

INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PRESUPUESTO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA 2019



**INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO
DE GÉNERO DEL PRESUPUESTO DE LA
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA
PARA 2019**

INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PRESUPUESTO
DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA 2019

© JUNTA DE ANDALUCÍA. Consejería de Hacienda, Industria y Energía

Índice

1. INTRODUCCIÓN	7
2. PRINCIPALES DATOS SOBRE LA SITUACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN ANDALUCÍA	13
3. REALIDAD (LA IGUALDAD EN REALIDAD)	25
3.1. POBLACIÓN E INMIGRACIÓN	31
3.2. PODER Y REPRESENTACIÓN	43
3.3. EMPLEO, RENTA Y PENSIONES	68
3.4. TRIBUTOS	96
3.5. EMPRESAS, UNIVERSIDAD Y TIC	102
3.6. EDUCACIÓN	118
3.7. CULTURA Y DEPORTE	135
3.8. SALUD	145
3.9. BIENESTAR SOCIAL, CONCILIACIÓN, DEPENDENCIA Y VIOLENCIA DE GÉNERO	160
3.10. VIVIENDA Y TRANSPORTE	172
3.11. AGRICULTURA Y PESCA	180
3.12. MEDIO AMBIENTE	184
3.13. TURISMO Y COMERCIO	189
4. ANÁLISIS DE REPRESENTACIÓN POR SEXO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA	195
4.1. ANÁLISIS DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA	200
4.2. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO PÚBLICO ANDALUZ	209
4.3. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD	219
4.4. ANÁLISIS DEL PERSONAL NO JUDICIAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	227
4.5. ANÁLISIS DEL PERSONAL DE LAS AGENCIAS PÚBLICAS EMPRESARIALES, SOCIEDADES MERCANTILES DEL SECTOR PÚBLICO Y ENTIDADES ASIMILADAS	247
5. RECURSOS – RESULTADOS	259
5.1. ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS CRÉDITOS CONTENIDOS EN EL PRESUPUESTO 2019	262

5.2.	ANÁLISIS DE LOS RECURSOS-RESULTADOS POR CONSEJERÍAS Y OTRAS SECCIONES PRESUPUESTARIAS	272
	01.00 CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA E INTERIOR. .	274
	01.31 INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	305
	09.00 CONSEJERÍA DE TURISMO, REGENERACIÓN, JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN LOCAL	320
	10.00 CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO	347
	10.31 INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES .	366
	10.39 SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO	367
	11.00 CONSEJERÍA DE HACIENDA, INDUSTRIA Y ENERGÍA	377
	11.39. AGENCIA TRIBUTARIA DE ANDALUCÍA	393
	31.00 GASTOS DE DIVERSAS CONSEJERÍAS	397
	12.00 CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y DEPORTE	405
	12.31 AGENCIA ANDALUZA DE EVALUACIÓN EDUCATIVA	427
	13.00 CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA, PESCA Y DESARROLLO SOSTENIBLE	432
	13.31 INSTITUTO ANDALUZ DE INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN AGRARIA, PESQUERA, ALIMENTARIA Y DE LA PRODUCCIÓN ECOLÓGICA . .	450
	13.39 AGENCIA DE GESTIÓN AGRARIA Y PESQUERA DE ANDALUCÍA . .	453
	14.00 CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, CONOCIMIENTO, EMPRESAS Y UNIVERSIDAD .	457
	14.31 INSTITUTO DE ESTADÍSTICA Y CARTOGRAFÍA DE ANDALUCÍA . .	470
	14.32 AGENCIA DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA DE ANDALUCÍA . .	474
	15.00 CONSEJERÍA DE SALUD Y FAMILIAS	481
	15.31 SERVICIO ANDALUZ DE SALUD	500
	16.00 CONSEJERÍA DE IGUALDAD, POLÍTICAS SOCIALES Y CONCILIACIÓN . . .	539
	16.31 INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER	569
	16.32 INSTITUTO ANDALUZ DE LA JUVENTUD	581
	34.00 PENSIONES ASISTENCIALES	588
	17.00 CONSEJERÍA DE FOMENTO, INFRAESTRUCTURAS Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO	603
	18.00 CONSEJERÍA DE CULTURA Y PATRIMONIO HISTÓRICO	615
	18.31 PATRONATO DE LA ALHAMBRA Y GENERALIFE	623
	18.32 CENTRO ANDALUZ DE ARTE CONTEMPORÁNEO	626
5.3.	INDICADORES POR POLÍTICAS PRESUPUESTARIAS	630
6. INDICADORES 2017 EN RETROSPECTIVA		689
ANEXOS		707
	ANEXO 1. METODOLOGÍA	709
	ANEXO 2. RELACIÓN DE GRÁFICOS Y CUADROS	713

1

INTRODUCCIÓN

1

El Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2019 se presenta en cumplimiento de la normativa vigente en materia de presupuesto y género.

La *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género*, modificada por el Parlamento de Andalucía por la *Ley 9/2018, de 8 de octubre*, establece en su artículo 8 la necesaria emisión de un Informe de evaluación del impacto de género del Anteproyecto de Ley del Presupuesto por parte de la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos. Dicha Comisión impulsará además la preparación de anteproyectos con perspectiva de género en las diversas Consejerías y la realización de auditorías de género en las Consejerías, empresas y organismos de la Junta de Andalucía.

La Comisión, dependiente de la Consejería competente en materia de Hacienda, queda finalmente establecida mediante la publicación del Decreto 20/2010, de 2 de febrero, que regula sus funciones, composición y funcionamiento.

Así mismo, el texto refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía incluye en el apartado 6. f) del artículo 35, la obligatoriedad de incluir el Informe de impacto de género del Presupuesto entre la documentación anexa al Anteproyecto de Ley del Presupuesto que se cursa al Consejo de Gobierno.

Por último, el *Decreto 101/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía* establece entre las competencias de la Dirección General de Presupuestos, la elaboración del Informe de impacto de género del Presupuesto para su emisión por parte de la citada Comisión.

De manera específica, la Orden de 27 de febrero de 2019, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2019, en su artículo 5 recoge las instrucciones pertinentes dirigidas a las consejerías, agencias administrativas, agencias de régimen especial y las entidades instrumentales establecidas, para la elaboración de su Informe correspondiente.

El Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2019, se compone de los siguientes capítulos.

Tras esta introducción, el capítulo 2 recoge un resumen de las cifras más destacadas de la evolución de la igualdad de género en Andalucía, en los principales ámbitos socio-económicos incluyendo también las relativas a la evolución del personal al servicio de la Junta de Andalucía.

El tercer capítulo, denominado Realidad (la Igualdad en Realidad), presenta una serie de indicadores estadísticos sobre la Comunidad Autónoma de Andalucía que permiten ver la evolución de la situación de hombres y mujeres según mediciones anuales oficiales en los temas clave que afectan a la vida de la ciudadanía, y mostrando dimensiones sociales de especial trascendencia para la igualdad de género. Los indicadores se obtienen de diversas fuentes de información entre las que destacan la Oficina de Estadística de la Unión Europea, el Instituto Nacional de Estadística, el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía y las unidades de estadística de las distintas consejerías de la Junta de Andalucía.

En esta ocasión se analizarán unos 140 indicadores estadísticos, entre los cuales habrá ocho nuevos indicadores para ampliar el conocimiento de la realidad andaluza en áreas como poder y representación, cultura y deporte, salud, vivienda y transporte, agricultura y medio ambiente.

En el capítulo 4 de Representación se lleva a cabo un análisis del personal que trabaja al servicio de la Junta de Andalucía y del sector público andaluz, según su distribución por sexo y diferentes categorías como sexo, edad, presencia de descendientes, adscripción, grupo, niveles administrativos, áreas de actividad o nivel de responsabilidad. Los resultados de este estudio permiten conocer los obstáculos todavía presentes en materia de igualdad de género y poder así establecer las medidas correctoras oportunas que comporten mayores equilibrios de género.

De manera más específica, se realiza un análisis de la representación de hombres y mujeres del personal de los cuatro colectivos que componen el personal de la Junta de Andalucía: la Administración General, el personal docente del Sistema Educativo Público de Andalucía, la plantilla del Servicio Andaluz de Salud y el personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia. Además de los colectivos anteriores, también se analiza el personal en Agencias Administrativas, Sociedades Mercantiles, Fundaciones y Consorcios. Por otra parte, cada año se estudia uno de estos colectivos en profundidad, realizando un análisis evolutivo de varios ejercicios anteriores, aportando cierta perspectiva que permite apreciar los cambios producidos en dicho periodo. Para este Informe correspondiente al Presupuesto 2019, se retoma el estudio de permisos y retribuciones de este último colectivo, análisis que se realizará cada vez que se trate el análisis en profundidad del personal de un sector.

Finalmente, el capítulo 5 de Recursos – Resultados presenta una valoración de impacto de género que las actuaciones financiadas con cargo al Presupuesto de la Junta de Andalucía, tendrán en la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres, tomando como referencia lo consignado en los estados de gastos, la ficha de programa y la memoria.

El capítulo de Recursos cuenta con tres apartados. El primero de ellos contiene el análisis del volumen de crédito destinado a programas que tienen impacto directo e indirecto sobre la igualdad de género. Para ello se utiliza la metodología de la clasificación G+, según la que se determina la relevancia de género de cada uno de los programas presupuestarios. Se valora así la distribución de los recursos públicos según su potencial impacto de reducción de las desigualdades, así como su evolución interanual.

El segundo apartado consiste en la recopilación de los Recursos – Resultados, para cuya elaboración se establece en la *Orden de 27 de febrero de 2019, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2019*,

que las consejerías, agencias administrativas, agencias de régimen especial y las entidades instrumentales establecidas en el artículo 4.2. deben remitir a la Dirección General de Presupuestos, una valoración del impacto de género que las actuaciones financiadas con cargo al Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2019 tendrán sobre la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres, tomando como referencia los estados de gastos, la ficha de programa y la memoria.

Este apartado presenta también la valoración de los programas presupuestarios y entidades instrumentales que, cumpliendo con lo establecido en la citada Orden de elaboración para el Presupuesto 2019, han incluido un objetivo específico de igualdad de género, así como sus indicadores y actuaciones asociadas. Por último, como novedad para el Presupuesto 2019, el apartado recoge un balance del cumplimiento de las recomendaciones realizadas a los programas y entidades que hayan sido objeto de una auditoría de presupuesto y género.

El tercer apartado de este capítulo contiene la relación de indicadores presupuestarios relevantes para la igualdad de género incluidos en el Presupuesto, y organizados por políticas presupuestarias.

El capítulo 6, sobre indicadores 2017 en retrospectiva, recoge el análisis de ejecución de los indicadores presupuestarios más destacados para la igualdad de género, tomando como referencia la Cuenta General de la Comunidad Autónoma. Este ejercicio de valoración permite observar las previsiones establecidas en los indicadores presupuestarios, que reflejan el equilibrio entre la realidad observada a que se dirige la actuación presupuestaria, y el cumplimiento de la planificación evidenciado por los datos de ejecución de dichos indicadores.

El Informe se culmina con un apartado de anexos, en el que como novedad este año se incluye uno relativo a la descripción de los principales aspectos metodológicos de varios índices e indicadores contenidos en los capítulos de Realidad y Representación.

2

PRINCIPALES DATOS SOBRE LA SITUACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN ANDALUCÍA

La presupuestación con perspectiva de género tiene como objetivo final posibilitar que tanto el gasto público como los ingresos incorporen la perspectiva de género, partiendo del conocimiento de las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres, y fomentando el análisis del impacto de género del Presupuesto. Se trata por tanto de una tarea política y técnica, que pretende la transformación social y la eliminación de las desigualdades entre los sexos.

Para poder prever el impacto que tendrán las medidas de política presupuestaria planificadas, es imprescindible conocer la evolución de la situación de hombres y mujeres en un determinado contexto, de forma actualizada, mostrando las dimensiones sociales de especial transcendencia para la igualdad de género.

A continuación se ofrecen los aspectos más destacados de la evolución de la igualdad de género en Andalucía, incluidos a lo largo de este Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2019. En un contexto de presupuesto prorrogado, se ha optado por utilizar el año 2018 (o último año disponible) como año de referencia de los indicadores estadísticos, al objeto de no perder series temporales intermedias.

En primer lugar, en el área de **Población e inmigración**, destaca el hecho de que la población de Andalucía ha aumentado un 0,1% en 2018 respecto al año anterior, llegando a 8.379.248 personas, lo que supone un cambio de la tendencia, que era a la baja en 2017. La población andaluza muestra una distribución equilibrada con una ligera mayoría femenina, un 50,7% de mujeres respecto a un 49,3% de hombres, proporción igual que en años anteriores, lo que quiere decir que el incremento de personas a lo largo del año 2017 ha sido proporcional según sexo.

En estos últimos diez años, la **población andaluza** ha envejecido, ya que ha crecido sobre todo la población de 65 y más años, y en especial los hombres, en un 19,9%, mientras que la población femenina de esta edad creció un 16,4%. No obstante, en esta franja de edad en 2018 hay muchas más mujeres, un 56,6%, que hombres (43,4%). Al mismo tiempo, en la misma década de 2008 a 2018, la población más joven entre 0 y 19 años es la que más ha decrecido y en una razón similar de niñas y mujeres jóvenes (2,6%) que de niños y hombres jóvenes (2,7%).

En Andalucía, el **índice coyuntural de fecundidad** en 2017 se mantiene estable desde el año 2014, situándose en 1,4 descendientes por mujer. En cuanto a la edad media de maternidad, la tendencia general, tanto en Andalucía como en España, es a un aumento progresivo de la edad en que se es madre por primera vez. En este sentido, se observa que a nivel nacional la media es superior a la registrada en Andalucía: 32,1 años de media en España en el año 2017 y 31,6 años en Andalucía.

En cuanto a la **población inmigrante**, según los últimos datos provisionales del Padrón de habitantes a 1 de enero de 2018, en Andalucía hay 618.791 personas extranjeras de las que 304.240 son mujeres, el 49,2%, y 314.551 son hombres, el 50,8%. La evolución de la población extranjera revela una tendencia al equilibrio entre ambos sexos. En los últimos cinco años se observa cómo ha ido creciendo ligeramente la proporción de mujeres de origen extranjero empadronadas en Andalucía, que han pasado de ser el 48,6% del conjunto de la población extranjera en el año 2013, al 49,2% en 2018.

En el ámbito de **Poder y representación**, en el que se analiza la evolución de los principales indicadores respecto a la participación de ambos sexos en los puestos de toma de decisión, se observa que el **Parlamento andaluz** presenta en 2018 datos menos equilibrados que el año anterior, pasando de un 50,5% de representación masculina y un 49,5%, femenina en 2017, a un 66% y 44% respectivamente, en 2018.

En Andalucía, la composición del **Consejo de Gobierno** actual, con datos actualizados a 4 de marzo de 2019, se encuentra dentro de los márgenes de equilibrio, ya que está compuesto por un 41,7% de mujeres y un 58,3% de hombres.

La presencia de mujeres y hombres en los órganos ejecutivos de los **partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales** en Andalucía evoluciona positivamente, ya que el 41% de los órganos están ocupados por mujeres y el 59% por hombres, mejorando los datos de 2017 cuando eran 38,8% mujeres y 61,2% hombres. En cualquier caso, se observan importantes diferencias en el análisis pormenorizado de las organizaciones.

Si bien en 2018 el **Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (TSJA)** no tiene una representación equilibrada, pues las magistradas ocupan el 27,1% de los puestos y los magistrados el 72,9% y la Presidencia del Tribunal (y la de la Sala de lo Civil y lo Penal) la desempeña un hombre; la situación general ha mejorado ya que la mitad de las seis presidencias de Sala están ocupadas por mujeres. Este es un cambio sustancial respecto de la composición del Tribunal diez años antes.

El análisis sobre los órganos unipersonales de gobierno de más alto nivel de las **universidades** públicas en Andalucía en 2018, revela que la participación de las mujeres supone un 42,9% del total de personas que ocupan estos órganos, advirtiéndose una leve mejora de 0,7 puntos porcentuales con respecto al ejercicio anterior, 2017.

Por su parte, en el ámbito del **Empleo**, en el que se comparan los datos del último trimestre de 2018 con el mismo trimestre del año anterior, se obtienen varias conclusiones importantes desde la perspectiva de género.

Aunque se aprecia una reducción de la brecha de género, siguen existiendo desequilibrios entre mujeres y hombres en cuanto a su acceso e integración al mercado de trabajo. Respecto a la **población ocupada** en Andalucía los datos cifran el número de mujeres en 466.801 menos que de hombres; lo que sitúa la proporción de mujeres ocupadas en el 42,4%, más de 15 puntos porcentuales menos que la población masculina ocupada. En contraposición a esta menor representación de las mujeres en la población ocupada, encontramos una mayor participación femenina en la **población ocupada subempleada** en Andalucía, 19 puntos porcentuales más que la representación masculina en esta modalidad de empleo.

En el caso de la **población parada** de 16 a 64 años en Andalucía las mujeres significan más de la mitad (53,4%) de la población parada total, 56.420 mujeres paradas más que hombres. La evolución de la población parada muestra descensos para ambos sexos con respecto al cuarto trimestre de 2017. La población masculina contabiliza un descenso del 16,9%, siendo la bajada experimentada por la población parada femenina 7 puntos porcentuales menor que la masculina, ya que se cifra en el 9,7% con respecto al año 2017. A partir de la salida de la crisis desde 2013 en adelante, el paro comienza a bajar pero no para hombres y mujeres de la misma manera, y las cifras de mujeres desempleadas se vuelven a distanciar de las de los hombres, volviendo a aparecer la brecha de género.

Por **sectores**, cabe destacar la importancia del **sector comercial** en Andalucía con un importante peso en el sistema productivo andaluz. En 2017, generó en torno al 16% del empleo, siendo por tanto la rama de actividad de mayor peso en nuestra Comunidad. Durante ese año la población ocupada en este sector ascendió a un total de 469.900 personas, lo que supone un incremento de un 6,4% con respecto al año 2016. Por sexo, las personas ocupadas se distribuyen en 238.200 mujeres (un 50,7%) y 231.700 hombres (un 49,3%). Estos datos muestran un ligero aumento de la participación femenina con respecto al año anterior analizado, en el que el reparto era de un 50,5% y un 49,5% de hombres.

Otro sector destacable es el de la **industria turística**, cuya ocupación en el año 2017 se compone de un 54,1% de hombres (208,4 mil ocupados) frente a un 45,9% de mujeres (176,7 mil ocupadas). Respecto a 2016, las mujeres ocupadas han registrado un importante crecimiento, de un 9,5%, mientras que los hombres ocupados se han reducido ligeramente (en un 1,1%). Desde que se inició la crisis económica en el año 2008, el empleo femenino ha evolucionado peor que el masculino, situándose este último ya desde el año 2014 por encima del nivel que tenía en 2008, mientras que ha habido que esperar hasta el año 2017 para que las trabajadoras del sector recuperasen y superasen el nivel de empleo que tenían, gracias sobre todo a los crecimientos registrados en 2016 (12,0%) y 2017 (9,5%).

Por **tipo de jornada**, en 2017 del total de personas que trabajaban a jornada completa, un 37,5% eran mujeres frente a un 62,5% de hombres. Las mujeres trabajan a tiempo parcial en mayor medida que los hombres. Así, el 27,4% de las mujeres ocupadas en Andalucía trabajan a jornada parcial, frente al 8,2% de los hombres. Este alto porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial es una característica que distingue la ocupación femenina de la masculina.

Otro aspecto fundamental para medir la situación de la igualdad en cualquier contexto es la **brecha salarial**, que en 2016 se cifra en Andalucía en 3.853€ anuales, lo que representa una disminución de 34€ con respecto a los datos de 2015; y se sitúa un 18,8% por debajo de los 4.745€ de diferencia que se da a nivel nacional. La rama de actividad en la que las diferencias retributivas entre hombres y mujeres son más elevadas en Andalucía es la relativa a Entidades financieras y aseguradoras, en la que los hombres ganan 12.572€ más que las mujeres, y con diferencias salariales menores pero también muy significativas, la Industria (7.617€ de ganancia bruta anual menos para las mujeres), Información y comunicaciones (6.962€ de diferencia) y Comercio, reparaciones y transportes (5.832€ de diferencia salarial).

La evolución de la **afiliación a la Seguridad Social** por Regímenes y tomando como referencia la situación en el mes de mayo de 2018 respecto al mismo mes del año anterior, muestra cómo dicha evolución ha sido favorable, en general; siéndolo para ambos sexos en el Régimen General (sube un 4,4% para las mujeres y un 4,5% para los hombres), en el Régimen de Empleados Autónomos (incremento del 2,5% para las mujeres y del 1,5% para los hombres) y en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar por Cuenta Ajena (aumenta un 3,6% entre las mujeres y un 0,6% entre los hombres).

En el área de **Tributos**, se presentaron en 2017, un total de 3.315.566 declaraciones correspondientes a la campaña de IRPF 2016. En su distribución por sexo, un 57,2% correspondieron a declarantes sujetos pasivos hombres (1.895.820) y el 42,8% a declarantes sujetos pasivos mujeres (1.419.746). Los datos son muy similares a los del año anterior, con el 57,4% con el hombre como primer declarante y el 42,6% restante de declaraciones de mujeres.

En el ámbito de **Empresas**, la constitución de sociedades laborales en 2017 presenta una evolución negativa respecto a 2016, ya que se ha producido una disminución del 20,2%. Este descenso tiene un impacto de género notable dado que el porcentaje de mujeres que han participado en la constitución de sociedades laborales ha disminuido un 33,8% mientras que el porcentaje de hombres ha descendido un 13%, lo cual supone una diferencia de 20,8 puntos porcentuales de caída en la participación de las mujeres respecto a los hombres.

Si bien en 2017 los hombres suponen casi dos tercios del total de **personas trabajadoras autónomas** en situación de alta, cabe señalar que la brecha de género en el empleo autónomo se ha ido acortando sistemáticamente cada año. El análisis interanual muestra que este avance se produce a velocidad lenta, ya que entre 2016 y 2017 se ha producido un incremento del número de altas del 0,1% para las mujeres y un descenso para los hombres del 0,3%. En consecuencia, la brecha de género se ha reducido en 0,4 puntos porcentuales, aunque todavía sigue siendo importante; ya que en este último año de referencia hombres y mujeres representan en el trabajo autónomo el 65,4% y 34,6%, respectivamente.

En el ámbito de **Educación**, destaca como indicador relevante para la igualdad de género de Andalucía, la evolución del número de centros de primer ciclo de **Educación Infantil**, ya que significa medidas de apoyo a las familias para compaginar la vida laboral y familiar y facilitar la incorporación al mercado laboral de hombres y mujeres en condiciones de igualdad. En conjunto, desde el curso 2011/2012 hasta el curso 2018/2019, se observa una tendencia evolutiva de carácter positivo al pasar de 1.816 a 2.345 centros, lo que supone un incremento del 29,1%, con un total de 529 nuevos centros. En este mismo periodo, el alumnado ha pasado de sumar 93.387 a 105.111 personas; este aumento de 11.724 supone un incremento del 12,6%.

En cuanto a la **tasa de idoneidad** en educación, los datos muestran que la tasa de las alumnas es siempre superior a la tasa de los alumnos, observándose en los distintos cursos que esta brecha de género es menor en edades más tempranas y que va incrementándose al aumentar los distintos niveles educativos. Comparando los datos del curso escolar 2010/2011 con los del curso 2015/2016, se pone de manifiesto que la tendencia general es el acortamiento de la brecha de género, como consecuencia de los mejores resultados académicos de los alumnos varones que se acercan progresivamente a los de las alumnas en todos los tramos de edad, salvo en el de 15 años.

Por otro lado, en el ámbito universitario, el análisis sobre el **personal docente e investigador** en el año 2016 muestra un acercamiento a los márgenes de equilibrio de género, con una presencia de mujeres del 38,3% y de hombres del 61,7%, mejorando ligeramente la situación del año anterior, cuando eran un 37,9% mujeres y un 62,1% hombres.

Aunque en el análisis de datos sobre **investigadoras principales** en grupos de investigación y en proyectos de excelencia, se pone de manifiesto nuevamente una importante brecha de género, en la evolución del periodo 2007-2017 se observa una tendencia positiva, pasando la presencia femenina del 19,4% en 2007, al 25,4% en el año 2017. En cuanto a las investigadoras principales en proyectos de excelencia se pasa de un 22% en el año 2007 a un 28,4% en el año 2012 (año de la última convocatoria resuelta de proyectos de excelencia).

Otro indicador fundamental para conocer la evolución de la igualdad de género en la universidad, es el de la ocupación de las **cátedras** por sexo. En el curso 2016/2017 constan 2.088 cátedras de universidad en Andalucía, de las cuales 437 están ocupadas por mujeres. La proporción de mujeres catedráticas se ha incrementado en 0,5 puntos porcentuales respecto al curso anterior, alcanzando el 20,9%. Así mismo, las mujeres catedráticas de escuelas universitarias, que tradicionalmente han contado con una representación superior, han aumentado 1 punto porcentual con relación al curso anterior, pasando a ser un 34% del total (71 mujeres catedráticas de escuela universitaria).

En el área de **Salud**, es interesante observar los datos de **esperanza de vida al nacimiento y a los 65 años** que se vienen registrando desde 1975, ya que muestran que sigue la evolución ascendente de la esperanza de vida observada en los últimos años y que, si bien siguen existiendo valores superiores para las mujeres, la trayectoria está siendo más favorable para los hombres al aumentar su esperanza de vida en mayor medida que la de las mujeres, por lo que las brechas de género existentes se están reduciendo.

En Andalucía en 2017, la esperanza de vida al nacimiento en mujeres alcanzó los 84,4 años, un aumento de 1,7 años con respecto al año 2007, cuando era de 82,7 años. Esta mejora ha sido menor que la que ha experimentado la esperanza de vida al nacer de los hombres para el mismo periodo, que se ha incrementado en 2,7 años, pasando de los 76,6 años en 2007 a 79,2 años en 2017. Por tanto, debido al mayor aumento de la esperanza de vida al nacimiento de los hombres a lo largo de la década, la diferencia en esta esperanza de vida entre hombres y mujeres, que en 2007 era de 6,1 años, ha disminuido siendo en la actualidad de 5,2 años, lo que reduce la brecha de género existente.

Los datos de 2017 muestran que los hombres tienen una **mejor percepción de su estado de salud**, ya que el 78,6% de los hombres considera que su estado de salud es bueno o muy bueno. Este porcentaje desciende en 9,1 puntos porcentuales en las mujeres (69,5%). En consecuencia, las mujeres presentan porcentajes más altos que los hombres en cuanto a la percepción de su estado de salud como regular, malo o muy malo (30,5% por parte de las mujeres frente a 21,5% en los hombres).

Se observa una progresiva reducción de las **muerres por suicidio** en Andalucía, ya que en 2016 se han producido 668 muertes por suicidio, lo que supone un descenso del 2,1% con respecto al año 2015. En conjunto, se observa que el porcentaje de suicidios de las

mujeres (21%) es menor que en los hombres (79%). La evolución es diferente por sexo, ya que si bien en las mujeres se reduce el 10,8%, entre los hombres se observa un aumento de suicidios del 0,6%.

En cuanto al **consumo de drogas** por sexo, se obtienen importantes conclusiones de los indicadores contenidos en el informe. En primer lugar, existe en 2017 una considerable diferencia en el consumo de sustancias adictivas por parte de mujeres y hombres, no solo en cuanto a prevalencia, que es mucho mayor en los hombres, sino también en cuanto al tipo de sustancias. En este sentido, las sustancias de tráfico legal son más consumidas por las mujeres y los hombres son consumidores principales de las sustancias de tráfico ilegal. Además, también hay diferencias en los perfiles y patrones de consumo ya que las sustancias que presentan prevalencias más elevadas entre las mujeres son el alcohol, en los intervalos de edad más jóvenes, y los tranquilizantes e hipnosedantes, tanto bajo prescripción médica como sin ella. Finalmente, los perfiles y patrones de consumo cambian en cuanto a las tendencias; en 12 años se observa de forma genérica cómo el consumo de opiáceos ha ido descendiendo paulatinamente, el cannabis se ha ido incrementando mucho, así como la cocaína, aunque más levemente y con tendencia a la estabilización, y el alcohol va bajando pero es la principal droga en cuanto a prevalencia y personas tratadas.

En relación a las **admisiones a tratamiento por consumo de drogas**, en 2017 se han registrado en Andalucía un total de 16.902, situándonos prácticamente en el mismo nivel que el año anterior. Del total de admisiones, un 84,8% correspondieron a hombres y un 15,2% a mujeres, manteniéndose estable el porcentaje que se registra anualmente. Si tenemos en cuenta las distintas sustancias, las mujeres no suelen alcanzar el 20% del total de admisiones, excepto para el caso de los hipnóticos y sedantes donde suponen el 48,8% de dichas admisiones a tratamiento.

Son fundamentales las políticas de **Dependencia, conciliación y de igualdad** propiamente dichas, para seguir avanzando en la corrección de los desequilibrios entre mujeres y hombres. Con respecto a la situación de la igualdad de género en la dependencia, cabe destacar que la feminización de la población en situación de dependencia se produce, entre otros motivos, porque las mujeres tienen de media una mayor esperanza de vida frente a los hombres (cuya menor esperanza de vida está asociada a mayores conductas de riesgo y hábitos de vida menos saludables) y también presentan un mayor deterioro del estado de salud. Tradicionalmente las mujeres han asumido mayor carga de trabajo en el ámbito doméstico y en los cuidados, tareas que se han asociado a un rol de género ya que carecen de retribución y que además se agrava con situaciones de precariedad económica.

Fruto de esta situación desigual en el reparto de responsabilidades familiares y domésticas, se encuentra, por un lado, el deterioro de su salud y, por otro, la brecha en las pensiones. Consecuencia de ello, los hombres tienen mayor disponibilidad de cuidados en el hogar o, en su defecto, mayores recursos para externalizar estas funciones, dada su mejor situación respecto al empleo y a las prestaciones ligadas a este en la etapa de jubilación. La situación de las mujeres mayores, sin embargo, es la opuesta y, en general, no disponen de otros recursos de cuidado que no sean los públicos.

En cuanto a los servicios prescritos a través del **Programa Individual de Atención a la dependencia** en Andalucía, en 2018, la mayor proporción de mujeres se evidencia en el

servicio de teleasistencia avanzada, con apoyos tecnológicos complementarios, en el servicio de promoción de la autonomía personal y prevención de la dependencia, y en el servicio de ayuda a domicilio, con una representación femenina del 78,5%, 78% y 72,4%, respectivamente. Tan solo en los centros de día/noche, la representación es más equilibrada, con un 47,2% de presencia masculina frente a un 52,8% de participación femenina.

En relación a las **prestaciones por maternidad/paternidad**, en el año 2017 las concedidas en Andalucía fueron un total de 47.283, lo que supone un descenso con respecto al ejercicio anterior del 4,7%. En el 98,9% de los casos, estos permisos continúan siendo disfrutados mayoritariamente por las madres de forma exclusiva. Además, esta tendencia descendente se acentúa si se toman los datos de los permisos disfrutados con el padre u otro/a progenitor/a de manera simultánea o sucesiva, concediéndose un 19,6% menos que en 2016.

Sin embargo, el número de permisos de paternidad concedidos en Andalucía (42.959) creció con respecto al año anterior significativamente, con un incremento del 9,8%, mostrando un crecimiento superior al registrado a nivel nacional que fue del 8,3%.

Por otro lado, y también en este ámbito de política, cabe destacar que la **violencia de género**, el ámbito en el que la desigualdad de género tiene su máxima expresión, muestra datos negativos en Andalucía en el último año estudiado. Así, se ha producido un incremento del número de mujeres asesinadas, de 5 en 2016 a 7 en 2017. Esta cifra representa el 13,7% de las registradas a nivel nacional. Además, en el año de referencia, se ha contabilizado la muerte de 8 menores por violencia de género ejercida contra sus madres en España, mientras que en la Comunidad Autónoma de Andalucía un menor falleció por esta causa ese año.

Por otro lado y también en este ámbito, cabe destacar que las **órdenes de protección incoadas** en los juzgados de violencia sobre la mujer ascendieron en el ejercicio 2017 a 8.738, un 3,3% más que en el año 2016.

Durante 2017, el número de **personas (mujeres y personas dependientes acompañantes) acogidas** en los diferentes recursos del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) en Andalucía asciende a un total de 2.270, repartidas entre las diferentes provincias, siendo Sevilla la que ocupa un lugar relevante, con un 23,7% del total.

En el ámbito de **Transportes**, el total de **personas conductoras** en Andalucía, a fecha de 31 de diciembre de 2017, asciende a 4.781.454, distribuidas en un 58,8% de hombres y un 41,2%, de mujeres. De las 872.738 denuncias de tráfico, según estos registros, un 60,1% recayeron en hombres y un 23,1%, en mujeres. En el 16,8% de los casos no se registró el sexo.

Entre los años 2006 y 2016, el número de **personas heridas** como consecuencia de un accidente de tráfico ha aumentado un 0,3% (pasando de 22.921 en 2006 a 22.988 en 2016), si bien entre los hombres las cifras se han reducido en un 10,8% y entre las mujeres han aumentado un 26,2%. Sobre el total, de un 65,2% de hombres heridos y un 33,3% de mujeres heridas en 2006, se ha pasado a una distribución por sexo del 58% y 41,9%, respectivamente, en 2016.

En cuanto a la evolución de las **personas fallecidas** por accidente de tráfico, la cifra ha pasado de 659 en el año 2006 a 248 en 2016, lo que supone una reducción importante

del 62,4%. Esta evolución no ha variado mucho las proporciones de hombres y mujeres fallecidos sobre el total de víctimas. Así, de las personas fallecidas en 2006, un 78,8% eran hombres y un 20,8% mujeres (en el 0,4% de los casos no consta e sexo), mientras que esta proporción en 2016 fue del 77,8% y del 22,2% respectivamente.

En el ámbito de **Agricultura y pesca**, en 2018 el 14,8 % de las explotaciones ganaderas son de titularidad femenina, lo que representa 0,2 puntos porcentuales de incremento con respecto a 2017.

En cuanto a las **personas ocupadas** en el sector de la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, los datos ponen de manifiesto una mayor participación de los hombres en el sector, con un total de 196.073 hombres ocupados en 2017 frente a 67.073 mujeres. La situación profesional más masculinizada es "Personas empleadoras, empresarias sin asalariados/as o trabajadores/as independientes" donde los hombres representan en 2017 el 77,2%. No obstante, es interesante comprobar cómo es la única categoría donde las mujeres aumentan su representatividad en 2018 frente a 2008, concretamente en 5,8 puntos porcentuales.

La Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural recibió un total de 240.753 solicitudes de ayudas directas de la **Política Agrícola Común (PAC)** para la campaña 2017, un 6,8% menos que en 2016 (258.228 solicitudes). Si comparamos estos datos con los de personas perceptoras de ayudas directas de la PAC de las campañas anteriores, de 2011 a 2016, se observa que el porcentaje correspondiente al sexo femenino ha ido creciendo a lo largo de los años. Así, en 2011 el porcentaje de mujeres solicitantes ascendía a 36,9%, pasando en 2012 a 37,4%, y al 39,2% en 2013, hasta llegar al 40,2% de 2017.

En el área de **Cultura**, en 2017 se produjeron 4.764 solicitudes de inscripciones en el Registro de la Propiedad Intelectual, manteniendo la tendencia de disminución de las mismas observada en los últimos años, ya que se produjo un descenso entre 2016 y 2017 del 4,6%. En su distribución por sexo, se observa una mayoría de autores masculinos, con 3.116 obras, sobre las obras de autoría femenina, 1.633 (65,6% de autores frente a un 34,4% de autoras), manteniéndose una brecha similar al ejercicio anterior.

En el ámbito de **Deporte**, en términos generales, el conjunto de las **relaciones de deporte de alto nivel y alto rendimiento** publicadas en Andalucía en 2017, en las que se incluyen deportistas, técnicos-entrenadores y jueces-árbitros, está compuesto por un 38,6% de mujeres y un 61,4% de hombres. En cifras absolutas, representan un total de 1.168 personas, distribuidas en 451 mujeres y 717 hombres, respectivamente. Con respecto al último recuento publicado en el Informe de evaluación de impacto de género para el Presupuesto 2018, se observa un incremento del 33% en el total de personas, con un aumento de 3,6 puntos porcentuales en la participación femenina.

Los datos sobre **licencias deportivas** federadas en Andalucía muestran un año más, importantes diferencias por sexo. En 2017 se expidieron un total de 524.085, un 3,9% más que en 2016 en las 61 disciplinas deportivas en las que se expiden licencias. Su distribución por sexo es similar a la de 2016, con un 82,5% de licencias masculinas y un 17,5% de femeninas, observándose un ligerísimo descenso de 0,1 puntos porcentuales en éstas últimas.

Por último, y en lo relativo al análisis de la composición por sexo del personal al servicio de la Junta de Andalucía, se observa, considerando todos los colectivos, que las mujeres (175.771) siguen siendo mayoría en los recursos humanos de la administración andaluza y del sector público andaluz, representando en 2018 el 63,9% de la plantilla mientras que los hombres (99.282) representan el 36,1%. No obstante, estas cifras significan que se ha detenido el proceso de feminización que venía ocurriendo en los últimos años en los que anualmente aumentaba el porcentaje de mujeres en relación con el de hombres, ya que respecto al año anterior, el volumen total de mujeres ha bajado desde el 64,6% que suponían en 2017. Ello se refleja también en el índice de presencia relativa de hombres y mujeres que desciende del 1,29 a 1,28.

En esta realidad, influye que el mayor colectivo de la Administración de la Junta, el colectivo docente haya mantenido, sin aumentar, su índice de presencia relativa de hombres y mujeres, al igual que ha sucedido con el colectivo de personal no judicial, y al mismo tiempo, haya mejorado la composición por sexo de las entidades instrumentales, que pese a no tener tanta importancia cuantitativa como el profesorado, ha hecho grandes avances hacia una composición más equilibrada de su personal, considerado en su conjunto.

No obstante, persisten algunas tendencias que han sido observadas a lo largo de los últimos años y que poco a poco muestran indicios de cambio y transformación. Por una parte, sigue observándose la existencia de segregación horizontal, con una mayor presencia de mujeres en aquellas áreas asociadas a roles femeninos (salud, educación o servicios sociales) en casi todos los colectivos.

Por otro lado, la menor presencia de mujeres en los grupos superiores o de mayor responsabilidad y capacidad de decisión de las escalas profesionales, revela la persistencia de discriminación vertical, o la permanencia del denominado techo de cristal. No obstante, en 2018 se ha logrado un equilibrio casi paritario entre los puestos de Alto Cargo de la Administración General de la Junta de Andalucía, mostrando un índice de presencia relativa de hombres y mujeres de 0,96, y también se ha observado un avance muy significativo en las entidades instrumentales del sector público andaluz. Si bien persiste la evidente masculinización de los puestos de más alto rango en dichas entidades, se observan avances en los puestos de los consejos de administración, consejos rectores o patronatos de las entidades analizadas, cuyo IPRHM es 0,72, valor que en 2017 era de 0,67. También experimenta una mejora destacable el personal directivo que ostenta la mayor responsabilidad, cuyo índice pasa de 0,44 en 2017 a 0,66 en 2018. Por último, se obtiene un avance aunque en menor medida, en el personal de los equipos directivos, pasando el valor del IPRHM de 0,62 en 2017 a 0,65 en 2018.



3

REALIDAD
(LA IGUALDAD EN REALIDAD)

3

El tercer capítulo del Informe de evaluación de impacto de género del presupuesto tiene como objetivo ofrecer instrumentos de análisis de la realidad socioeconómica en Andalucía con un enfoque de género, basados en datos estadísticos oficiales, que han sido seleccionados por su relevancia y pertinencia para dibujar una imagen viva y real de aspectos que afectan a la ciudadanía andaluza en el momento presente.

Una de las finalidades principales de esta información es contribuir a formar un diagnóstico actualizado sobre la situación de mujeres y hombres andaluces con una dimensión de igualdad de género, de manera que constituya la base de una planificación y elaboración presupuestaria orientada a disminuir las desigualdades identificadas.

La inclusión de la variable sexo en las estadísticas y encuestas que realizan los poderes públicos de Andalucía, así como la elaboración de análisis e investigaciones sobre la desigualdad de género, es un imperativo legal, a nivel nacional y regional. En consecuencia, el Plan Estadístico y Cartográfico de Andalucía 2013-2017, aprobado por la Ley 3/2013, de 24 de julio, incluyó nuevamente un eje de género, consolidando así la perspectiva de género en el ámbito estadístico andaluz, que aporta calidad y profundidad a los datos tratados.

En esta edición del Informe de evaluación de impacto de género para el Presupuesto de 2019 se analizan cerca de 140 indicadores, distribuidos en las trece áreas socioeconómicas que conforma una estructura ya consolidada en el tiempo. Estas áreas, que comprenden todos los ámbitos de la política pública autonómica, son: población e inmigración; poder y representación; empleo, renta y pensiones; tributos; empresas, universidad y TIC; educación; cultura y deporte; salud; bienestar social, conciliación, dependencia y violencia de género; vivienda y transporte; agricultura y pesca; medio ambiente y turismo y comercio.

Las fuentes de información que se utilizan para la construcción de los indicadores seleccionados son diversas, si bien todas ellas de carácter público y oficial, destacando la Oficina de Estadística de la Unión Europea, el Instituto Nacional de Estadística, el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía y las unidades de estadística de las distintas consejerías de la Junta de Andalucía. Los centros directivos realizan el análisis

cuantitativo y cualitativo de los indicadores teniendo también las unidades estadísticas y las unidades de igualdad de género de la Junta de Andalucía un papel fundamental en esta labor.

En cada edición del capítulo de Realidad del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto tiene lugar una revisión general de los indicadores de igualdad de género incluidos en la edición anterior. El Presupuesto 2019 ha tenido la peculiaridad de que se ha elaborado con posterioridad respecto al ciclo habitual de elaboración presupuestaria debido a la prórroga el presupuesto anterior. Ello influye en la divulgación de los indicadores del capítulo de Realidad, puesto que los datos que normalmente corresponden al año anterior al de publicación del Informe, quedan desactualizados por el retraso de la elaboración presupuestaria. En este sentido, el criterio seguido ha sido fundamentalmente mantener los indicadores que vienen trabajándose a lo largo de los últimos años con el objetivo de dar continuidad a las series, no perder ningún año intermedio de datos, y poder analizar en el futuro los datos desde una perspectiva evolutiva y comparativa. Por ello, la mayor parte de los indicadores han mantenido los datos relativos al año siguiente al que se publicó el ejercicio pasado, ya que la siguiente actualización se realizará previsiblemente en el ciclo presupuestario habitual entre mayo y octubre de 2019. De esta manera, se utilizarán los datos más actualizados disponibles en 2019 en la publicación del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto 2020. Al mismo tiempo, y para que ciertos indicadores más dinámicos y con mayor trascendencia para la política económica y social, como los relativos al empleo, no queden desactualizados se opta por utilizar el dato más reciente disponible a la fecha de elaboración del Informe de impacto de género para el presupuesto 2019.

Como viene siendo habitual en la revisión anual que se realiza de los indicadores, el número de indicadores nunca permanece fijo, sino que varía en función de diversos criterios y acontecimientos. Algunos indicadores que se habían dejado de publicar por haber quedado obsoletos, se vuelven a incorporar gracias a la realización de nuevos estudios estadísticos que permiten su divulgación. De igual manera, se suprimen aquellos para los que no hay nuevos datos disponibles. Al mismo tiempo, se incorporan otros que responden a temas de actualidad en la política andaluza sobre la que se ha identificado una necesidad de aportar nueva información a lo largo del periodo que se extiende desde la publicación del Informe de evaluación de impacto de género del presupuesto último hasta la elaboración del siguiente. Como resultado de esta revisión, para 2019 se han producido los siguientes cambios.

En el apartado dedicado a poder y representación, se han incorporado cuatro indicadores. El primero muestra la representación de mujeres y hombres en las concejalías de Andalucía y del conjunto de España en el año 2018, para completar los distintos niveles de decisión política que afectan a la política autonómica y local andaluza. Los tres restantes analizan varios aspectos sobre la presencia de mujeres en la programación informativa, concretándose en indicadores sobre las intervenciones en telenoticiarios de las televisiones públicas de Andalucía, las intervenciones de personas expertas en estos espacios de noticias y los tiempos de palabra en antena según sexo y temáticas.

En el epígrafe dedicado al empleo, renta y pensiones se ha modificado el período temporal de análisis de cinco indicadores, utilizando datos a fecha del cuarto trimestre de 2018, en lugar del segundo como en ejercicios anteriores. Estos indicadores se refieren a la población andaluza de 16 a 64 años según sexo y su relación con la actividad económica y su variación sobre el mismo trimestre del año anterior (en sus versiones medidas en datos absolutos y en relativos); Variación en tasas de actividad, paro y empleo de la población de 16 a 64 años según sexo sobre el mismo trimestre del año anterior en Andalucía y España; y Variación de la población inactiva en el mercado laboral según sexo y tipo de inactividad sobre el mismo trimestre del año anterior en Andalucía. Por otra parte, se presenta un nuevo indicador que mide el empleo de las personas con discapacidad en Andalucía que analiza datos del período 2014-2017, cuya novedad es una nueva metodología de cálculo de la población objeto de la operación estadística que implica una ruptura en la anterior serie.

En el apartado dedicado a cultura y deporte se han incorporado dos nuevos indicadores. El primero analiza las nuevas personas usuarias inscritas de las bibliotecas públicas andaluzas, y el segundo, mide las personas prestatarias activas de estas. También el ámbito de la drogodependencia, analizada en la sección dedicada a salud, incluye un indicador sobre admisiones a tratamiento por consumo de drogas, cuya disponibilidad de los datos se renueva cada dos años. Relacionado con el transporte, se muestran también dos nuevos indicadores que tienen que ver, el primero con las personas conductoras en Andalucía, y el segundo, con las denuncias de tráfico producidas. Además, en el área de medio ambiente, se ha incorporado un indicador sobre las personas ocupadas a dedicación plena según sexo y ámbito de actuación ambiental.

En el epígrafe sobre bienestar social, conciliación, dependencia y violencia de género se introducen dos novedades. La primera es la representación conjunta de los datos relativos a los servicios prescritos y prestaciones económicas del Programa Individual de Atención (PIA) que permite sintetizar en una sola imagen, el núcleo principal de la dependencia en Andalucía. La segunda novedad viene a profundizar la información presentada sobre el grave problema de la violencia contra las mujeres, al incorporar un análisis sobre las tasas de denuncias presentadas por violencia de género.

Finalmente, y señalando los indicadores que este año no se han publicado, cabe referirse a dos indicadores relacionados con el empleo generado en la acuicultura (según categoría profesional y según provincia), que han sido sustituidos por uno nuevo que aporta una visión más general y completa, sobre las personas ocupadas en el sector de la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca. Así mismo, el indicador sobre personal alto cargo de la Administración de la Junta de Andalucía se analiza en su propio contexto con el resto del personal de la Administración General en el capítulo cuarto de este informe sobre Representación, por lo que ha dejado lugar para incorporar el indicador sobre la representación de mujeres y hombres en las concejalías de Andalucía y del conjunto de España anteriormente citado, dentro del epígrafe de poder y representación.

Con estos cambios y mejoras, el capítulo de Realidad del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía sigue siendo un referente para aquellas personas que buscan conocer diversos aspectos de la vida y la sociedad andaluza desde el punto de vista de las relaciones que existen entre las mujeres y los hombres que la componen.

3.1. POBLACIÓN E INMIGRACIÓN

3.1.1. Distribución de la población por Comunidades y Ciudades Autónomas

Consejería de Hacienda, Industria y Energía

La población de Andalucía ha aumentado un 0,1% respecto al año anterior, registrando 8.379.248 personas, según datos provisionales del censo del Padrón Continuo a 1 de enero de 2018, lo que supone un cambio de la tendencia que era a la baja en 2017. La población andaluza muestra una distribución equilibrada con una ligera mayoría femenina con 4.247.647 mujeres (50,7%) respecto a la masculina con 4.131.601 hombres (49,3%), proporción igual que en años anteriores, lo que quiere decir que el incremento de personas a lo largo del 2017 ha sido equilibrado según sexo.

La Comunidad Autónoma de Andalucía es la más poblada del conjunto del territorio nacional, representando el 17,9% del total de la población española, seguida de Cataluña con el 16,3% del total, el 14,1% de la población española vive en la Comunidad de Madrid y el 10,6% en la Comunidad Valenciana, todo ello con una tendencia muy similar al año anterior.

Todas las comunidades autónomas presentan una distribución por sexo equilibrada, si bien con una ligera mayoría de mujeres. Se mantienen sin diferencias las comunidades que cuentan con mayor presencia de mujeres, que son el Principado de Asturias (52,3%), la Comunidad de Madrid (52,1%) y Galicia (51,9%). En 2018, la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha, presenta una distribución paritaria con el 50% de su población de cada sexo.

En el ámbito nacional, el total de la población censada en España son 46.698.569 personas en 2018, continuando la tendencia alcista, con un incremento de 0,3% respecto al año 2017. La representación por sexo se mantiene en los mismos niveles que en el año anterior, con un 51% de mujeres y un 49% de hombres.

3.1.2. Población residente en Andalucía según sexo

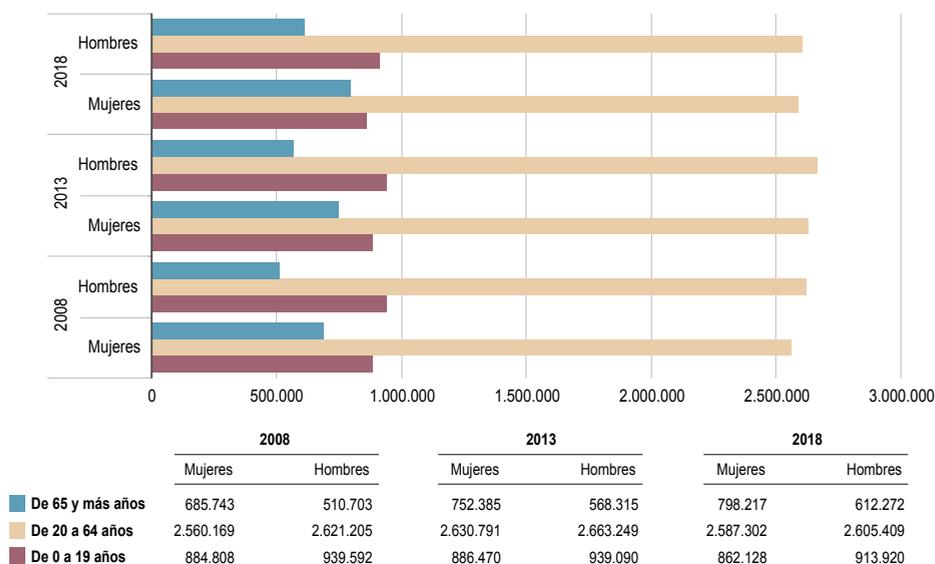
Consejería de Hacienda, Industria y Energía

Sevilla es la provincia más poblada de Andalucía, con 1.939.074 habitantes (990.756 mujeres y 948.318 hombres) que suponen el 23,1% del total de la población andaluza, y habiendo disminuido 0,1 punto porcentual respecto al año anterior, según los datos del Instituto Nacional de Estadística a 1 de enero de 2018. También es la provincia con mayor proporción de mujeres, el 51,1% de su población, seguida por Córdoba y Málaga, donde las mujeres son, en ambas provincias, el 51%, como ya sucediera el año anterior.

En conjunto, todas las provincias tienen más mujeres que hombres, a excepción de Almería que es la única provincia andaluza con mayor proporción de población masculina con 51% de hombres. Finalmente, cabe destacar que al igual que en 2017, Jaén y Huelva son las provincias que tienen menos habitantes con el 7,6% y 6,2% de la población andaluza respectivamente.

En toda la Comunidad Autónoma de Andalucía la población ha aumentado un 2,2% durante el periodo 2008-2018, siendo el año 2012 el que registró el mayor número de personas residentes en Andalucía, con un total de 8.449.985 habitantes. En este sentido, el incremento de mujeres es del 2,8%, superior al de hombres, que ha sido del 1,5%. Tras el punto de inflexión de 2012, la población andaluza ha ido descendiendo hasta situarse en las actuales 8.379.248 personas en 2018.

GRÁFICO 3.1.2. Evolución de la población residente en Andalucía según sexo y edad. Años 2008, 2013 y 2018



Nota: Datos provisionales a 1 de enero de 2018.

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

En estos últimos diez años, la población andaluza ha envejecido, ya que ha crecido sobre todo la población de 65 y más años, y en especial los hombres hasta un 19,9%, mientras que la población femenina de esta edad creció hasta un 16,4%. No obstante, en esta franja de edad en 2018 hay más mujeres, un 56,6%, que hombres, 43,4%.

Al mismo tiempo, en la misma década de 2008 a 2018, la población más joven entre 0 y 19 años es la que más ha decrecido y en una razón similar de niñas y mujeres jóvenes (2,6% menos) que de niños y hombres jóvenes (2,7% menos). Finalmente, la población entre 20 y 64 años son mayoría los hombres y lo han sido a lo largo de toda la década analizada, sin embargo, mientras que la cantidad de hombres de esa edad media ha disminuido (0,6% menos), la de mujeres entre 20 y 64 años ha aumentado (1,1%).

Por tanto, en conjunto, en 2018 hay más población andaluza y más envejecida que hace diez años.

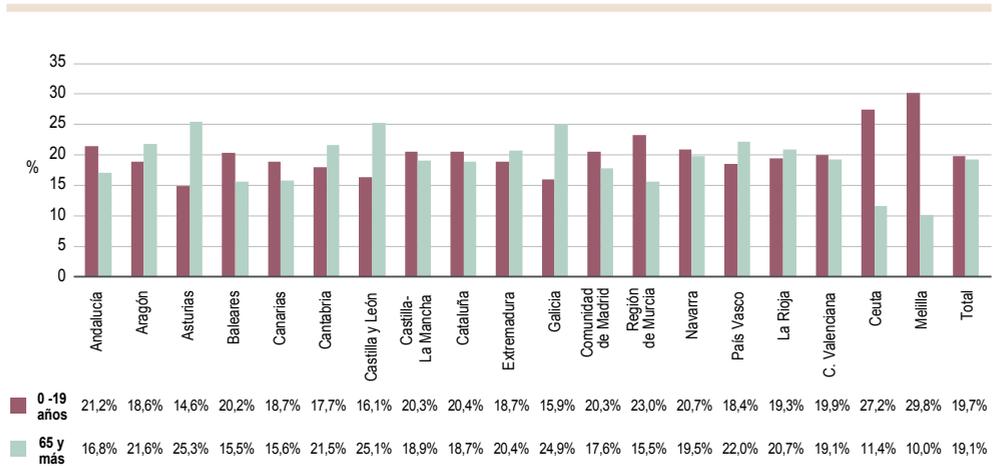
3.1.3. Población residente en España por grupos de edad de 0 a 19 y de 65 y más años, por comunidades autónomas

Consejería de Hacienda, Industria y Energía

El análisis por edad de la población residente en España, revela que, en conjunto, en 2018, al igual que en 2017, hay una ligera mayoría de población entre 0 y 19 años (19,7%) en relación con el 19,1% de la población que tiene 65 años en adelante. La población infantil y juvenil es mayoritariamente masculina (51,4%) mientras que la población mayor de más de 65 es mayoritariamente femenina (56,9%) que tiene que ver con la mayor longevidad de las mujeres y el mayor nacimiento de niños que de niñas que muestra la estadística.

A nivel regional, en Andalucía el envejecimiento de la población es menos pronunciado que en España, pues en España las personas mayores son el 19,1% y en Andalucía el 16,8%. Además, en Andalucía hay una mayor diferencia, de 4,4 puntos porcentuales, entre la población de 0 y 19 años y de 65 años. En este sentido, al igual que en el conjunto nacional, la mayor parte (56,6%) de las personas que en Andalucía tienen más de 65 años son mujeres, mientras que la mayor parte del 21,2% de la población infantil y juvenil andaluza menor de 19 años, es masculina (51,4%).

GRÁFICO 3.1.3.1. Población de 0 a 19 años y de 65 y más años por Comunidades y Ciudades Autónomas. Año 2018



Nota: Porcentaje sobre el total de la población de cada ámbito. Resultados provisionales a 1 de enero de 2018.

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

En cuanto al resto de comunidades autónomas, las que tienen mayores porcentajes de población más joven son las ciudades autónomas de Melilla y Ceuta y la Región de Murcia, mientras que, por el contrario, las comunidades más envejecidas, que tienen un mayor volumen de población mayor más de 64 años son el Principado de Asturias, Castilla y León y Galicia, con una representación del 25% en cada una de ellas.

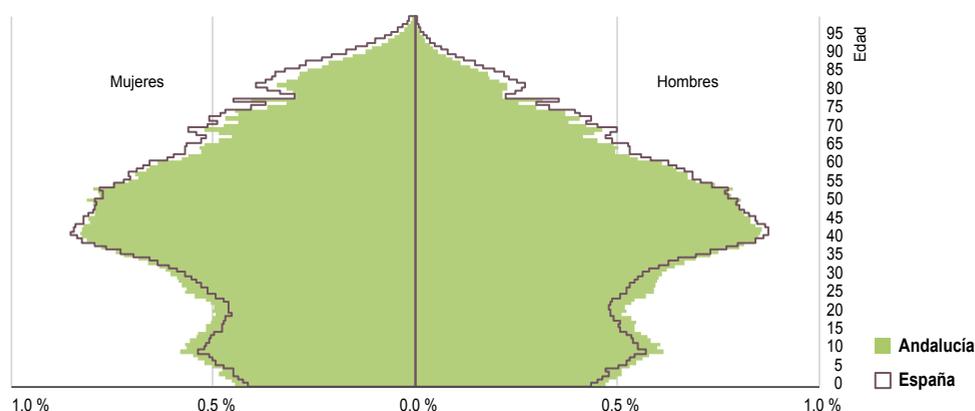
El progresivo envejecimiento de la población se observa en la evolución de la edad media de la población andaluza durante el periodo 2007-2017, en bases a la información facilitada por IECA. En este periodo ha subido la edad media de la población andaluza un 6,9%, pasando de registrar en el año 2007 los 38,6 años de media a los 41,3 años en 2017. Este aumento es ligeramente superior (0,2 puntos porcentuales) al del periodo 2006-2016.

También se observan diferencias por sexo, ya que la edad media registrada en 2017 para las mujeres es de 42,4 años y 40,1 años para los hombres, siendo la brecha de 2,3 años. Al mismo tiempo, cabe señalar que durante el periodo 2007-2017 el crecimiento de la edad media de la población masculina ha sido superior (7,3%) a la de las mujeres.

En 2018, el índice de dependencia juvenil¹ en Andalucía para el año 2018 es de 26%, apreciándose una bajada de 0,2 puntos porcentuales respecto a 2017, que se aproxima al valor nacional del 24,6% para el mismo año. Por el contrario, el índice de dependencia senil², en España es de 29,6% mientras que en Andalucía es del 25,6%. Con respecto a 2017, el índice de dependencia senil ha aumentado más en Andalucía, que representó 0,5 puntos porcentuales, que a nivel nacional (0,4 puntos porcentuales)

Finalmente, la pirámide de población muestra la proyección de la población española hasta el año 2066 y de la población andaluza, hasta el año 2070, según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) y del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Tanto en la población andaluza como en la española, se observa un proceso de envejecimiento progresivo, si bien a nivel nacional la población mayor de 40 años es superior a la andaluza.

GRÁFICO 3.1.3.2. Pirámide de población de Andalucía y España. Año 2018



Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Proyección de la Población de Andalucía y Provincias 2016-2070. Instituto Nacional de Estadística. Proyecciones de población 2016-2066.

- 1 Representa el número de jóvenes (menores de 16 años) existente por cada 100 personas en edad de actividad laboral (16 a 64).
- 2 Representa el número de mayores (65 o más años) existente por cada 100 personas en edad de actividad laboral (15 a 64).

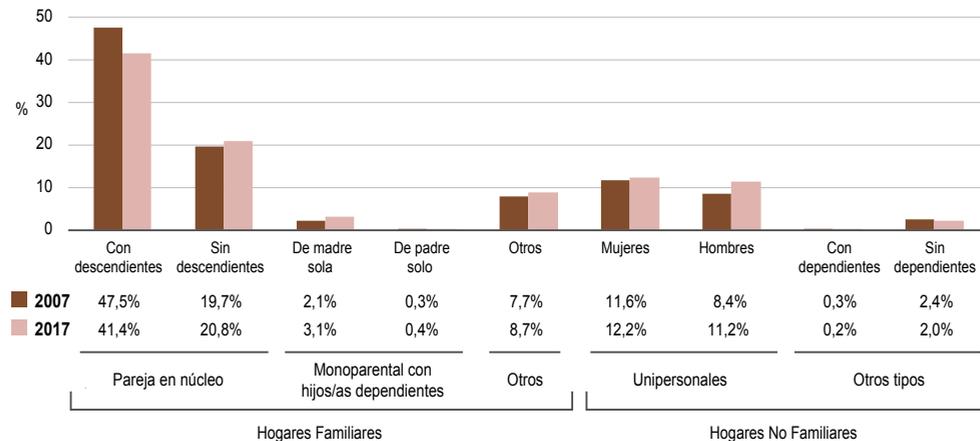
También se observa una feminización de la población de la tercera edad, que se agudiza a partir de 83 años entre la población andaluza y en 86 años en la población española. En su conjunto, la pirámide de población revela que la población está más feminizada a partir de los 50 años y que se produce más tarde a nivel nacional, a partir de los 52 años. Con respecto a 2017, se observa que este proceso de feminización acorta la edad, que se situaba a partir de los 53 y 59 años, respectivamente.

3.1.4. Evolución de la tipología de la estructura de familias y núcleos de convivencia entre 2007 y 2017

Consejería de Hacienda, Industria y Energía

El Instituto Nacional de Estadística define “hogar” como el grupo de personas residentes en la misma vivienda familiar. Dentro de las estructuras familiares y los diferentes núcleos de convivencia se distinguen dos grandes tipos de hogares: los familiares y los no familiares. Los hogares familiares se caracterizan por los lazos de parentesco, de sangre o políticos de las personas que conviven, mientras que en los hogares no familiares conviven grupos de personas que residen en una misma vivienda.

GRÁFICO 3.1.4. Tipología de los hogares andaluces. Años 2007 y 2017



Nota: Porcentaje sobre el total de hogares. Serie revisada con base poblacional 2011.

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

En Andalucía la fórmula de convivencia que aglutina un mayor número de hogares son los hogares familiares, que en 2017 representan el 74,4% del total de hogares, mientras que los hogares no familiares son el 25,6%. Al mismo tiempo, la tendencia es que los hogares familiares descenden y los tipos de convivencia no familiares aumentan. La disminución del hogar familiar, respecto al año 2007, es de 2,9 puntos porcentuales.

Los hogares familiares pueden ser de pareja en núcleo, monoparental con hijos o hijas dependientes y otros. En 2017, los hogares de pareja en núcleo representaban el 62,3% de total de hogares andaluces y las parejas en núcleo con descendientes suponían el 41,4% del total. En la última década, se han producido cambios significativos ya que comparando con el año 2007, el hogar de pareja en núcleo con descendientes baja 6,1 puntos porcentuales y al mismo tiempo, los hogares de pareja en núcleo sin descendientes suben 1,2 puntos porcentuales.

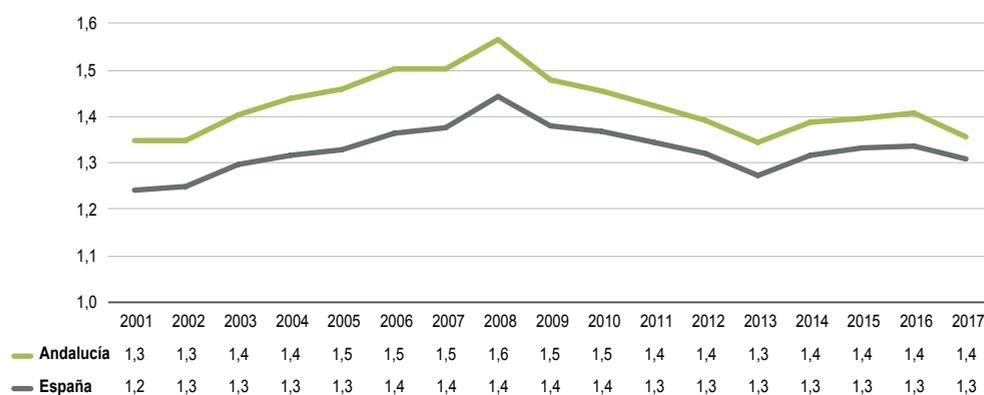
Así mismo, en 2017 los hogares monoparentales con hijos o hijas son el 3,4% del total de hogares, la mayoría de ellos de una madre sola (89,4%) mientras que “otros hogares familiares”, que aglutina a personas vinculadas por otros lazos de parentesco, de sangre o políticos, representa el 8,7% del total, habiendo aumentado un punto porcentual desde el año 2007.

Finalmente, en 2017 los hogares “no familiares” representan el 25,6% del total de hogares e incluyen los hogares unipersonales y otros hogares, habiendo experimentado un crecimiento de 3 puntos porcentuales desde el año 2007. De ellos, los hogares unipersonales (23,4%) constituidos por una mujer sola suponen el 52,3% de los unipersonales y el 47,7%, los unipersonales formados por un hombre solo. Los otros tipos de hogares no familiares representan el 2,2% del total de todos los hogares andaluces.

3.1.5. Evolución de fecundidad en Andalucía y España (Periodo 2001-2017)

Consejería de Hacienda, Industria y Energía

GRÁFICO 3.1.5. Evolución de la Fecundidad (ICF) en Andalucía y España. Periodo 2001-2017



Nota: Avance de resultados de 2017.

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

La fecundidad y su evolución en Andalucía y en España se estudia mediante el índice coyuntural de fecundidad, que ha sido definido por el Instituto Nacional de Estadística (INE) como el número medio de hijas e hijos que tendría una mujer perteneciente a un determinado ámbito a lo largo de su vida fértil, en caso de mantenerse la misma intensidad fecunda por edad que la observada en el año de referencia en ese ámbito.

En Andalucía, el índice coyuntural de fecundidad se mantiene inalterable a partir del año 2014, situándose en 1,4 descendientes por mujer. En el periodo 2001-2017 hay una tendencia ascendente hasta el año 2008, alcanzando una media de 1,6 descendientes y a partir de este año la media de descendientes decrece paulatinamente.

Por su parte, la media de descendientes por mujer a nivel nacional es inferior que en Andalucía, situándose en el año 2017 en 1,3 descendientes por mujer. La evolución del dato durante el periodo 2001 y 2017 muestra una tendencia ascendente hasta el máximo valor del índice, registrado entre los años 2006 y 2010, con una media de 1,4 descendientes por mujer, manteniéndose fijo en 1,3 desde 2010 hasta 2017.

En cuanto a la edad media de maternidad, la tendencia general, tanto en Andalucía como en España, es a un aumento progresivo de la edad en que se es madre por primera vez. En este sentido, se observa que a nivel nacional la media es superior a la registrada en Andalucía, 32,1 años de media en España en el año 2017 y 31,6 años en Andalucía.

Según los datos del INE y del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA), desde el año 2001 hasta 2007 ha aumentado la edad media 1,3 años tanto en el ámbito regional como en el nacional. Y por provincias, la que registra una edad de maternidad media superior es Sevilla (32 años de media) y Almería cuenta con la edad media más baja de 30,5 años.

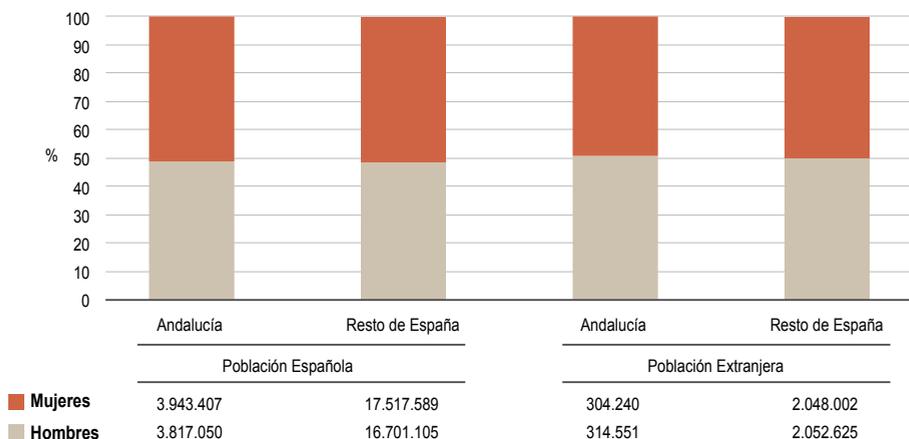
3.1.6. Población migrante

Población inmigrante

Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local

Según los últimos datos provisionales del Padrón de habitantes a 1 de enero de 2018, en Andalucía hay 618.791 personas extranjeras de las que, 304.240 son mujeres, el 49,2% y 314.551 son hombres, el 50,8%. Por tanto, la presencia de hombres y mujeres es equilibrada, si bien hay menos mujeres que hombres. La evolución de la población extranjera revela una tendencia al equilibrio entre ambos sexos. En los últimos cinco años se observa cómo ha ido creciendo ligeramente la proporción de mujeres de origen extranjero empadronadas en Andalucía, que han pasado de ser el 48,6% en el año 2013 al 49,2% del conjunto de la población extranjera en 2018.

GRÁFICO 3.1.6.1. Población española y extranjera residente en Andalucía y en el resto de España según sexo. Año 2018



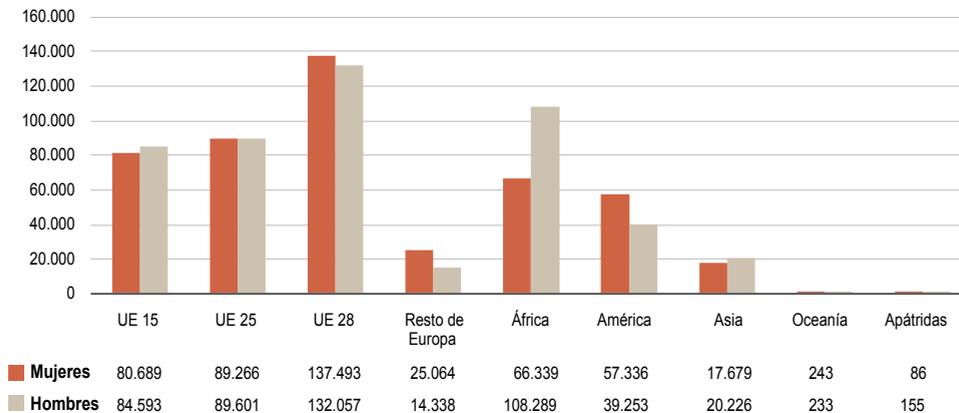
Nota: Datos provisionales a 1 de enero de 2018.

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

Si se compara a la población extranjera con la española empadronada en Andalucía, se aprecia que entre la población española hay más mujeres, el 50,8%, y son hombres el 49,2%. Y lo mismo sucede con la población empadronada en el resto de España, donde la proporción de mujeres de origen extranjero (49,9%) es menor que la de las mujeres españolas (51,2%).

Respecto al año 2017, la población extranjera en Andalucía ha aumentado el 3,2%. También se ha producido un aumento de mujeres y hombres de origen extranjero en el resto de España, mayor entre las mujeres (4,4%) que entre los hombres (3,2%). Esto parece indicar que la población extranjera tanto en Andalucía como en el resto de España se está feminizando, tendiendo a la paridad. Esta evolución puede estar vinculada a la búsqueda de opciones en nuestro mercado laboral por parte de mujeres extranjeras y que el mercado laboral español ha experimentado una notable mejora, incrementándose las ofertas profesionales que tradicionalmente han sido ocupadas por mano de obra extranjera, y con ello mejorando la tasa de empleo de las mujeres extranjeras.

GRÁFICO 3.1.6.2. Procedencia de la población extranjera residente en Andalucía. Año 2018



Nota: Datos a 1 de enero de 2018.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

La población procedente de la UE de los 28 países sigue siendo la mayoritaria de procedencia extranjera en Andalucía, significando el 28% de la población extranjera residente en Andalucía, si bien ha bajado notablemente desde 2012. También viene menos población procedente de América Latina, perdiendo entre 2010 y 2017, 60.748 personas en Andalucía, aunque, en 2018 se recuperan ligeramente, contabilizándose 7.205 personas latinoamericanas más. También continúa el aumento de población de la Europa no comunitaria y de África, de los últimos años y especialmente en el último año.

En conjunto se observa que, a 1 de enero de 2018, existen brechas de género significativas entre la población de todas las procedencias, salvo la que viene de la Europa de los 25, donde la representación de mujeres y hombres está relativamente equilibrada en el 49,9% de mujeres y 50,1% de hombres. Sin embargo, las personas procedentes del resto de Europa, África, América y las apátridas, muestran grandes desequilibrios por sexo. De América y resto de Europa vienen muchas más mujeres (63,6% y 59,4% respectivamente) mientras que los hombres son mayoría entre la población africana y apátrida, representando un 62% y 64,3% respectivamente. No obstante, este último grupo es el más minoritario, significando menos del 1% de la población extranjera residente en Andalucía. Cabe destacar que las mujeres extranjeras procedentes de la Unión Europea vienen a Andalucía en mayor medida que los hombres, pues suponen un 51% del total.

Las diferencias por sexo son muy notables entre las personas procedentes de América Latina y las procedentes del continente africano, que suponen el 10% y 18,1% de la población extranjera en Andalucía. Es notable el contraste entre la feminización de la población de América Latina, pues las mujeres alcanzan el 59,4% del total de población extranjera de este origen, frente a la masculinización de la población africana, entre la que las mujeres

sólo suponen el 38%. Los países claramente emisores de mujeres son Kenia y Nicaragua, con tasas de mujeres del 85,9% y del 79,1%. Por el contrario, en el continente africano destaca el grado de masculinización de países como Mali y Gambia (con un 94,7% y un 91,8% respectivamente). En el caso de las personas extranjeras procedentes de Asia, el porcentaje de mujeres también es inferior al de los hombres, pues alcanzan sólo el 46,6%. Sin embargo, en el caso de Oceanía la relación de mujeres es ligeramente mayor, representado estas el 51,1% y los hombres el 48,9%.

Llama la atención que el 47,8% de las personas extranjeras con autorización de residencia en Andalucía son mujeres, una proporción inferior a su peso en el conjunto de la población extranjera empadronada (49,1%) –a diciembre de 2017 según el OPI-. Y al mismo tiempo se observa un cierto grado de feminización en el conjunto de concesiones de nacionalidad que se producen, donde las mujeres representan en torno al 52% en 2017 (OPI).

También hay diferencias entre las mujeres y los hombres de origen extranjero en su participación en el mercado laboral. La tasa de actividad de las mujeres extranjeras (58,4%) se sitúa, según los datos del segundo trimestre de 2018 de la EPA, dos puntos por encima de la de las mujeres españolas, pero 16 puntos porcentuales de la de los hombres (74,6%). Esta tendencia es similar a la que se produce en la tasa de empleo femenina de la población extranjera, bastante inferior a la masculina (43,3% frente a 55,7%). La tasa de paro femenina sin embargo (26%) es muy próxima a la cifra de los hombres extranjeros (25,4%) y las mujeres españolas (26,7%). Los datos trimestrales de la EPA, muestran que las tasas masculinas siempre han sido más favorables que las femeninas a lo largo del tiempo, de modo que no se trata de un rasgo coyuntural que responda a variables del contexto socioeconómico actual, sino que se trata de una diferencia que ha persistido a lo largo de los años, y que se produce igualmente entre la población femenina y masculina autóctona, si bien en mayores proporciones entre la población extranjera.

En términos de afiliaciones, las mujeres extranjeras en Andalucía son el 45,8% del total de personas afiliadas, una proporción muy similar a la del peso de las mujeres españolas entre la población autóctona (46%). Respecto a la segregación laboral vertical, según la EPA del segundo trimestre de 2018, en Andalucía un 2,3% de las mujeres extranjeras ocupó cargos de directoras o gerentes, el 46,2% de ellas trabajaron en ocupaciones consideradas elementales, frente al 29,1% de los hombres extranjeros que se ocuparon en este último sector. A su vez, el 29,7% de mujeres extranjeras ocuparon puestos como trabajadoras de servicios de restauración, personales, protección y vendedoras de comercio. Por último, existe mayor brecha de género en los puestos de trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero, ya que los hombres extranjeros suponen un 14,7% mientras que las mujeres extranjeras suponen un 1,7%.

En conjunto, la ocupación mayoritaria entre las personas migradas residentes en Andalucía es la de agricultura y pesca, tanto para mujeres como para hombres. Aun así, el volumen de mujeres (42.673 personas) en esta sección es bastante menor que el de hombres (60.166). A pesar de tratarse de la ocupación mayoritaria en la Comunidad, en Cádiz, Granada, Málaga y Sevilla la sección mayoritaria entre la población extranjera es el Comercio y la Hostelería.

En la mayor parte de las ocupaciones es superior el volumen de hombres que el de mujeres, exceptuando algunas donde las mujeres son mayoría como Arte, ocio y servicios (20.891 mujeres y 5.168 hombres), Administración Pública, Educación, Sanidad y Servicios Sociales (9.048 mujeres y 4.778 hombres) y Actividades Inmobiliarias (1.903 mujeres y 1.540 hombres). Por provincias, se sigue la misma tendencia, excepto en Almería, donde las mujeres en comercio y hostelería (8.755) son algunas más que los hombres (8.437).

En Andalucía, las mayores brechas de género se observan en el sector de Arte, Ocio y Otros servicios, donde un 80,2% de las personas trabajadoras extranjeras son mujeres (20.891). Al mismo tiempo, la Construcción cuenta con un 12,5% de mujeres (1.144), salvo en Jaén, donde la menor proporción de mujeres se encuentra en Industrias y Energía, con un 4% de mujeres.

Población emigrante

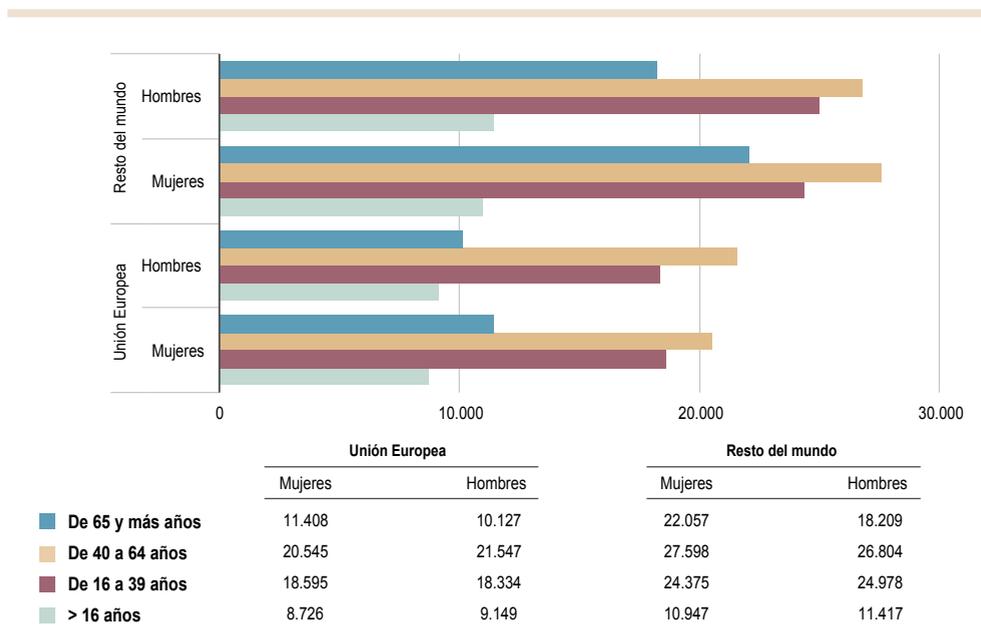
Consejería de Presidencia, Administración Pública e Interior

Los procesos migratorios vividos en Andalucía durante el pasado siglo han propiciado que, al mismo tiempo que en los últimos años la comunidad andaluza se haya convertido en tierra de acogida, también haya una parte importante de la población andaluza residiendo en otros lugares de España y del mundo. Actualmente, alrededor de dos millones de personas de origen andaluz viven fuera de la comunidad autónoma, de las cuales 284.816 residen en el extranjero, según los datos facilitados por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía para el año 2018. Es un 3,1% más respecto a 2017, encadenando dos años consecutivos de subida, pues en 2017 aumentó un 4,3% respecto a 2016.

En conjunto, del total de personas emigrantes, 144.251 son mujeres (el 50,6%) y 140.565 (49,4%) son hombres, lo que muestra de la emigración, pese a ser un fenómeno que afecta casi por igual a mujeres y a hombres, que las mujeres se ven ligeramente más afectadas por este fenómeno. En 2018, la brecha de género de la población emigrante se ha reducido en 1 punto porcentual respecto a 2017.

También se observa que el 13,6% de las andaluzas que residen en el exterior tiene menos de 16 años, el 29,8% tiene entre 16 y 39 años, el 33,4% de 40 a 64 años y el 23,2% más de 65 años, repitiendo prácticamente los datos de 2017 y 2016. Por tanto, la mayor parte de las andaluzas en el exterior están en edad laboral.

GRÁFICO 3.1.6.3. Población andaluza residente en UE y resto del mundo según sexo y edad. Año 2018



Nota: Resto del mundo incluye el resto de países europeos que no forman parte de la UE, África, América, Asia y Oceanía.

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

En cuanto a los hombres, en 2018 el 14,6% de los andaluces que tienen residencia fuera de España tienen menos de 16 años, el 30,8% entre 16 y 39 años, el 34,4% de 40 a 64 años y el 20,2% más de 65 años, con porcentajes prácticamente idénticos a los registrados en 2017 y 2016. También sucede lo mismo con los hombres andaluces en edad laboral, por lo que se pone en evidencia que la emigración afecta de forma fundamental a las personas que están en edades laboralmente productivas.

Finalmente cabe destacar que, en 2018, el 41,6% de los andaluces y andaluzas residen en la Unión Europea, frente al 41,2% que lo hizo en 2017. Por países dentro de la Unión Europea, la presencia andaluza se reparte fundamentalmente por Francia (34,7%), Alemania (28,5%), Reino Unido (14,4%) y Bélgica (8,6%).

En América reside el 48,1% de los andaluces y andaluzas residentes en el exterior que lo hacen fuera de la Unión Europea, el 1,6% en África, el 1,5% en Asia y el 1,1% en Oceanía. Finalmente, cabe indicar que de esos andaluces y andaluzas que residen en el continente americano, el 79,4% lo hacen en América del Sur, el 14,9% en América del Norte y el 5,7% en América Central, replicando los datos por sexo en todos los casos los registros generales.

3.2. PODER Y REPRESENTACIÓN

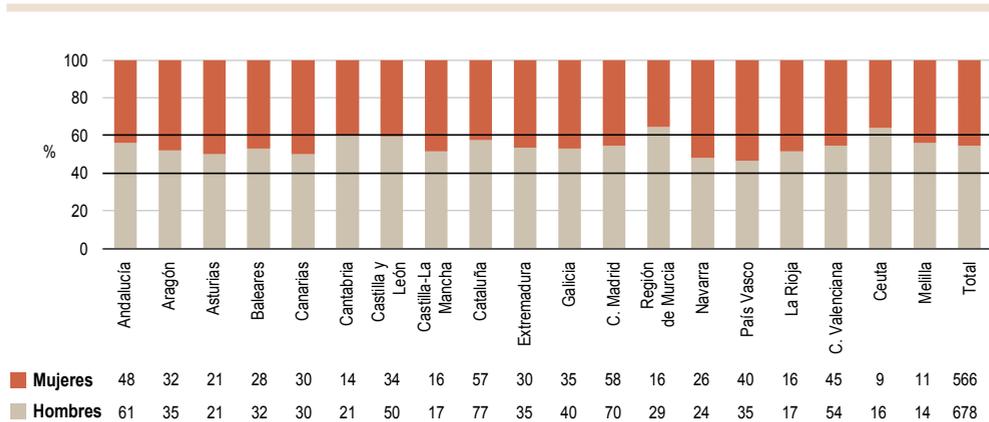
3.2.1. Composición de los Parlamentos Autonómicos

Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local

Los Parlamentos y Asambleas de las Comunidades Autónomas son los órganos encargados de la redacción y aprobación de las leyes de las Comunidades. Como poder legislativo elegido por la ciudadanía, la distribución según sexo de los escaños debe ser equilibrada como lo es la distribución de ambos sexos en la sociedad.

En este sentido, el número de parlamentarias de las Comunidades y Ciudades Autónomas se ha mantenido durante 2018, consolidando el incremento que venía observándose desde 2013. En 2018 se ha registrado un 45,5% de parlamentarias frente al 42,2% del año 2013.

GRÁFICO 3.2.1. Parlamentos Autonómicos/Asambleas de las Comunidades y Ciudades Autónomas según sexo. Año 2018



Nota: Datos entre 31 de julio y 2 de agosto de 2018, salvo Andalucía, cuyos datos son de 4 de marzo de 2019.

Fuente: Parlamentos Autonómicos.

Todos los Parlamentos Autonómicos y de las Ciudades Autónomas registran una representación dentro de los márgenes de equilibrio (40%-60%) entre mujeres y hombres, salvo Ceuta (36%) y Murcia (35,6%), comunidad esta última donde por cuarto año consecutivo el número de parlamentarias se encuentra por debajo del 40%.

Todas las Comunidades y Ciudades autónomas han obtenido similares registros a los de 2017, a excepción de Castilla y León que ha pasado de una situación de desequilibrio o una situación equilibrada, y el Parlamento andaluz que presenta registros de representación más desequilibrada, pasando de un 50,5% de parlamentarias en 2017 a un 44% resultado de las elecciones de diciembre de 2018.

Por Comunidades Autónomas, en 2018 la única que tiene mayor porcentaje de mujeres que de hombres es País Vasco (53,3%) mientras que en 2017 eran tres las Comunidades Autónomas en esta situación Canarias (51,7%), País Vasco (50,7%), y Andalucía (50,5%).

CUADRO 3.2.1. Cargos unipersonales de las Comisiones del Parlamento de Andalucía según sexo. Año 2018

	Presidente/a		Vicepresidente/a		Secretario/a		Letrado/a		Total	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Permanente Legislativa	5	6	5	6	4	7	6	5	20	24
Permanente no Legislativa	5	2	6	5	4	7	2	5	17	19
Total	10	8	11	11	8	14	8	10	37	43

Nota: Datos a 4 de marzo de 2019.

En la categoría Permanente no Legislativa, tanto en la Comisión Consultiva de Nombramientos, Relaciones con el DPA y Peticiones, como en la Comisión de Reglamento, existen tres Vicepresidencias y tres Secretarías.

Fuente: Parlamento de Andalucía.

Las Comisiones del Parlamento andaluz son órganos parlamentarios que conocen de los proyectos, proposiciones o asuntos que se le encomienden de acuerdo con su respectiva competencia. Están formadas por miembros que designan los Grupos Parlamentarios en el número que indique la Mesa del Parlamento, oída la Junta de Portavoces. Las Comisiones pueden ser permanentes y no permanentes.

Los datos de ocupación de los cargos unipersonales de las Comisiones del Parlamento de Andalucía durante el año 2018 están dentro de los márgenes de representación equilibrada, siendo 46,3 % mujeres y 53,7% hombres. Esta representación supone una mejora de los registros de 2017 también dentro del equilibrio del 41,6% de los puestos desempeñados por mujeres y el 58,4% por hombres.

Atendiendo al carácter de las comisiones hay que reseñar que tanto las Comisiones Permanentes Legislativas como las Permanentes No Legislativas presentan una representación equilibrada por sexo, estando ocupadas por mujeres el 45,5 % y el 47,2% de los puestos respectivamente. Este dato supone asimismo un nuevo avance en materia de igualdad de género pues durante 2017 las Comisiones Permanentes No Legislativas presentaron una ocupación desequilibrada por sexo.

Según los tipos de cargos unipersonales existentes, la presencia femenina es mayoritaria en las Presidencias (55,6% mujeres y 44,4% hombres) mientras que en los puestos de Letrado es minoritaria (44,4 % mujeres y 55,6% hombres). No obstante, las mujeres ocupan un mayor número de cargos que en 2017, cuando Presidencias y puestos de Letrados solo tenían un 19% de mujeres respectivamente.

Por su parte, la ocupación es paritaria en las Vicepresidencias (50% mujeres, 50% hombres) y en las Secretarías se registra la menor presencia de mujeres cifrada en el 36,4%.

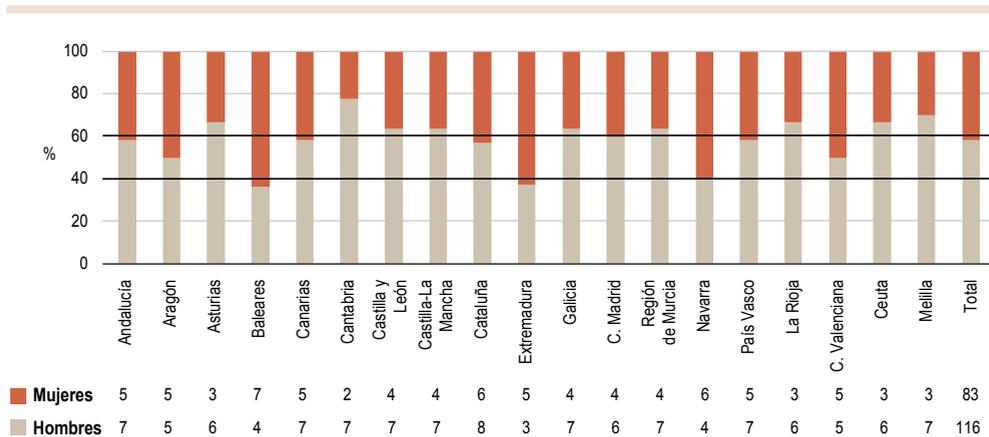
3.2.2. Composición de los Gobiernos de las Comunidades Autónomas

Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior

El poder ejecutivo es el responsable de ejecutar las políticas generales en el marco de las leyes que ha aprobado el Parlamento. La presencia femenina dentro de los Gobiernos resulta imprescindible tanto para reducir la brecha de género en los puestos de responsabilidad, como para obtener resultados favorables en materia de igualdad. Por un lado, da visibilidad a las mujeres que ocupan puestos relevantes y de decisión. Y por otro, facilita la implementación de la transversalidad de género en las políticas ejecutadas por el Gobierno.

En primer lugar, cabe destacar que en 2018 el número de Comunidades Autónomas presididas por una mujer ha descendido a 2 (Baleares y Navarra, dado que el dato de Andalucía es de marzo de 2019) desde los 4 ejecutivos regionales presididos por una mujer durante 2015, 2016 y 2017, suponiendo en la actualidad tan solo el 10,5 % de los ejecutivos autonómicos.

GRÁFICO 3.2.2. Gobiernos de las Comunidades y Ciudades Autónomas según sexo. Año 2018



Nota: Datos entre 27 y 31 de julio de 2018, salvo Andalucía, cuyo dato son de 4 de marzo de 2019.
Fuente: Gobiernos Autonómicos.

Por su parte, la representación de hombres y mujeres en los Gobiernos de las Comunidades y Ciudades Autónomas presenta, en conjunto, una presencia equilibrada en 2018 con el 41,7% de los puestos ejecutivos ocupados por mujeres y el 58,3% por hombres. Los avances obtenidos en esta materia son evidentes si se comparan estos datos con los que presentaban los ejecutivos autonómicos en 2008, cuando el 36,7% de los puestos eran desarrollados por mujeres.

No obstante, analizando el detalle se observan registros dispares, destacando unas comunidades por la escasa presencia de mujeres entre sus puestos ejecutivos, y otras por su mayor presencia de mujeres que de hombres.

Entre los ejecutivos en los que existe una representación de mujeres superior a la de hombres están el balear, el extremeño y el navarro; repitiendo por tercer año tanto Baleares como Extremadura, y Navarra por segundo ejercicio consecutivo. En este sentido, se ha mantenido el número de ejecutivos autonómicos compuestos mayoritariamente por mujeres, pasando de 1 en 2013 (Asturias) a 2 en 2014 (asturiano y gallego), 3 en 2015, 4 en 2016 (Baleares, Canarias, Extremadura y Murcia) y los 3 anteriormente reseñados en 2017 y 2018.

Las Comunidades y Ciudades Autónomas cuyos ejecutivos cumplen la representación equilibrada entre mujeres y hombres son Andalucía, Baleares, Canarias, Cataluña, Extremadura, Madrid, Navarra y País Vasco. Además, repite una presencia paritaria por segundo año consecutivo la Comunidad Valenciana (50% cada sexo), y alcanza la paridad Aragón.

En 2018, vuelve a destacar el escaso éxito logrado por algunas Comunidades Autónomas en alcanzar la composición equilibrada en sus ejecutivos, entre las que se encuentra Cantabria, que por cuarto ejercicio consecutivo y con un 22,2% de presencia femenina es la Comunidad más dispar y con menor representación de mujeres en su ejecutivo.

Casos distintos son Cataluña y Madrid, que de presentar gobiernos masculinizados (Cataluña en 2016 y 2017 tuvo una presencia femenina del 35,71% y Madrid del 25% en ambos ejercicios) han pasado a presentar representación equilibrada en sus ejecutivos durante 2018. El Gobierno andaluz continúa manteniendo la representación equilibrada por sexo, si bien descendiendo levemente la presencia femenina, que pasa del 42,9% en 2017 y 2018, al 41,7% en 2019.

3.2.3. Representación de mujeres y hombres en las entidades locales

Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local

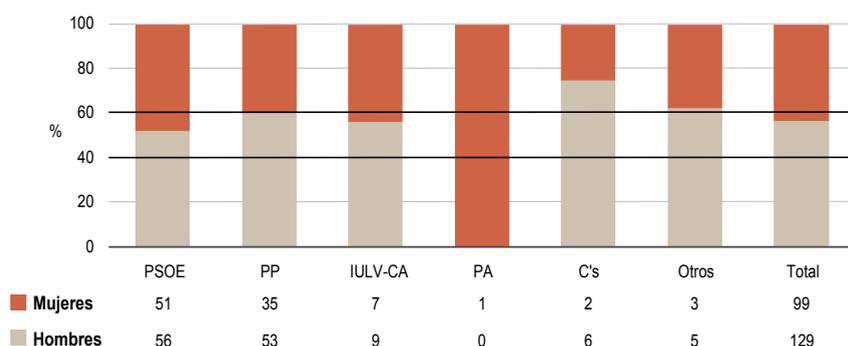
Este epígrafe analiza la presencia de mujeres y hombres en varios puestos de toma de decisiones y representación política de las entidades locales. Por una parte, se examinan las Diputaciones provinciales, tanto las presidencias como los puestos de diputados y diputadas, y por otra parte se analizan los ayuntamientos, con las alcaldías y las concejalías. Para profundizar en el estudio, se tienen en cuenta también otras variables, como las provincias, el grado de urbanización de los municipios y los diferentes partidos políticos que tienen representación en dichas entidades locales.

Las Diputaciones provinciales son los órganos de gobierno y administración de las provincias. En el análisis de su composición desde el punto de vista de género es interesante analizar tanto las presidencias, puestos de mayor poder y decisión política, como el resto de puestos de diputados y diputadas.

En este sentido y considerando las Presidencias de Diputación provincial de Andalucía, se observa que siete de las ocho existentes en la comunidad andaluza están ocupadas por hombres, lo que significa un 87,5%, y solo una de ellas, la Presidencia de la Diputación de Cádiz, está encabezada por una mujer (12,5%). Estos datos son similares a los registrados durante 2015, 2016 y 2017. Existe por tanto una brecha de género importante en las Presidencias de Diputaciones provinciales andaluzas.

Analizando la proporción de mujeres en relación con los hombres en el resto de puestos de las diputaciones provinciales de Andalucía en 2018, existe una representación equilibrada por sexo, si bien la participación de las mujeres como diputadas provinciales ha vuelto a disminuir por segundo año consecutivo desde 2016. Así, si en 2016 se registraba un 43,9% de mujeres diputadas y 56,1% diputados, y en 2017 había un 43,5% diputadas y 56,5% diputados, en 2018 las mujeres son el 43,4% (99) y los hombres suponen el 56,6% (129) de los representantes en las Diputaciones provinciales de Andalucía.

GRÁFICO 3.2.3.1. **Diputaciones provinciales de Andalucía según sexo y partido político. Año 2018**



Nota: Datos a septiembre de 2018.

Fuente: Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local.

Estos datos, no obstante, representan un avance en materia de representación equilibrada si se comparan con los registros del año 2007, cuando existía un 35,8% de diputadas frente al 64,2% de diputados.

Por otra parte, la presencia de diputadas y diputados varía en función de la militancia en cada partido político de Andalucía. En conjunto, los datos analizados muestran que solo PSOE e IULV-CA cuentan con una representación equilibrada por sexo en las diputaciones andaluzas, mientras que PP, Ciudadanos y el conglomerado de otros partidos poseen una representación desigual en la que el sexo masculino está sobrerrepresentado.

Respecto al año 2017, el Partido Popular y Ciudadanos mejoran en la ratio de presencia femenina en las Diputaciones Provinciales, aunque ninguna de las formaciones alcanza la representación equilibrada por sexo. Así, el Partido Popular pasa de 35 diputadas (39,3%) y 54 diputados (60,7%) en 2017 a 35 diputadas (39,8%) y 53 diputados (60,2%) en 2018. Ciudadanos por su parte pasa de tener una sola diputada en 2017 (el 14,3% de su presencia en las Diputaciones Provinciales) a tener dos diputadas (el 25%).

El Partido Socialista Obrero Español es, sin considerar al Partido Andalucista que cuenta con una sola diputada, la formación que posee mayor porcentaje de presencia femenina en

las diputaciones andaluzas (el 47,7%), aunque este año ha presentado un leve retroceso en sus registros con respecto a 2017, año en el que contaba con un 48,5% de diputadas. Pese a ello, sigue alcanzando la representación equilibrada por sexo.

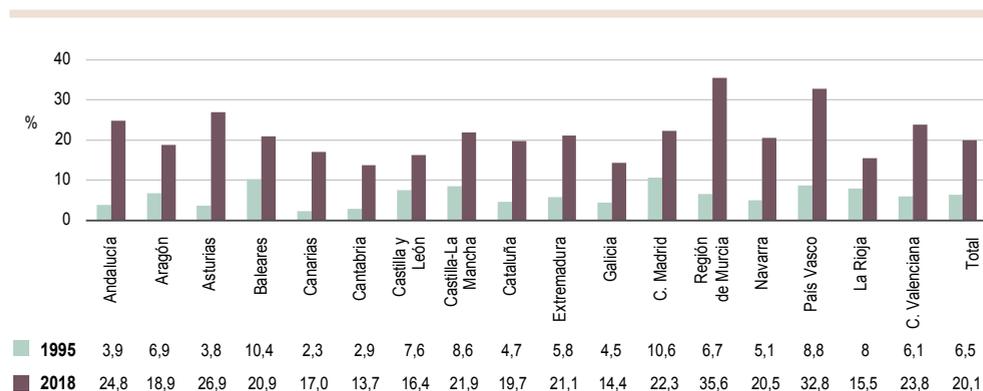
Izquierda Unida Convocatoria por Andalucía está representada por 16 diputados, 7 mujeres y 9 hombres, lo que equivale a una presencia femenina del 43,8% y masculina del 56,3%. Con estos datos, que repiten los de 2016 y 2017, la formación política repite una representación equilibrada por sexo en las diputaciones, hito que no alcanzó en 2015, en el que Izquierda Unida Convocatoria por Andalucía estuvo representada por 16 diputados, 6 mujeres y 10 hombres, lo que equivalía a una presencia femenina del 37,5% y masculina del 62,5%.

El Partido Andalucista repite los registros de 2015 y 2016, estando representado tan solo por una diputada mujer. Este hecho hace que esta formación sea la única que posee en las diputaciones mayor porcentaje de mujeres que de hombres.

Otros partidos cuentan con un total 8 diputados, 3 mujeres y 5 hombres, lo que supone un 42,9% de presencia femenina y un 57,1% masculina. Estos datos propician una representación equilibrada por sexo, hito que ya se viene registrando desde 2015.

Por otra parte, y dentro de las diferentes entidades locales existentes en la organización territorial española, el Ayuntamiento es la organización que se encarga de la administración local del municipio y constituye la administración más cercana a la ciudadanía. Por esta razón, la presencia de las mujeres en las alcaldías al frente de los ayuntamientos resulta fundamental para visibilizar la presencia femenina en los puestos de responsabilidad, así como para dirigir e implementar políticas que redunden en la consecución de la igualdad. En este nivel, sin embargo, la brecha de género existente es importante y queda mucho camino por recorrer hasta llegar a la representación equilibrada.

GRÁFICO 3.2.3.2. Presencia de mujeres en las Alcaldías en las Comunidades Autónomas. Años 1995 y 2018



Nota: Datos entre 17 y 20 de septiembre de 2018, salvo Andalucía cuya información es de 28 de septiembre de 2018.

Fuente: Andalucía: Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local. Resto de Comunidades Autónomas: Ministerio de Política Territorial y Función Pública.

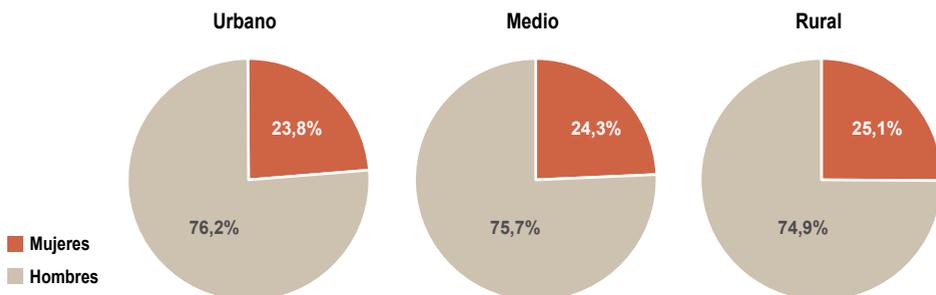
Según datos de julio de 2018, los municipios andaluces están regidos por 193 alcaldesas (24,8% de los municipios de Andalucía) y por 585 alcaldes (el 75,2%), mejorando los porcentajes registrados en 2017 cuando las mujeres significaban el 24,2% y los hombres el 75,8%. Se consolida así la leve mejora de los registros alcanzados en años precedentes pues en 2016 había 188 alcaldesas de los municipios y 590 alcaldes, con los mismos porcentajes.

El avance en materia de igualdad en este contexto resulta muy evidente si se comparan los datos de este año con los del ejercicio 2008, en el que apenas el 16,2% de los municipios andaluces estaba gobernados por mujeres. Estos datos por tanto consolidan el lento pero continuo avance que en el ámbito municipal se está produciendo, si bien los registros siguen encontrándose muy lejos de la representación equilibrada por sexo.

En esta misma línea, los municipios españoles han registrado un avance en la presencia de mujeres como máximas representantes de los gobiernos locales durante 2018 pues el 20,1% de las alcaldías cuenta con una mujer al frente, mientras que en 2017 eran el 19,6% y en 2016 el 19,4%. En este avance han tenido un peso decisivo el ascenso del número de alcaldesas registrado en diez comunidades, si bien también ha descendido el número de alcaldesas en cinco Comunidades Autónomas; Cantabria, Cataluña, Galicia, Madrid y La Rioja.

También cabe destacar la mejora experimentada en la Comunidad Autónoma andaluza respecto a una distribución equilibrada por sexo en las alcaldías desde el año 1995. En dicho año solo el 3,9% de las alcaldías andaluzas estaban encabezadas por mujeres. Andalucía estaba en la cola de este registro, solo por delante de Asturias (3,8%), Canarias (2,3%) y Cantabria (2,9%). En el año 2018, Andalucía se encuentra en la vanguardia de estos registros, estando ocupadas el 24,8% de sus alcaldías por mujeres, frente al 24,3% de 2017.

GRÁFICO 3.2.3.3. **Alcaldías de Andalucía según sexo y grado de urbanización de los municipios*.**
Año 2018



Nota: Datos a 28 de septiembre de 2018.

*La metodología del grado de urbanización de los municipios puede consultarse en el Anexo I.

Fuente: Consejería de de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local. Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Eurostat.

Es relevante observar que el ejercicio del poder de las mujeres en las entidades locales está relacionado con el grado de urbanización de los municipios. En este sentido, las mujeres ocupan el 23,8% de las alcaldías de las ciudades, el 24,3% de municipios de zona de densidad intermedia, y el 25,1% de los municipios de zonas rurales, mejorando todos los registros del año 2017 cuando eran el 22,7% de las alcaldías de municipios urbanos, 23,4% de municipios de término medio, y 24,5% de los municipios rurales.

Por tanto, aunque las diferencias son mínimas, se evidencia que la presencia de mujeres como alcaldesas es inversamente proporcional al grado de urbanización de los municipios; es decir, a mayor urbanización menos alcaldesas.

CUADRO 3.2.3. IPRHM* de las alcaldías de Andalucía según provincia y grado de urbanización de los municipios*. Año 2018

	Urbano	Medio	Rural	Total
Andalucía	0,48	0,49	0,50	0,50
Almería	0,00	0,42	0,50	0,47
Cádiz	0,50	0,30	0,63	0,56
Córdoba	2,00	0,48	0,57	0,56
Granada	0,22	0,73	0,60	0,60
Huelva	0,00	0,76	0,63	0,66
Jaén	0,00	0,52	0,35	0,39
Málaga	0,80	0,44	0,33	0,37
Sevilla	0,67	0,33	0,46	0,42

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)

Nota: Datos a 28 de septiembre de 2018.

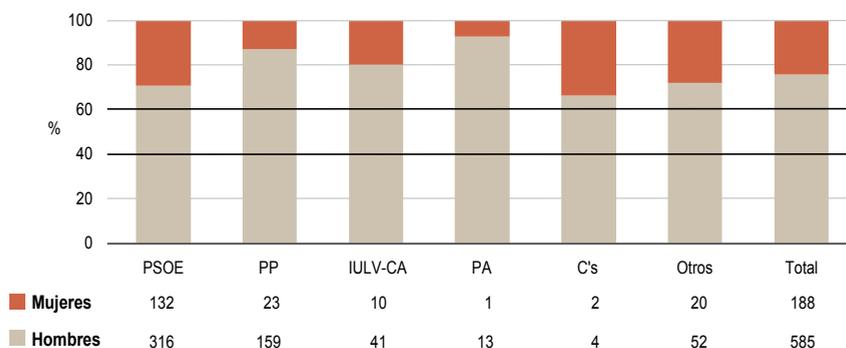
*Las metodologías de cálculo del IPRHM y del grado de urbanización de los municipios pueden consultarse en el Anexo I.

Fuentes: Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local. Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Eurostat.

También, teniendo en cuenta el grado de urbanización y la provincia, cabe apreciar que la presencia de los hombres es mayoritaria en las alcaldías urbanas, salvo en Córdoba, ciudad regida por una alcaldesa, y que tan solo en la provincia de Málaga se alcanza la representación equilibrada por sexo de las alcaldías urbanas. El resto de las ciudades muestran sobrerrepresentación masculina en sus alcaldías.

Por otro lado, también cabe analizar la composición de las alcaldías en función de la militancia en los diferentes partidos políticos y el sexo de la persona titular. En este sentido, en 2018 se observa que ningún partido político tiene una representación equilibrada de mujeres entre el 40% y el 60% del total de la representación.

GRÁFICO 3.2.3.4. Alcaldías de Andalucía según sexo y partido político. Año 2018



Nota: Datos a septiembre de 2018, sobre 773 Ayuntamientos cuyo titular es alcalde o alcaldesa.

Fuente: Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local.

El Partido Socialista Obrero Español ostenta 448 alcaldías, de las cuales 316 son ocupadas por hombres, un 70,5%, mientras 132 son ejercidas por mujeres, un 29,5%, perdiendo presencia de mujeres de forma leve.

Este partido continúa siendo la segunda formación con mayor presencia femenina en las alcaldías, solo superada por Ciudadanos con el 33,3% de alcaldías ocupadas por mujeres, partido que gobierna en 6 alcaldías andaluzas.

El número de alcaldías del Partido Popular en 2018 es de 182, de las cuales 159 cuentan con alcaldes (el 87,4%), mientras que 23 están ocupadas por alcaldesas (12,6%), datos que empeoran los de 2017 cuando de las 184 alcaldías que regía el Partido Popular, el 85,9% la ocupaban alcaldes y el 14,1% alcaldesas. Ello significa que, nuevamente, el Partido Popular junto al Partido Andalucista (7,1%) sean las formaciones que presentan una mayor brecha de género en las alcaldías andaluzas.

Izquierda Unida Los Verdes-Convocatoria por Andalucía cuenta con 51 Alcaldías, en las que rigen 41 alcaldes (80,4%), y 10 alcaldesas (19,6% del total), mejorando los datos del año 2017, cuando tenían 84,9% hombres, 15,1% mujeres.

El Partido Andalucista está al frente de 14 alcaldías, 13 de las cuales son responsabilidad de un alcalde (el 92,9%), y 1 es ocupada por una alcaldesa (el 7,1% del total). Estos datos mejoran levemente los registros del pasado ejercicio 2017 (94,1% alcaldes frente al 5,9% de alcaldesas) pero siguen colocando al Partido Andalucista como la formación política que presenta la mayor brecha de género de las alcaldías andaluzas.

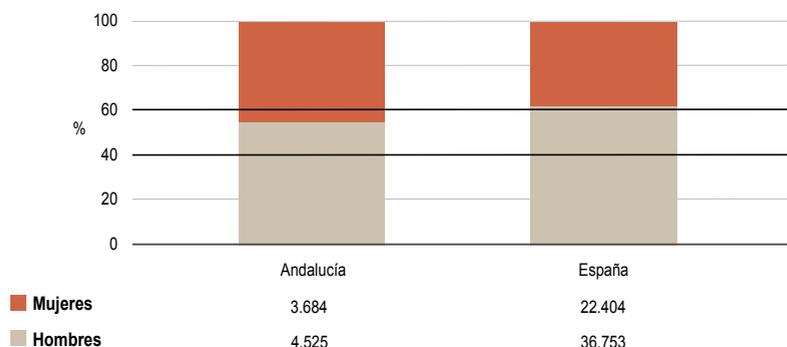
Ciudadanos cuenta con 6 alcaldías, con 2 alcaldesas (33,3%) y 4 alcaldes (66,6%), manteniendo los mismos registros del pasado ejercicio 2017 y lejos de la representación equilibrada que presentaba en 2016.

Por último, el conglomerado Otros Partidos cuenta con 72 alcaldías, 52 dirigidas por alcaldes (72,2% del total) y 20 por alcaldesas (el 27,8%), volviendo a mejorar los datos del año precedente (74% hombres frente al 26% de mujeres).

Finalmente, abordando también un análisis que tiene en consideración los puestos con responsabilidades en la gestión municipal más próxima a la ciudadanía, las concejalías, hay que reseñar que Andalucía presenta una representación equilibrada con un 44,9% de concejalías desempeñadas por mujeres y un 55,1% por hombres.

Estos datos mejoran en 7 puntos porcentuales los datos globales de España, que no alcanza la representación equilibrada, y que tiene de forma conjunta, un 37,9% de mujeres en las concejalías.

GRÁFICO 3.2.3.5. Concejalías de Andalucía y conjunto de España según sexo. Año 2018



Nota: Datos a septiembre de 2018.

Fuente: Ministerio de Política Territorial y Función Pública.

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

Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior

Los partidos políticos cumplen funciones fundamentales en el sistema constitucional español pues expresan el pluralismo político, concurren a la formación y manifestación de la voluntad popular y son instrumento esencial para la participación política. La Constitución reconoce igualmente a los sindicatos y organizaciones políticas como organizaciones básicas para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales.

En este sentido, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos ejecutivos de los partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales constituye la firme garantía de que existe una igualdad en el juego político y que, además, las necesidades y problemas de las mujeres alcanzan un cauce adecuado para hacerse visibles.

CUADRO 3.2.4. Órganos ejecutivos de los partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales en Andalucía según sexo. Año 2018

ORGANIZACIÓN	ÓRGANO EJECUTIVO	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
PSOE - Andalucía	Ejecutiva Regional	22	48,9%	23	51,1%	45
Partido Popular Andaluz *	Comité Ejecutivo Regional	84	36,4%	147	63,6%	231
Izquierda Unida- Los Verdes Convocatoria por Andalucía	Coordinadora Andaluza	33	46,5%	38	53,5%	71
Ciudadanos	Comité Territorial	4	36,4%	7	63,6%	11
Podemos	Consejo Ciudadano	19	57,6%	14	42,4%	33
Comisiones Obreras	Comisión Ejecutiva	11	52,4%	10	47,6%	21
Unión General de Trabajadores	Comisión Ejecutiva Regional	4	44,4%	5	55,6%	9
Confederación de Empresarios de Andalucía	Comité Ejecutivo	4	20,0%	16	80,0%	20

Nota: Datos a 14 de septiembre de 2018, excepto Ciudadanos, cuyos datos son de 18 de septiembre de 2018.

*Pendiente de nombramiento el Presidente y el Secretario de la Oficina del Cargo Popular Andaluz y el Presidente de las Comisiones de Estudio.

Fuente: Organizaciones políticas y sindicales.

La presencia de mujeres y hombres en los órganos ejecutivos de los partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales en Andalucía replica en 2018 los datos registrados en 2017, consolidando la representación equilibrada por sexo. En este sentido, el 41% de los órganos están ocupados por mujeres y el 59% por hombres, mejorando además los datos de 2017 cuando eran 38,8% mujeres y 61,2% hombres.

Analizando los datos por tipos de entidades, los órganos directivos del conjunto de partidos políticos en Andalucía también repiten registros de 2018, cumpliendo la representación equilibrada con un 41,4% por mujeres y un 58,6% por hombres, que mejoran la realidad de 2017, cuando había un 39,4% de mujeres y un 60,6% de hombres.

Por su parte, el conjunto formado por organizaciones sindicales y empresariales repiten una representación desequilibrada como sucediera en el ejercicio 2017, estando sus directivas formadas por un 38% de mujeres y un 62% de hombres. Sin embargo, en este ámbito se ha producido un notable avance en materia de igualdad de 5,3 puntos porcentuales, pues durante 2017 los puestos directivos estaban desempeñados en un 32,7% por mujeres y en un 67,3% por hombres.

Todos los partidos con representación parlamentaria en Andalucía cuentan con directivas con representación equilibrada, salvo Ciudadanos (36,4% mujeres, 63,6% hombres) y el Partido Popular (36,4% mujeres, 63,6% hombres). El resto de partidos presenta datos de representación equilibrada, siendo Podemos la formación con una mayor presencia de mujeres (el 57,6%), como en 2016 y 2017.

El PSOE Andalucía es el segundo partido con mayor presencia femenina en su ejecutiva, con un 48,9% de mujeres, al igual que en 2017, y mejorando los de años precedentes (44,4% en 2016 y 47,1% en 2015). Por su parte, Izquierda Unida-Los Verdes Convocatoria

por Andalucía mantiene la representación de mujeres y hombres de 2017, año en el que mejoró significativamente los registros de presencia femenina en su ejecutiva, repitiendo representación equilibrada por sexo, con un 46,5% de mujeres frente al 43,3% en 2017 y al 39,7% de 2016.

En cuanto al conjunto de organizaciones sindicales y empresariales, hay que destacar que la Unión General de Trabajadores vuelve a presentar una representación equilibrada en su Comisión Ejecutiva (44,4% mujeres), si bien continúa la tendencia regresiva iniciada en 2015 (50% en 2017, 55,6% en 2016 y 62,5% en 2015).

Por su parte, Comisiones Obreras repite representación equilibrada como en 2017 y vuelve a ser la organización sindical con mayor presencia femenina en su ejecutiva, con un 52,4% de mujeres, que también se ha visto reducida con respecto a 2016 (61,1%).

Finalmente, reseñar la alta masculinización existente en el Comité Ejecutivo de la Confederación de Empresarios de Andalucía, donde si bien ha crecido significativamente la presencia femenina al 20% de mujeres en 2018 frente al 5% que había en 2017, 2016 y 2015, todavía las mujeres ocupan una minúscula proporción de puestos directivos en esta organización.

3.2.5. Composición del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla

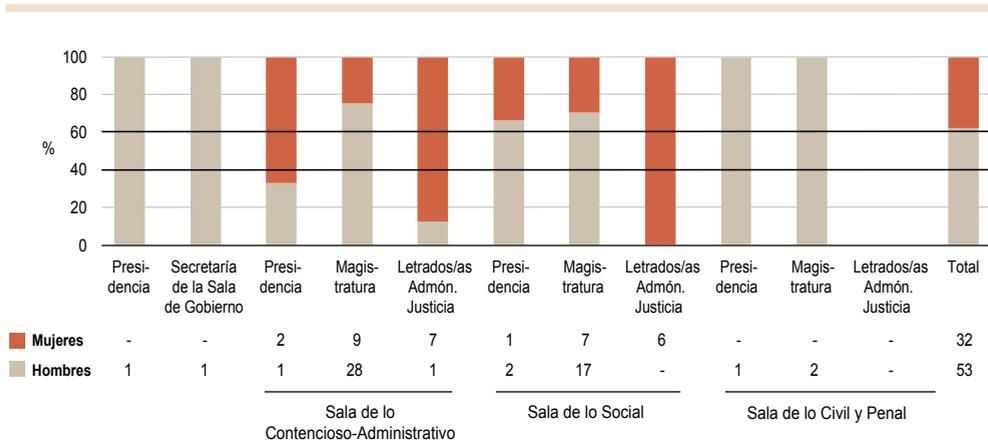
Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local

Los Tribunales Superiores de Justicia son los máximos órganos del poder judicial en las comunidades autónomas españolas y se integran en el Poder Judicial de España, que administra la Justicia en nuestro país. Estos tribunales son los órganos judiciales ante los que se agotan las sucesivas instancias procesales de las causas iniciadas en las comunidades, sin perjuicio de la competencia superior del Tribunal Supremo y del conocimiento y decisión atribuidos a órganos jurisdiccionales centrales en materias especiales.

Los Tribunales Superiores de Justicia están divididos en tres Salas: de lo Civil y Penal, de lo Contencioso-Administrativo y de lo Social. Existe una presidencia del Tribunal Superior de Justicia, una presidencia para cada una de las Salas, una presidencia para cada una de las secciones en que pueda dividirse cada Sala y un número de magistrados y magistradas variable en función del volumen de trabajo del Tribunal.

El Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (TSJA) está integrado por siete salas—una Sala de lo Civil y Penal, tres Salas de lo Contencioso Administrativo y tres Salas de lo Social—y se compone de una Presidencia, que también lo es de su Sala de lo Civil y Penal; de quienes presiden las Salas y de los magistrados y magistradas que determina la ley para cada una de ellas; además del personal perteneciente a los cuerpos de Letrados de la Administración de Justicia y de funcionarios al Servicio de la Administración de Justicia.

GRÁFICO 3.2.5. Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla según sexo. Año 2018



Nota: La persona que preside el TSJA también preside la Sala de lo Civil y Penal. Existen, además de las plazas indicadas, una vacante en la Sala de lo Contencioso-Administrativo (Magistratura) y varias en la Sala de lo Civil y Penal (una correspondiente a Magistratura, así como las correspondientes a Letrados/as). El total no contempla las plazas pendientes de adjudicación.

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

En 2018, el TSJA no tiene una representación equilibrada en la magistratura; las magistradas ocupan el 27,1% de los puestos y los magistrados el 72,9%. Al mismo tiempo, la Presidencia del Tribunal (y la de la Sala de lo Civil y lo Penal) la desempeña un hombre y de las seis presidencias de Sala restantes, la mitad están ocupadas por mujeres.

Esta situación evidencia un cambio sustancial respecto de la composición del Tribunal diez años antes. En 2008, las magistradas representaban el 15,7% del total de la magistratura, mientras los hombres superaban el 84%, sin que ninguna mujer ocupara la presidencia de ninguna de las Salas.

A pesar de este incremento de representación femenina en plazas de magistrada del alto tribunal andaluz, la presencia de mujeres no está equilibrada en la carrera judicial en Andalucía. El total de puestos que componen el TSJA está distribuido entre mujeres y hombres de manera desequilibrada, donde las mujeres son el 37,6% del total de miembros y los hombres el 64,4%. Sin embargo, en el conjunto de los órganos jurisdiccionales andaluces las mujeres superan la mitad de los puestos, significando un 51% del total; una representación que no se corresponde con la del órgano en que culmina la organización judicial en Andalucía.

En el caso del cuerpo de Letrados de la Administración de Justicia la situación es inversa, de modo que el 86,7% de los puestos están ocupados por mujeres, frente a un 13,3% de hombres, aunque el titular de la Secretaría de Gobierno, en 2008 era mujer y en 2018 es un hombre; produciéndose un vuelco en la representación femenina respecto de la existente en 2008, año en el que la mitad de los puestos estaban ocupados por hombres.

Si analizamos los porcentajes por edad, podemos observar una situación drásticamente distinta en los jueces y magistrados más jóvenes. Así, si en el tramo de edad entre 61 y 70 años las mujeres suponen el 20%, en el tramo de 20 a 30 años, superan el 80%.

Las mujeres son mayoría en los juzgados de primera instancia e instrucción (63%), de primera instancia (65%), instrucción (57%), y violencia sobre la mujer (67%), sin embargo tan sólo el 31% de las plazas de las Audiencias Provinciales están ocupadas por mujeres.

Esta realidad se explica por el tardío acceso de las mujeres a todos los niveles de la carrera judicial, vetados para ellas hasta hace no demasiado tiempo, como al resto de las esferas de responsabilidad y alcanzado dentro de las conquistas sociales de género. No obstante, a pesar de la mayor presencia de mujeres en la carrera, hoy día sigue apreciándose una preocupante subrepresentación de mujeres tratándose de los órganos judiciales superiores.

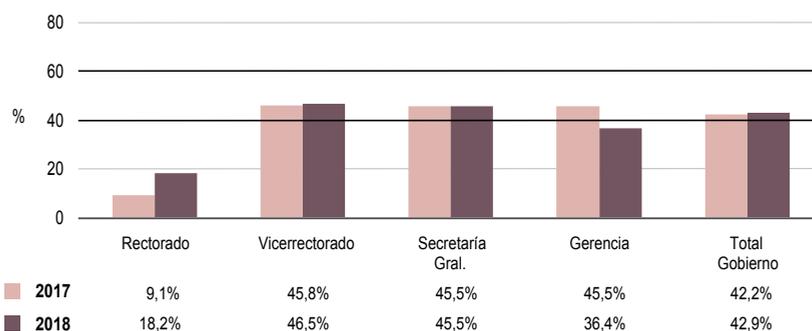
3.2.6. Evolución de la representación de mujeres y hombres en los órganos unipersonales de gobierno de las universidades públicas

Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad

El análisis sobre los órganos unipersonales de gobierno de más alto nivel de las universidades públicas en Andalucía desde el punto de vista de género en 2018, muestra que la participación de las mujeres supone un 42,9% del total de personas que ocupan estos órganos, advirtiéndose una leve mejora de 0,7 puntos porcentuales con respecto al ejercicio anterior 2017.

En conjunto, se observa una representación equilibrada en todas las instancias, exceptuando en los rectorados. De las 11 instituciones, sólo las universidades de Granada y Huelva tienen una mujer como rectora, frente a los nueve rectores del resto de las universidades, presentándose una importante brecha de género en este órgano unipersonal.

GRÁFICO 3.2.6. Presencia de mujeres en los órganos unipersonales de gobierno de las Universidades andaluzas. Años 2017 y 2018



Nota: Datos a 11 de junio de 2018.
Fuente: Universidades andaluzas.

Por órganos, se ha producido un incremento en 2018 de 9 puntos porcentuales en el caso de los rectorados 18,2% de mujeres frente a un 9,1% del año 2017, mientras que las secretarías generales con 45,5% de mujeres, y los vicerrectorados con 46,5% mantienen porcentajes similares al ejercicio anterior, y finalmente, las gerencias sufren un leve descenso pasando a una representación del 36,4% de mujeres.

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

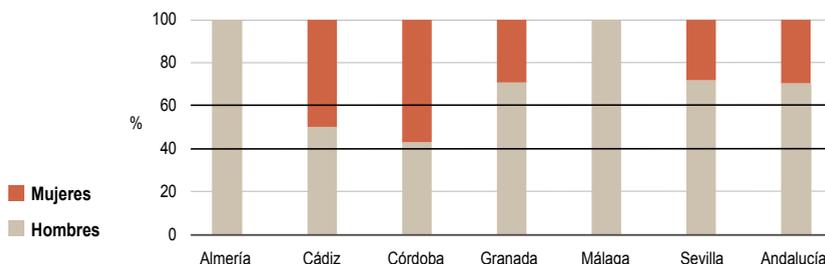
Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad

La Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) es la mayor institución pública dedicada a la investigación en España y la tercera de Europa. Cuenta con centros de investigación repartidos por todas las comunidades autónomas y convenios con estas para hacer llegar a la sociedad el conocimiento obtenido por sus 15.000 trabajadores y trabajadoras.

Conocer la representación de mujeres y hombres en los equipos directivos del CSIC muestra en qué medida hay un acceso equitativo para mujeres y hombres en la creación de la ciencia y la formación del conocimiento científico y el ejercicio de la actividad científica. Este indicador es uno más de referencia entre los indicadores relevantes para conocer las brechas de género en las universidades andaluzas, en la investigación, en sus centros decisorios y en la I+D+i en España y la que tienen lugar, específicamente en Andalucía, realizada por personal científico andaluz.

Los equipos directivos de la agencia estatal Consejo Superior de investigaciones Científicas (CSIC) siguen contando con una presencia mayoritariamente masculina del 70,3%, en el conjunto de Andalucía. La presencia de mujeres sube ligeramente respecto a 2017 en 0,8 puntos porcentuales, situándose en el 29,7%, fuera de los márgenes de representación equilibrada y evidenciando una brecha de género.

GRÁFICO 3.2.7.1. Equipos directivos de los centros del Consejo Superior de Investigaciones Científicas según sexo y provincia en Andalucía. Año 2018



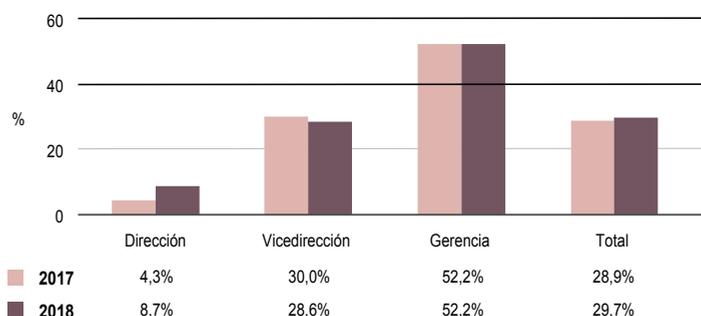
Nota: Datos a 2 de julio de 2018.

Fuente: Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC).

En la composición de estos equipos por provincias, se repiten las proporciones del año 2017 para Almería y Málaga con la totalidad del personal masculino (100% hombres), para Cádiz con una presencia de mujeres del 50%, y para Córdoba donde la presencia de mujeres continúa en el 57,1%. En Granada el porcentaje de mujeres sube del 17,6% en 2017 al 29,4% en 2018 acercándose a la representación equilibrada pero sin alcanzarla.

En Sevilla la cifra total de cargos directivos ha descendido de 41 en 2017 a 39 en 2018, lo que afecta únicamente a las mujeres, cuyo porcentaje de representación baja del 31,7% en 2017 al 28,2% en 2018, y aumenta, por lo tanto, la brecha de género.

GRÁFICO 3.2.7.2. Presencia de mujeres en los equipos directivos de los centros del Consejo Superior de Investigaciones Científicas en Andalucía. Años 2017 y 2018



Nota: Datos a 2 de julio de 2018.

Fuente: Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC).

Por tipo de cargo, destaca la baja presencia de las mujeres en las direcciones, puestos de mayor rango, si bien el porcentaje sube del 4,3% en 2017 al 8,7% en 2018. Por el contrario, en las vicedirecciones baja la presencia de mujeres donde no alcanza la representación equilibrada y se incrementa el desequilibrio existente en 0.4 puntos porcentuales. Por último, en las gerencias, único puesto donde existe una representación dentro de los márgenes de equilibrio igualitario no varía el porcentaje de mujeres, siendo la presencia de mujeres (52,2%) ligeramente superior al de hombres.

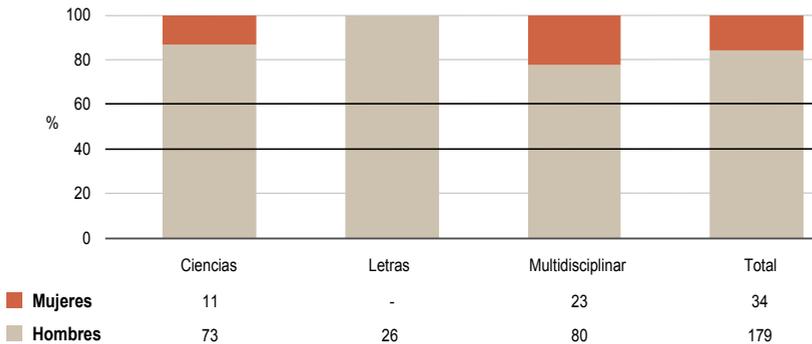
3.2.8. Representación de mujeres y hombres en las Juntas de Gobierno de las Academias

Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad

El Instituto de Academias de Andalucía es una corporación de derecho público que fue creada por la ley 7/1985, de 6 de diciembre, y está constituida por todas las academias 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 26 academias y en el propio Instituto de Academias sigue siendo escasa, muy alejada de la representación equilibrada, ya que de los 213 miembros 34 son mujeres (16%) frente a 179 hombres (84%).

GRÁFICO 3.2.8. Juntas de Gobierno de las academias de Andalucía según sexo. Año 2018



Nota: Datos de 18 y 19 de septiembre de 2018. Se encuentra vacante el puesto de Censor/a de la Real Academia Hispanoamericana de Ciencias, Letras y Artes de Cádiz, y el de Bibliotecario/a de la Real Academia Sevillana de Buenas Letras. El total no contempla estas vacantes.

Fuente: Academias de Andalucía.

Dentro de este desequilibrio, es posible destacar que el número de mujeres en 2018 ha mejorado respecto al de 2017 cuando el porcentaje femenino era de 14,9%, aumentando tanto en las academias de ciencias (11 mujeres), como en las multidisciplinarias (23 mujeres).

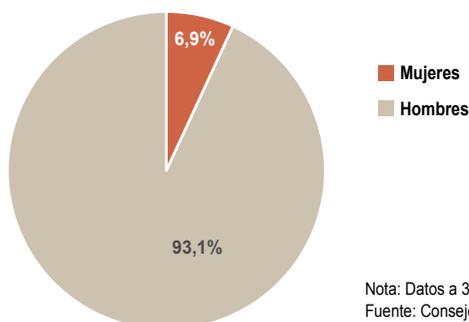
3.2.9. Representación de mujeres y hombres en los órganos de gobierno de las Cajas Rurales

Consejería de Hacienda, Industria y Energía

Los datos analizados corresponden a los órganos de gobierno de las nueve Cajas Rurales con domicilio social en Andalucía.

En estas entidades, la presencia de hombres es en 2017 del 93,1% mientras que la presencia de mujeres sigue siendo mínima, de un 6,9%, prácticamente idéntica a la del año 2016, pero descendiendo 0,1 puntos porcentuales. Esto significa que hay una mujer menos en los órganos de gobierno de las Cajas Rurales, respecto al año anterior.

GRÁFICO 3.2.9. Órganos de Gobierno de las Cajas Rurales andaluzas según sexo. Año 2017



Nota: Datos a 31 de diciembre de 2017.
Fuente: Consejería de Hacienda, Industria y Energía.

3.2.10. Representación de mujeres y hombres en el registro de mediadores de seguro, corredores de seguros y de personas alto cargo

Consejería de Hacienda, Industria y Energía

La Ley 26/2006, de 17 de julio, de mediación de seguros y reaseguros privados y su normativa de desarrollo, estipula que las personas que ejercen como intermediadoras de seguros y corredoras de reaseguros que residan o estén domiciliadas en Andalucía, están sometidas a esta ley y, por tanto, deben inscribirse, con carácter previo al inicio de sus actividades, en el Registro de mediadores de seguros, corredores de reaseguros y de sus altos cargos. Este registro se encuentra ubicado en la Consejería de Hacienda, Industria y Energía.

Los datos de representación de mujeres y hombres como personas físicas inscritas en el citado registro, referidos a 20 de julio de 2018, muestran que el porcentaje de mujeres que trabajan como mediadoras de seguros es similar al de hombres, manteniéndose esta situación con respecto a los datos del año 2017.

No obstante, la presencia relativa de mujeres y hombres cambia cuando se observan los registros de mediación como personas jurídicas, donde la presencia de mujeres es significativamente inferior al de los hombres, especialmente en el caso de los altos cargos entre quienes el 80,6% son de hombres frente al 19,4% de mujeres. Estos datos no indican cambios sustanciales respecto al año 2017.

Observando los puestos de titulares de departamentos de atención al cliente en estas compañías, se detecta un ligero aumento en la presencia de mujeres que pasan a ser el 22,3% desde el 21,1% del año anterior. Finalmente, la presencia de mujeres como socias con participaciones significativas se mantiene en el 29,4% similar al año 2017 cuando los hombres socios con participaciones significativas eran el 70,6% porcentaje bastante alejado de los márgenes de equilibrio igualitario.

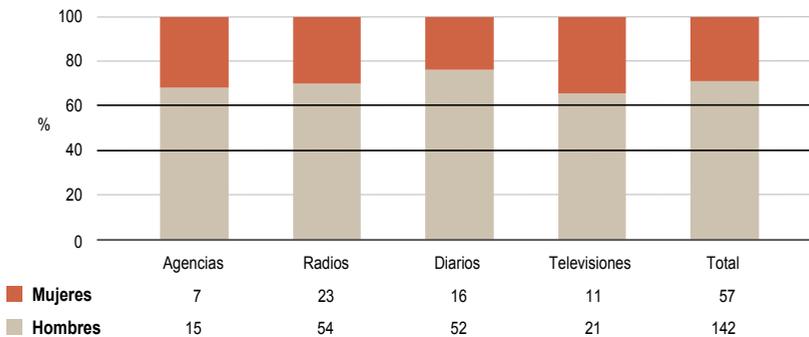
3.2.11. Representación de mujeres y hombres en los medios de comunicación presentes en Andalucía

Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior, y Consejo Audiovisual

Puestos directivos de los medios de comunicación

La presencia de mujeres en los puestos directivos de los medios de comunicación presentes en Andalucía en 2018 se encuentra fuera de los márgenes de equilibrio igualitario. Además, continúa una tendencia decreciente desde el año 2015 que repite los registros de 2017, según la información facilitada por la Agenda de la Comunicación de Andalucía elaborada por la Secretaría General de la Oficina del Portavoz del Gobierno Andaluz.

GRÁFICO 3.2.11.1. Personal directivo de los medios de comunicación presentes en Andalucía según sexo. Año 2018



Nota: Datos a 13 de septiembre de 2018.

Fuente: Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior. Agenda de la Comunicación de Andalucía.

Esta realidad mantiene a los medios de comunicación lejos de poseer una representación equilibrada en sus equipos directivos, tanto en el nivel del conjunto como en referencia a cada uno de los sectores, dato especialmente negativo si se considera que en 2017 el entorno de las agencias sí cumplía el objetivo de representación equilibrada. Atendiendo a los datos generales del sector, durante 2018 las mujeres han ocupado el 28,6% de los puestos directivos, frente al 30,4% en 2017, al 30,8% de 2016, el 32,1% en 2015.

No obstante, Andalucía presenta mejores datos de representación de mujeres y hombres en los puestos directivos de los medios de comunicación que los que alcanza España en el mismo ámbito, pues los medios nacionales solo tienen el 25% de los puestos de sus consejos de dirección encabezados por mujeres.

El descenso de la representación femenina en los puestos directivos de los medios de comunicación radicados en Andalucía se ha sustentado en el descenso sufrido por la presen-

cia de mujeres en las agencias y en las televisiones, caída que no se ha visto compensada por los pequeños avances conseguidos en la radio y en los diarios.

Así, en el sector radiofónico en 2018 se ha mantenido el leve repunte de la presencia femenina en los equipos directivos registrada en los últimos años, con un 29,9%, frente al 29,7% de 2017 y muy superior al 20,4% que se encontraba en 2011. Este incremento rompió la tendencia negativa iniciada en 2015, aunque los datos siguen estando muy lejos de la representación equilibrada.

El ámbito de los diarios mantiene la tendencia positiva de mayor presencia de mujeres en los equipos directivos comenzada en el año 2016. Sin embargo, este sector sigue siendo el más masculinizado del mundo de la comunicación andaluz, presentando los equipos directivos una importante brecha de género. En este sentido, sus cifras continúan distantes de la representación equilibrada y el esfuerzo que el sector deberá seguir realizando para alcanzarla en los próximos ejercicios tendrá que ser mayor de los que actualmente realiza.

Así, en 2018 la presencia femenina es del 23,5%, frente al 22,4% de 2017, al 20,5% de 2016, superando por primera vez los que venían siendo los mejores registros de la serie histórica alcanzados el año 2015 (22,8%). Pese al campo de mejora que tiene por delante el sector, los datos andaluces son más positivos en términos de representación femenina que los alcanzados en el resto de España, donde tan solo el 14,5% de los puestos son desempeñados por mujeres.

Por otro lado, el sector de las agencias de comunicación tampoco alcanza la representación equilibrada, teniendo una presencia femenina en 2018 del 31,8%, frente a la presencia dentro de los márgenes igualitarios del 42,3% de 2017, el 40% en 2016 y el 45,4% de los años 2014 y 2015.

En el ámbito de la televisión la tendencia negativa iniciada en 2017 se ha profundizado en 2018, donde el 34,4% de los puestos de los equipos directivos están ocupados por mujeres, frente al 38,9% de 2017, al 43,2% de 2016, el 42,5% del año 2015, el 34,2% del 2014 y el 29,7% del 2013. Pese al descenso sufrido este año, los datos andaluces en el ámbito de las agencias de comunicación también son manifiestamente más positivos en términos de igualdad de género que los registrados en el resto de España, donde el 26,9% de los puestos directivos son desempeñados por mujeres.

Los datos globales del sector significan que continúa el retroceso registrado en el conjunto de los medios de comunicación radicados en Andalucía para alcanzar la representación equilibrada de mujeres y hombres en sus equipos de dirección. En este sentido, sólo el mundo de la radio y los diarios han incrementado la presencia de mujeres directivas, sin llegar a presentar ningún sector datos de representación equilibrada por sexo.

Sin embargo, si se consideran series temporales más largas, algo necesario para visualizar los logros alcanzados en la ruptura de las resistencias al cambio que se encuentran presentes en todas las organizaciones, los datos reflejan los avances obtenidos en la última década en la consecución de la igualdad de género y en la búsqueda de la representación equilibrada entre mujeres y hombres directivos de los medios de comunicación radicados en Andalucía.

En este sentido, en 2008 las mujeres solo estaban presente en el 20,8% de los puestos de los equipos directivos, mientras que en 2018 lo está en el 28,6%.

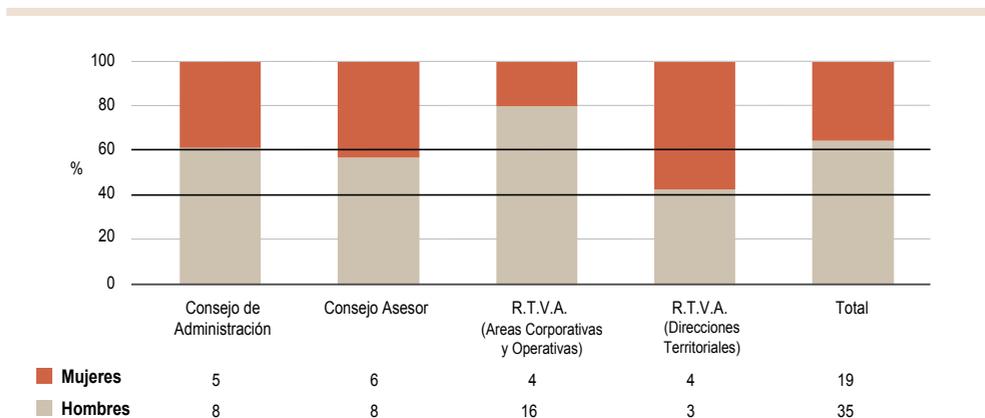
Por sectores, todos han crecido de forma notable. En las radios se ha pasado del 16,5% al 29,9%, en los diarios del 15,4% al 23,5% y en las televisiones del 33,3% al 34,4%. Tan solo en el sector de las agencias se ha producido un retroceso significativo, pasando del 54,2% al 31,8%.

Resulta por tanto evidente que se han producidos avances en la consecución de la representación equilibrada en los equipos directivos de las empresas de comunicación, pero también resulta obvia la necesidad de seguir trabajando con ese objetivo, profundizando en los esfuerzos destinados al mismo y logrando resultados a corto plazo.

Los medios de comunicación garantizan en nuestra sociedad el desarrollo de libertades fundamentales como la libertad de expresión o la de información. En este sentido, los medios de comunicación públicos además deben garantizar el acceso a dichos medios de los grupos sociales y políticos significativos, respetando el pluralismo de la sociedad.

Por esta razón resulta fundamental la presencia de mujeres directivas de los medios de comunicación públicos que aporten diversidad a la dirección y gestión de las entidades, y que visibilicen el trabajo de todas las mujeres en las producciones y emisiones realizadas en los medios, así como la publicación de contenidos que eviten la discriminación contra las mujeres y redunden en la consecución de la igualdad de género.

GRÁFICO 3.2.11.2. Personal directivo de la Agencia Pública Empresarial RTVA según sexo. Año 2018



Nota: Datos a 12 de septiembre de 2018. Falta un nombramiento en el Consejo de Administración y otro en el Consejo Asesor. No se consideran la Dirección Territorial de Madrid, ni las corresponsalías de Bruselas y Rabat.
Fuente: Agencia Pública Empresarial RTVA.

Así, según los datos de la Agenda de la Comunicación del Gobierno andaluz, se observa que los puestos directivos de la Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de

Andalucía y sus sociedades filiales, Canal Sur Radio y Televisión S.A. no tienen, en 2018, una representación equilibrada entre mujeres y hombres, la cual si se había alcanzado durante 2017 cuando el 42,3% de los puestos directivos estaban ocupados por mujeres frente al 57,7% ocupado por hombres.

En 2018, el 35,2% de los puestos directivos los encabezan mujeres y el 64,8% hombres. Sin embargo, este descenso de la presencia femenina se debe a que en la fecha de obtención de los datos del presente informe aún no se había constituido la Comisión de Control de la RTVA y de sus Sociedades Filiales, órgano que en 2018 tuvo una fuerte sobrerrepresentación femenina del 64,71%.

El análisis por ámbitos muestra que la presencia femenina en el Consejo de Administración de la Agencia Pública Empresarial RTVA se ha mantenido en 2018, consolidando el avance del 38,5% de mujeres de 2017, que mejoraba el 35,7% de años anteriores. Por su parte, el Consejo Asesor de la RTVA mantiene en 2018 la representación equilibrada por sexo, alcanzada desde 2015 en los años en los que la presencia femenina ha ascendido hasta el 42,9%.

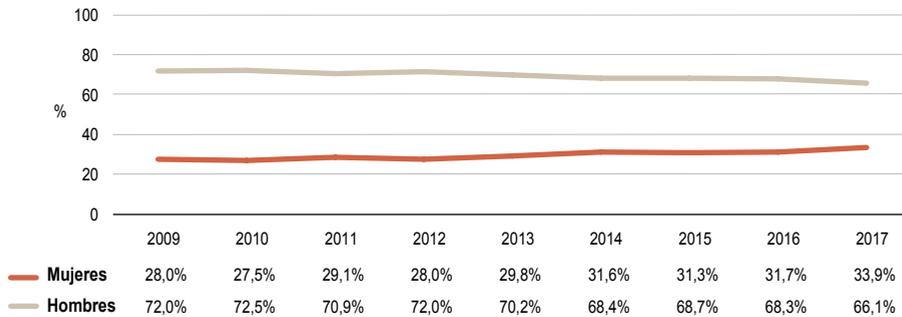
Las Áreas Corporativas y Operativas de la RTVA han visto cómo la presencia femenina ha mantenido la tendencia negativa de años anteriores, registrando un 20% de puestos ocupados por mujeres en 2018, pese a haber llegado a registrar el 32,4% registrado en 2013 y 2014. Asimismo, en 2018 se repiten los buenos datos registrados en 2014, 2015, 2016 y 2017 de presencia femenina del 57,1% en los equipos directivos de las Direcciones Territoriales de la RTVA, consolidando en este ámbito la representación equilibrada, donde la presencia femenina en los puestos directivos y de coordinación es superior a la de los hombres.

Presencia en la programación informativa

La Unión Europea y las Naciones Unidas han aprobado diferentes resoluciones demandando a los Estados miembros y a las autoridades reguladoras un análisis de los medios con una perspectiva de género que contribuya a la sensibilización y la autorregulación del sector. Desde 1995, la ONU promueve un monitoreo mundial que se realiza cada cinco años sobre la representación de hombres y mujeres en las noticias, indicador que también emplea la UNESCO desde 2013. Por otra parte, el Parlamento de Andalucía aprobó en febrero de 2017 una proposición no de ley instando a la RTVA a incluir el criterio de paridad en la información y la programación deportiva.

El Consejo Audiovisual de Andalucía emplea diferentes indicadores para evaluar la representación de hombres y mujeres en la programación informativa. Entre los más relevantes destacan los relativos al tiempo de palabra en todas las noticias, al sexo de las personas expertas que analizan la información ya que es una decisión que compete exclusivamente a los medios, y a la representación de hombres y mujeres los asuntos relevantes de la actualidad informativa.

GRÁFICO 3.2.11.3. Intervenciones en telenoticiarios de las televisiones públicas de Andalucía según sexo. Periodo 2009-2017



Fuente: Consejo Audiovisual de Andalucía.

El informe que realiza el Consejo cada año sobre la presencia de hombres y mujeres en los informativos diarios de las televisiones públicas de Andalucía revela en 2017, un aumento del 5,9% de las intervenciones femeninas, alcanzando la cifra más alta desde 2009.

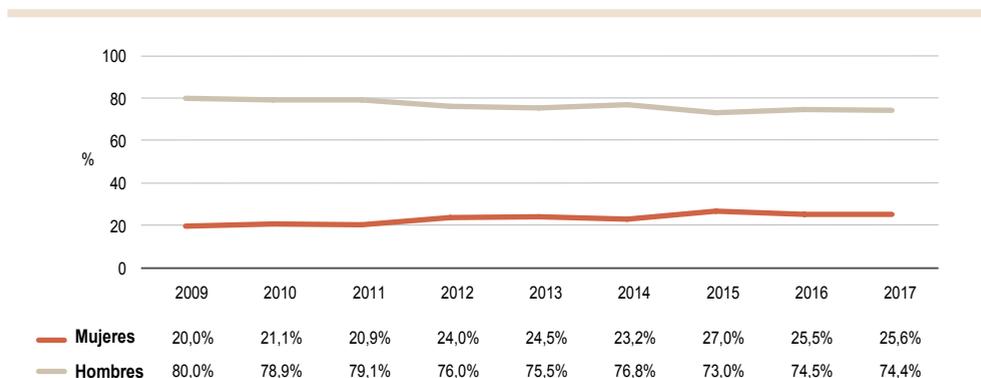
El 33,9% de las intervenciones registradas en 2017 son femeninas, recuperándose la tendencia al alza iniciada en 2012 y que se vio interrumpida en 2015. Aun así, dos de cada tres intervenciones son masculinas en una comunidad donde las mujeres representan el 50,56% de la sociedad³. La disparidad es aún mayor cuando se toma como referente el tiempo de palabra porque la duración de las intervenciones masculinas son, como promedio un 7% más largas que las femeninas.

En la muestra analizada de 2017, las intervenciones masculinas duran 499 horas (69,3%) y las femeninas 221 (30,7%). Es también la cifra más alta alcanzada desde 2009. La diferencia por género en la duración del tiempo de voz se explica fundamentalmente por el elevado número de mujeres que intervienen sin identificar en noticias de sociedad y sucesos, donde las intervenciones suelen ser más cortas. El 23% de las mujeres con tiempo de antena no aparecen identificadas frente al 13% de los hombres.

Entre las personas expertas, la evolución de las mujeres sigue siendo negativa. El Consejo Audiovisual de Andalucía ha advertido sobre el retroceso que está registrando la participación de las mujeres en los telenoticiarios como persona experta, invirtiéndose en 2015 la curva ascendente que experimentaba este indicador desde 2009.

3 El último monitoreo realizado en España en 2015 refleja que las mujeres son el 28% de los sujetos y fuentes de información de las noticias difundidas en diarios, radios y televisiones. La cifra se eleva al 33% en periódicos digitales. http://cdn.agilitycms.com/who-makes-the-news/Imported/reports_2015/national/Spain.pdf

GRÁFICO 3.2.11.4. Intervenciones de personas expertas en telenoticiarios de las televisiones públicas de Andalucía según sexo. Periodo 2009-2017



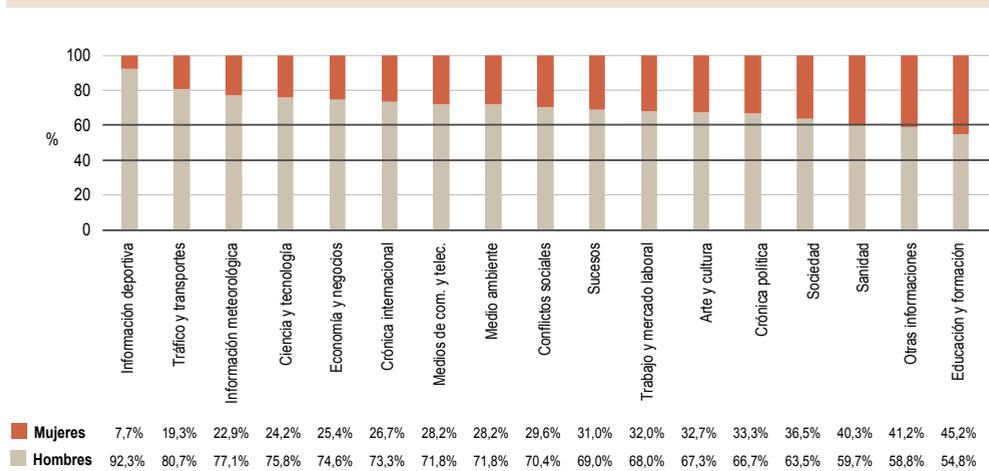
Fuente: Consejo Audiovisual de Andalucía.

En número de intervenciones, los datos son similares en las dos últimas ediciones del monitoreo: las mujeres son sólo el 25,5% de las personas expertas que analizan y opinan sobre los diferentes asuntos que abordan los telenoticiarios, dos puntos menos que en 2015 y sólo se ha crecido cinco puntos porcentuales respecto al 2009. Este factor depende directamente de los medios de comunicación y de los profesionales del periodismo, que son quienes deciden las fuentes informativas a las que acuden en calidad de expertas.

Por otra parte, la distribución temática de los tiempos de antena femeninos y masculinos refuerza una proyección estereotipada de la imagen de hombres y mujeres al asociarse con roles y funciones tradicionalmente asignados a los respectivos sexos.

En este aspecto, no se han producido cambios significativos durante el último decenio salvo en la crónica política, donde en 2012 se registró un espectacular incremento del tiempo de palabra femenino que alcanzó su cota más alta, con un 38%. En 2017 se situó en el 33,3%, tres puntos más que el año anterior

GRÁFICO 3.2.11.5. Tiempos de palabra en antena según sexo y temáticas. Año 2017.



Fuente: Consejo Audiovisual de Andalucía.

Las mujeres intervienen en mayor medida para abordar asuntos relacionados con la educación, sanidad y sociedad mientras que los hombres están más presentes en la información deportiva y las noticias sobre meteorología, la ciencia y tecnología, tráfico y transportes, la crónica internacional y el deporte.

En la información deportiva, las mujeres representan el 7,7% de las intervenciones con una evolución positiva pero lenta. Este indicador no sólo mide las intervenciones de los deportistas sino de cualquier hombre o mujer que hable en una noticia de deportes (técnicos, entrenadoras, etc.), excluyendo a los periodistas.

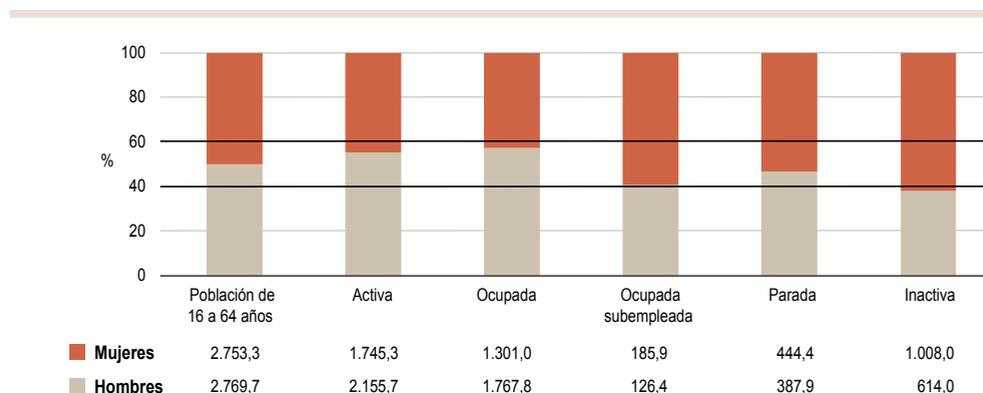
3.3. EMPLEO, RENTA Y PENSIONES

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

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

Según los resultados de la Encuesta de Población Activa (EPA) para el cuarto trimestre del año 2018, las mujeres representan el 49,9% en la población de 16 a 64 años en Andalucía, 0,3 puntos porcentuales menos que la representación masculina. Sin embargo, este equilibrio poblacional no se traduce en una participación igualitaria en el mercado laboral.

GRÁFICO 3.3.1.1. Población andaluza de 16 a 64 años según sexo y su relación con la actividad económica. 4T/2018



Nota: Miles de personas.

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

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

Tomando los datos de la población activa en el cuarto trimestre de 2018, se observa una representación de mujeres y hombres dentro de los márgenes de equilibrio, ya que el 44,7% de las personas activas en Andalucía son mujeres frente al 55,3% de hombres. En contraposición se observa una sobrerrepresentación de las mujeres en la población inactiva en Andalucía, donde el 62,1% de las personas ajenas al mercado laboral andaluz son mujeres frente al 37,9% de los hombres.

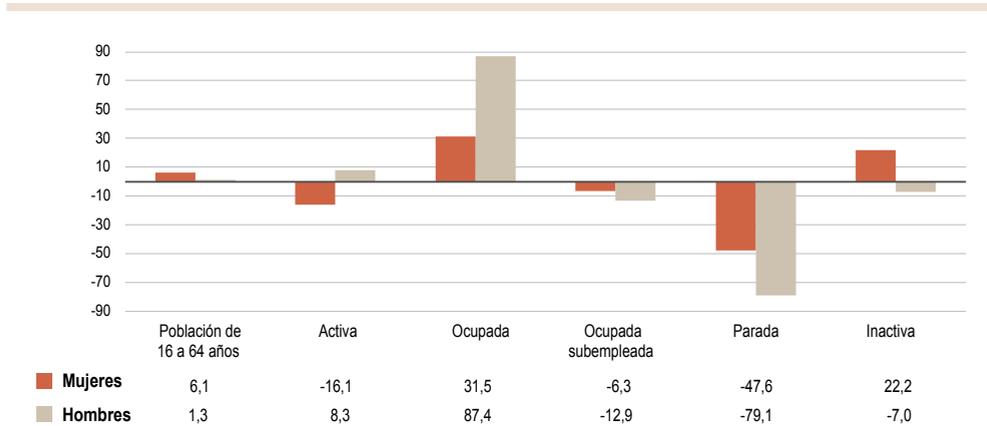
Aunque se aprecia una reducción de la brecha de género, siguen existiendo desequilibrios entre mujeres y hombres en cuanto a su integración y acceso al mercado de trabajo. Respecto a la población ocupada en Andalucía los datos cifran el número de mujeres en 466.801 menos que de hombres; lo que sitúa la proporción de mujeres ocupadas en el 42,4%, más de 15 puntos porcentuales menos que la población masculina ocupada. En contraposición a esta menor representación de las mujeres en la población ocupada,

encontramos una mayor participación femenina en la población ocupada subempleada, 19 puntos porcentuales superior a la representación masculina en esta actividad económica.

En el caso de la población parada de 16 a 64 años en Andalucía, las mujeres significan más de la mitad (53,4%) de la población parada total, 56.420 mujeres paradas más que hombres.

Observando el gráfico, durante el cuarto trimestre de 2018 se mantienen significativas diferencias en la representación según sexo en los diferentes indicadores relacionados con la actividad económica. Se registró mayor número de hombres entre la población activa y ocupada, y más mujeres entre la población parada e inactiva.

GRÁFICO 3.3.1.2 Variación de la población andaluza de 16 a 64 años según sexo y su relación con la actividad económica sobre el mismo trimestre del año anterior (miles de personas). 4T/2018



Nota: Variación interanual en miles de personas.

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

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

En cuanto a cómo ha variado la población en cada una de estas situaciones laborales, en términos absolutos entre el cuarto trimestre de 2018 y el mismo periodo del año anterior, el mercado laboral sigue mostrando, al igual que en años anteriores, un comportamiento positivo en cuanto al crecimiento del número de personas ocupadas, de 118.887 personas, de las cuales el 73,5% son hombres y el 26,5% mujeres.

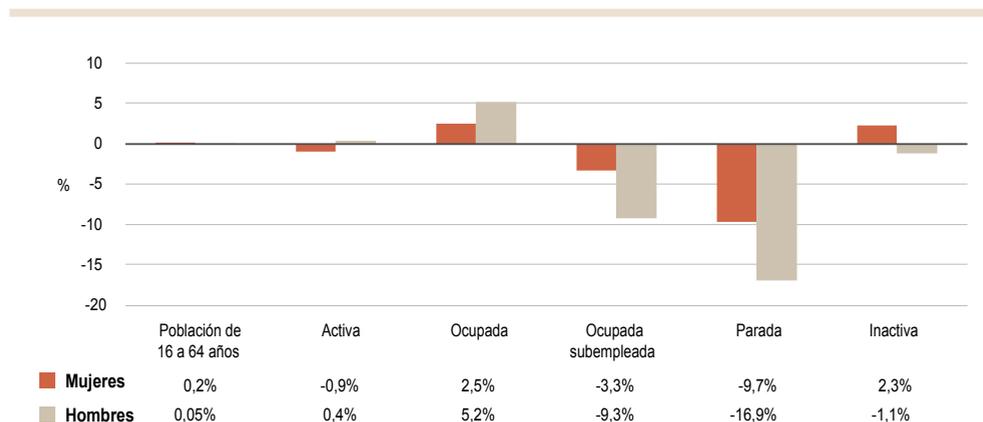
Igualmente es positiva la disminución de la desocupación en 126.693 personas, observándose que este decrecimiento afecta, al igual que en el caso anterior, mayoritariamente a los hombres, pues estos son el 62,4% del descenso total, suponiendo las mujeres el 37,6%. El número de personas inactivas sin embargo, se vio incrementado en 15.219, debido al crecimiento de la inactividad femenina en 22.201 personas, ya que desciende el número de hombres inactivos con respecto al cuarto trimestre de 2017, en 6.982 personas.

Por su parte, la evolución interanual de la población activa total es negativa, ya que baja en 7.817 personas, con comportamientos muy diferentes según el sexo; la población activa femenina ha disminuido en nuestra Comunidad en 16.068 personas, mientras que la población activa masculina ha aumentado en 8.252 personas.

En conjunto, se observa un comportamiento desigual según sexo en el mercado laboral. Si bien las variaciones en cuanto a población ocupada y población parada siguen tendencias similares, la evolución en ambos casos es mejor para los hombres. En el caso de la población activa, la bajada se debe únicamente a la bajada de las mujeres activas; y en el de la población inactiva, la subida se debe igualmente en exclusiva al aumento de la inactividad entre las mujeres, como ya se ha señalado.

Con estas cifras se puede concluir que, si bien ambos sexos han visto crecer su población ocupada y reducir su población parada, se ha producido una salida de mujeres del mercado de trabajo (descenso de la población activa femenina), y de cada cuatro nuevos empleos, tres han sido ocupados por hombres y uno por mujeres.

GRÁFICO 3.3.1.3. Variación de la población andaluza de 16 a 64 años según sexo y su relación con la actividad económica sobre el mismo trimestre del año anterior (%). 4T/2018



Nota: Variación interanual en porcentaje.

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

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

Para poder comparar la situación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo también resulta útil analizar la evolución interanual respecto al mismo trimestre del año anterior. La población de 16 a 64 años en su conjunto se incrementa tanto en hombres como en mujeres, en concreto un 0,1% para ellos y un 0,2% en el caso de la población femenina.

Por otro lado, la población activa masculina experimenta una subida del 0,4% con respecto al cuarto trimestre de 2017, mientras que la actividad femenina desciende un 0,9%, si bien, la disminución en la actividad femenina no se traduce en una bajada del empleo

femenino, sino que el número de mujeres trabajando se incrementa en un 2,5% con respecto al mismo trimestre del año anterior. En cuanto a los hombres, se observa también un aumento en la ocupación del 5,2%, más del doble que el registrado por la población ocupada femenina.

Por otro lado, se produce una mejora de la calidad del empleo para ambos sexos al disminuir la población subempleada, aunque decrece con menor intensidad entre las mujeres (un 3,3% menos), que entre los hombres (un 9,3% menos de hombres subempleados).

La población parada, por su parte, ha bajado para ambos sexos con respecto al cuarto trimestre de 2017. La población masculina contabiliza un descenso del 16,9%, siendo la bajada experimentada por la población parada femenina 7,2 puntos porcentuales menor que la masculina, ya que se cifra en el 9,7% con respecto al año 2017.

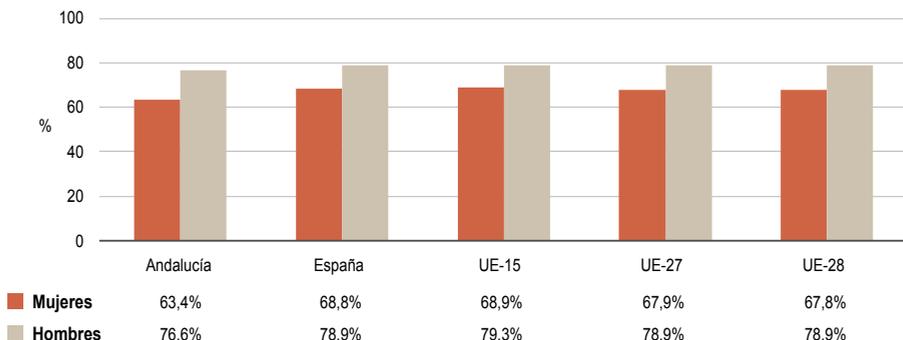
Por último, en el caso de la población inactiva, se ha producido una bajada en los hombres del 1,1%, mientras que sube en las mujeres un 2,3%.

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

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

La comparación de la tasa de actividad en media anual de las diferentes regiones europeas para el año 2017 permite observar que tanto para hombres como para mujeres, Andalucía es la región que registra las menores tasas. Las diferencias entre la tasa de actividad andaluza y las del resto son mayores en las mujeres (en torno a 5 puntos porcentuales), que en los hombres (para los que la distancia con España y Europa se aproxima a los 2,5 puntos porcentuales).

GRÁFICO 3.3.2 Tasa de actividad de la población de 15 a 64 años según sexo en Andalucía, España y los diferentes grupos de países europeos. Año 2017



Nota: Media anual.

Fuentes: Andalucía: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA).

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

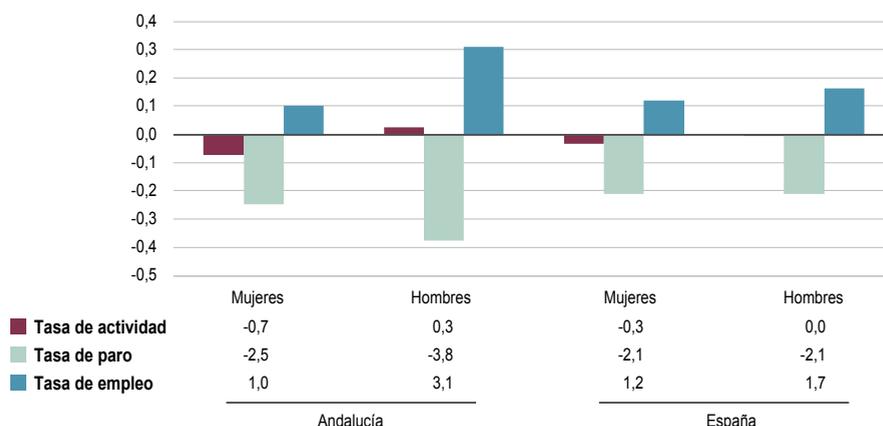
Partiendo de que en todos los casos la tasa de actividad de los hombres es mayor, también Andalucía es la región que presenta mayor diferencia entre las tasas de ambos sexos, concretamente de 13,2 puntos porcentuales, mientras que en España el diferencial entre sexos es 10,1 puntos porcentuales, menor al de los tres grupos de países de la Unión Europea.

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

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

Comparando la variación de tasa de actividad en Andalucía y España, vemos que se comporta de forma similar en ambos territorios en el caso de la población femenina, descendiendo 0,3 puntos porcentuales en España y 0,7 puntos porcentuales en Andalucía. La variación es algo diferente en el caso de la tasa masculina en Andalucía y en España, ya que a nivel nacional dicha tasa se ha mantenido mientras que a nivel andaluz sube en 0,3 puntos porcentuales, lo que significa que ha habido un aumento de actividad laboral masculina en el año comparado.

GRÁFICO 3.3.3.1. Variación de las tasas de actividad, paro y empleo de la población de 16 a 64 años según sexo sobre el mismo trimestre del año anterior en Andalucía y España. 4T/2018



Nota: Variación interanual en puntos porcentuales.

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

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

Por otro lado, tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres, ha habido una bajada en la tasa de paro⁴. En Andalucía, esta bajada es de mayor intensidad que la registrada en España: en la población femenina, la mejora para nuestra Comunidad Autónoma

⁴ Población parada de 16 a 64 años dividida entre la población activa de esas mismas edades. En esta tasa se toma como referencia la población en disposición de trabajar, es decir, se excluye la población inactiva.

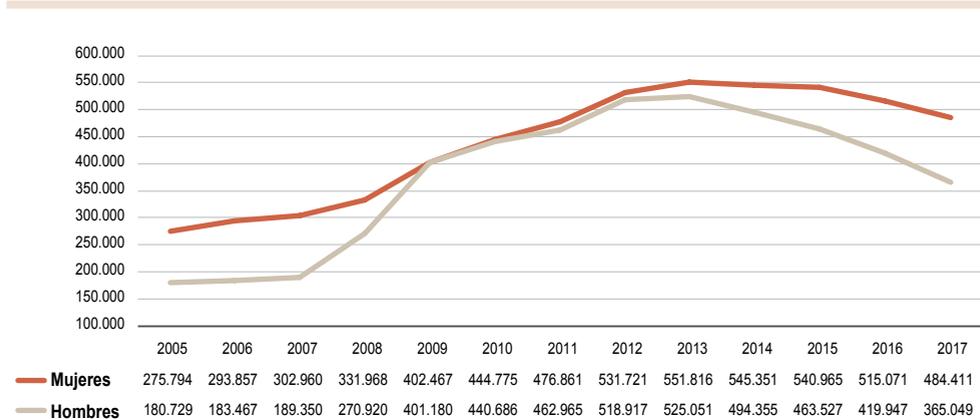
ha sido de 2,5 puntos porcentuales, mientras que en el total nacional se ha cifrado en 2,1 puntos porcentuales; en el caso de los hombres los descensos en la tasa de paro son de 3,8 puntos porcentuales en Andalucía y 2,1 puntos en el conjunto de España.

De igual modo, las tasas de empleo⁵, de ambas poblaciones, masculina y femenina, en Andalucía y en España, han crecido, haciéndolo en Andalucía con mayor intensidad la masculina y con menor intensidad la femenina. Así, la tasa de empleo en los hombres andaluces crece en 3,1 puntos porcentuales, y la femenina aumenta un 1,0 punto porcentual. A nivel nacional la subida ha sido de 1,7 puntos para los hombres y 1,2 puntos porcentuales para las mujeres.

En general, se puede resumir que la evolución en cuanto a la variación en las tasas de actividad, paro y empleo, tanto para los hombres como para las mujeres ha sido similar a nivel nacional y andaluz, si bien en Andalucía se han obtenido mejores variaciones que en España comparando los datos con el año anterior.

El paro registrado es un indicador estadístico que recoge la situación de desocupación de las personas inscritas en los Servicios Públicos de Empleo que están en búsqueda de trabajo. Bien es cierto que no todas las personas desempleadas tienen por qué estar inscritas, pero en la práctica, dado el carácter de obligatoriedad si se quiere percibir una prestación contributiva o subsidio, la mayoría de personas trabajadoras por cuenta ajena pasarán por una oficina de empleo pública tras haber finalizado un contrato. En cualquier caso, esta cifra sí da una visión concisa del volumen de personas que tienen relación con la Administración Pública para recibir servicios relacionados con la inserción en el mercado de trabajo.

GRÁFICO 3.3.3.2. Evolución del paro registrado según sexo en Andalucía. Periodo 2005-2017



Nota: Metodología SISPE. Media anual calculada a partir de los doce meses del año.

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Elaboración propia a partir de SPEE y SAE.

⁵ Población ocupada de 16 a 64 años dividida entre la población total de esas mismas edades.

Atendiendo a la evolución de la media anual del paro registrado desde 2005, se observan en el gráfico cuatro tramos temporales en los que se da situaciones perfectamente diferenciadas, y que se explican a continuación.

Entre 2005 y 2007 se observan variaciones interanuales relativamente moderadas tanto para hombres como para mujeres, si bien las cifras son ligeramente más altas en mujeres que en hombres, indicando que hay más mujeres paradas que hombres.

A continuación, a partir del año 2008 se observa un importante crecimiento del número de hombres y mujeres parados registrados, a un ritmo mucho más acusado en hombres que en mujeres, lo que provocó que se igualara el número de personas en situación de desempleo por sexo. Concretamente entre 2007 y 2009, el valor de este indicador se duplicó en los hombres (sube un 111,9%), mientras que en las mujeres se incrementó en un 32,8%.

A partir de 2009 y hasta 2012, la cifra de hombres y mujeres en el paro registrado se ha distribuido prácticamente al 50%, creciendo de forma muy similar en ambos sexos: en 2012, del total de personas paradas, el 49,4% eran hombres y el 50,6% mujeres.

La tendencia cambia de forma notable a partir del 2013, año en que el crecimiento se ralentiza, registrando un aumento con respecto a 2012 de 6.134 en el caso de los hombres, y 20.095 en el de las mujeres que se encuentran en desempleo. Entre 2013 y 2017 el paro registrado comienza a descender para ambos sexos, aunque en mayor medida entre los hombres, de manera que aumenta la diferencia entre hombres y mujeres, hasta llegar en 2017 las mujeres a suponer el 57% del total del paro registrado, frente al 43% de hombres.

En resumen, podemos afirmar que la evolución del paro en el período que estamos analizando ha sido diferente en hombres y mujeres. Se parte de una situación de mayor acceso al mercado laboral de los hombres en relación a las mujeres; esta situación cambia radicalmente durante el período de crisis económica, llegando a equipararse las cifras de mujeres y hombres en desempleo en 2012 y 2013, al aumentar el número de hombres parados a un ritmo mucho más alto que el de las mujeres. A partir de la salida de la crisis desde 2013 en adelante, el paro comienza a bajar pero no para hombres y mujeres de la misma manera, y las cifras de mujeres desempleadas se vuelven a distanciar de las de los hombres, volviendo a aparecer la brecha de género.

3.3.4. Tasa de actividad según nivel de formación alcanzado en Andalucía y España

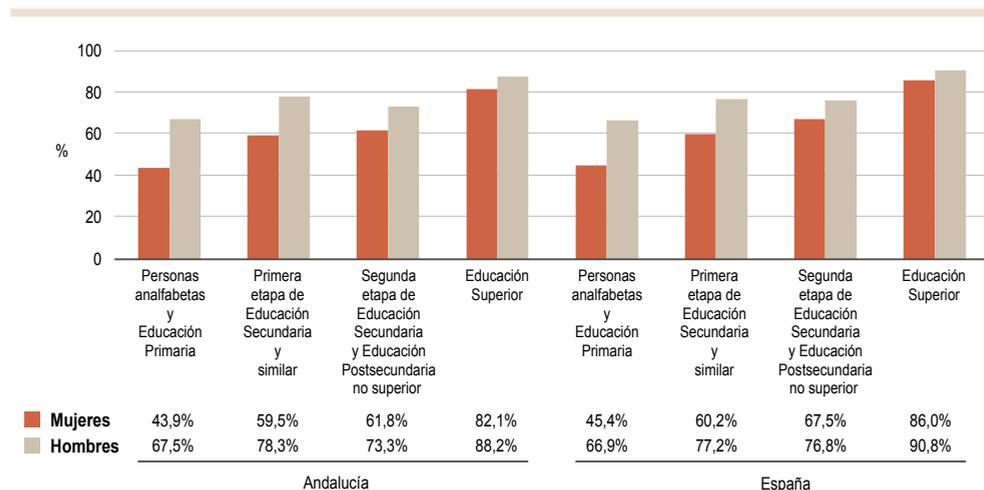
Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

Según datos obtenidos de la Encuesta de Población Activa (EPA) para el año 2017, la tasa de actividad de las mujeres crece a medida que aumenta su nivel formativo; es decir, hay una mayor participación de mujeres en el mercado de trabajo con niveles de educación superior.

En Andalucía, la tasa de actividad entre las mujeres oscila entre el 43,9% en el grupo sin estudios o con estudios primarios y el 82,1% entre las mujeres con educación superior. La brecha de tasa de actividad con respecto a los hombres es mucho más reducida entre

mujeres con nivel formativo más alto que entre las que tienen un nivel formativo bajo. La formación, por tanto, juega un papel relevante para la igualdad y los avances en el mercado laboral. En España, por su parte, la tasa de actividad femenina en el nivel más básico de formación es del 45,4%, y del 86% en el más alto.

GRÁFICO 3.3.4. Tasa de actividad de la población de 16 a 64 años según sexo y nivel de formación alcanzado en Andalucía y España. Año 2017



Nota: Media anual (CNED 2014).

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

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

Asimismo, siendo en general la tasa de actividad inferior para las mujeres, el diferencial por sexo se reduce a medida que aumenta el nivel formativo: en Andalucía pasa de 23,6 puntos porcentuales entre las personas sin estudios o con estudios primarios a los sólo 6 puntos porcentuales en la población con estudios superiores; y en España, de 21,6 puntos porcentuales en educación básica a 4,8 puntos en la educación superior. La brecha de género es mayor, como se observa, en Andalucía.

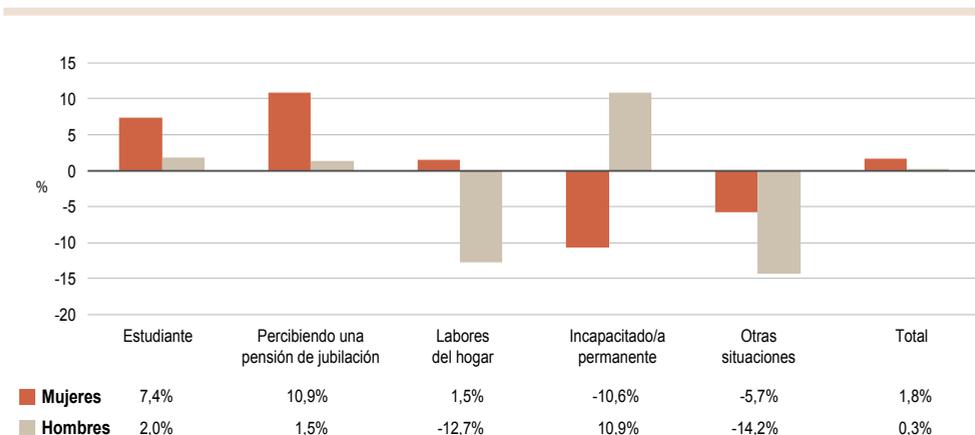
Por otra parte, comparando los resultados en 2017 para Andalucía y España se tiene que la participación de las mujeres andaluzas en el mercado laboral es inferior a la observada a nivel nacional en todos los niveles formativos.

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

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

La población inactiva la componen las personas que no trabajan y, aunque están disponibles para trabajar, no buscan empleo; y aquellas que no trabajan ni están disponibles para hacerlo.

GRÁFICO 3.3.5. Variación de la población inactiva en el mercado laboral según sexo y tipo de inactividad sobre el mismo trimestre del año anterior en Andalucía. 4T/2018



Nota: Variación interanual en porcentaje. Otras situaciones incluye: Otra situación, trabajos sin remuneración y percibiendo pensión distinta a la jubilación.

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

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

La Encuesta de Población Activa (EPA) permite conocer los motivos por los que estas personas no participan en el mercado de trabajo. En el cuarto trimestre del año 2018 el principal motivo para que una persona que no trabaja no busque empleo es porque percibe una pensión de jubilación. Distinguiendo por sexo se aprecian diferencias, ya que en el caso de las mujeres el principal motivo por el que no trabajan ni buscan empleo es la dedicación a las tareas del hogar, causa citada por el 39,1% de las mujeres andaluzas inactivas. En el caso de los hombres, la razón mayoritaria para la inactividad es el cobro de una pensión de jubilación, con el 53,7% de los casos.

Analizando la variación de la población inactiva en el mercado laboral según el tipo de inactividad sobre el año anterior, se observa cómo aumenta la población femenina inactiva que dice estar estudiando, un 7,4% más, variación notablemente superior a la experimentada por la población masculina inactiva que sube un 2,0%.

El estar percibiendo una pensión de jubilación es el motivo de inactividad que más aumenta entre la población inactiva femenina, un 10,9% más, creciendo entre los hombres sólo un 1,5%.

En el caso de inactividad por realización de las labores del hogar, su variación respecto al año anterior es diferente según el sexo: el número de hombres que declaran su inactividad por esta causa decrece en un 12,7%, mientras que el de mujeres crece un 1,5%.

El tener una incapacidad permanente es el motivo de inactividad que más ha aumentado entre la población masculina, siendo esta subida de un 10,9%, y, por el contrario, es el motivo que más ha descendido entre la población femenina: en un 10,6%.

Por último, la inactividad motivada por otras situaciones aumenta tanto para hombres como para mujeres, un 0,3% para ellos y algo más intensa la variación experimentada por ellas, un 1,8% más.

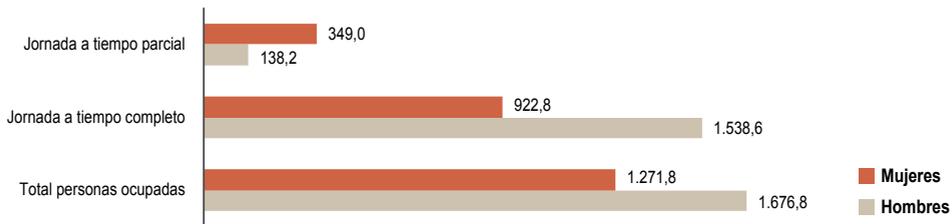
3.3.6. Tasa de ocupación según tipo de jornada de trabajo, sector y ocupación

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

La jornada laboral, o las horas de trabajo ordinarias a realizar diaria, semanal, mensual o anualmente por las trabajadoras y los trabajadores, es una de las condiciones que se pactan con la persona empleadora en el contrato de trabajo. Se distingue entre jornada completa (la ordinaria laboral de la empresa) y jornada parcial (la inferior a la habitual en la empresa).

En 2017 del total de personas que trabajaban a jornada completa, un 37,5% eran mujeres frente a un 62,5% de hombres.

GRÁFICO 3.3.6.1. Población ocupada según sexo y jornada laboral en Andalucía. Año 2017



Nota: Miles de personas, media anual.

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

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

Sin embargo, las mujeres trabajan a tiempo parcial en mayor medida que los hombres. Así, el 27,4% de las mujeres ocupadas en Andalucía trabajan a jornada parcial, frente al 8,2% de los hombres. Este alto porcentaje de mujeres que trabajan a jornada parcial es una característica que distingue la ocupación femenina con la masculina.

Personas ocupadas según ocupación

Según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) en 2017, sobre el total de personas ocupadas, la distribución por sexo es de un 56,9% de hombres y el 43,1% de mujeres. El análisis detallado por sectores profundiza aún más en las diferencias por sexo.

CUADRO 3.3.6. Personas ocupadas según sexo y ocupación en Andalucía (CNO11). Año 2017

	Mujeres	Hombres	Total
Directores y gerentes	38,2	78,2	116,5
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	169,1	94,3	263,5
Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	80,8	117,9	198,7
Técnicos; profesionales de apoyo	89,3	169,3	258,7
Empleados de oficina que no atienden al público	60,1	50,8	110,9
Empleados de oficina que atienden al público	94,9	38,2	133,1
Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	257,4	220,2	477,6
Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	138,8	41,3	180,1
Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	8,1	75,7	83,8
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	16,8	78,1	95,0
Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	1,2	127,7	129,0
Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	29,1	152,4	181,5
Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	14,2	26,6	40,7
Conductores y operadores de maquinaria móvil	3,6	149,4	153,0
Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	199,7	42,2	241,9
Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	68,5	191,9	260,3
Ocupaciones militares	1,9	22,5	24,4
TOTAL	1.271,8	1.676,8	2.948,6

Nota: Miles de personas, media anual. Los datos inferiores a 5 (miles de personas) están sujetos a fuertes variaciones debidas al error de muestreo.

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

Es muy significativo que en puestos de *Dirección y gerencia*, hay una considerable diferencia por sexos, ya que el porcentaje de hombres es de un 78,2%, frente a un 32,8% de mujeres.

Existen sectores que tradicionalmente han estado muy masculinizados, y los datos lo corroboran: en las ocupaciones de *Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas*, el 0,9% son mujeres frente al 99,1 % de hombres, así como en la de *Conductores y operadores de maquinaria móvil*, con un 2,4% de mujeres frente a un 97,6% de hombres. En otras ocupaciones existen aún diferencias notables por sexo, aunque no tan llamativas como en los casos anteriores; por ejemplo en la de *Trabajadores en servicios de protección y seguridad*, el 9,6% son mujeres mientras que el 90,4% son hombres; en la de *Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero* hay un 17,6% de mujeres y un 82,4% de hombres, y en *Ocupaciones militares*, un 7,7% de mujeres frente al 92,3% de hombres.

De la misma forma, continúa habiendo sectores que tradicionalmente han estado y continúan muy feminizados, como son los casos de las ocupaciones *Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes* ("Empleados domésticos" o "Personal de

limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares”) con un 82,5% de mujeres frente al 17,5% de hombres; o los *Servicios de salud y cuidado de personas* en que las mujeres representan el 77,1% de ocupaciones frente al 22,9% de hombres.

En la ocupación de *Técnicos e intelectuales de la salud y enseñanza* prevalece el sexo femenino frente al masculino, ya que son mujeres el 64,2% de las personas ocupadas frente al 35,8% de hombres. Este es un dato positivo desde el punto de vista de género, al tratarse de ocupaciones cualificadas con mayoría femenina, si bien hay que reseñar que son de sectores tradicionalmente feminizados, salud y educación. Por último, entre las personas ocupadas en la ocupación *Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales*, continúan prevaleciendo los hombres con una presencia del 59,3% frente al 40,7% de las mujeres.

Por último, resulta llamativa también la brecha de género en la ocupación *Empleados de oficina que atienden al público*, en la que la presencia de mujeres es del 71,3%, mientras que la de hombres se cifra en el 28,7%.

Personas ocupadas según sector

En el conjunto de la economía andaluza, el sector Servicios aporta el 76,6% del empleo total en 2017. El número de empleados y empleadas en estas actividades de Servicios se reparten de forma prácticamente paritaria (50,5% de mujeres y 49,5% de hombres). En el análisis por subsectores, sin embargo, sí se aprecian algunas diferencias.

Así, en el sector de Comercio y reparaciones, y en los Servicios a empresas, la presencia de hombres y mujeres en la ocupación se mantiene en proporciones próximas (48% de mujeres y 52% de hombres en el primer caso; 49,1% de mujeres y 50,9% de hombres en el segundo). Solo en el subsector de Transporte y las Comunicaciones el porcentaje de mujeres ocupadas es menor al de hombres, concretamente del 20,1% frente al porcentaje de hombres del 79,9%. En el resto, hay mayoría de mujeres. En los Servicios públicos las mujeres suponen el 57,3% del total, y el 65,8% en el subsector de otros servicios. En este último, es importante tener en cuenta que se incluyen las Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y Otros servicios personales, actividades tradicionalmente vinculadas al empleo femenino.

El resto de sectores de actividad económica (Agricultura y Pesca, Industria y Construcción) que suman sólo el 23,4% de los empleos de nuestra Comunidad Autónoma, presentan en cambio una marcada “masculinización”. El caso más extremo se da en la Construcción, donde el 95,1% de las personas ocupadas son hombres frente al 4,9% de mujeres, seguido del sector Industrial (en este caso hay un 78,5% de hombres frente a un 21,5% de mujeres) y del sector primario (un 25,5% de mujeres y un 74,5% de hombres).

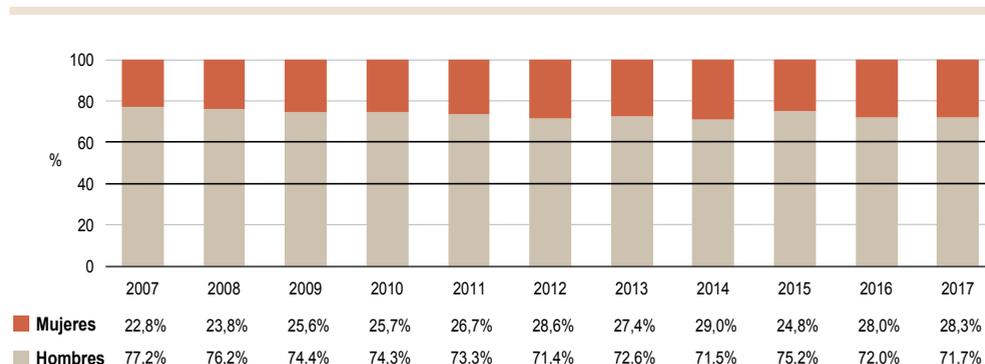
Personas empleadoras según sexo

La Encuesta de Población Activa incluye entre sus dimensiones de estudio la situación profesional de la población ocupada. Esta variable determina esta situación según la ‘Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo’ adoptada por la decimoquinta conferencia

de Estadísticos del Trabajo en enero de 1993 (CISE-93). De esta forma puede cuantificarse por tanto el número de personas empleadoras que hay en nuestro mercado laboral.

El análisis de esta variable tiene especial importancia en cuanto a que la creación de empleo se considera un elemento clave para la dinamización del territorio y la generación de riqueza, y teniendo en cuenta la incorporación de las mujeres al mercado laboral y las dificultades añadidas que encuentran para ello, se debe apoyar con mayor intensidad a las mujeres empleadoras, condición que frecuentemente está asociada a la condición de persona emprendedora.

GRÁFICO 3.3.6.2. Personas empleadoras según sexo en Andalucía. Periodo 2007–2017



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

Tomando por tanto como referencia los datos que se desprenden de la Encuesta de Población Activa, el número de personas empleadoras en Andalucía en 2017 es de 172.439, lo que supone un descenso de 3.321 personas con respecto a 2007. Esta evolución negativa es consecuencia de la caída en el número de hombres empleadores que se cifra en 12.030 efectivos menos, atenuada por el aumento en el número de mujeres empleadoras en el periodo de referencia y que se sitúa en 8.709 mujeres más. Por tanto, un aspecto positivo a destacar de 2017 es el incremento de casi un 21,8% que ha experimentado el número de mujeres empleadoras respecto a 2007.

De entre estas personas empleadoras, en 2017 48.700 eran mujeres, es decir un 28% del total, cinco puntos y medio por encima de la proporción de mujeres empleadoras en 2007.

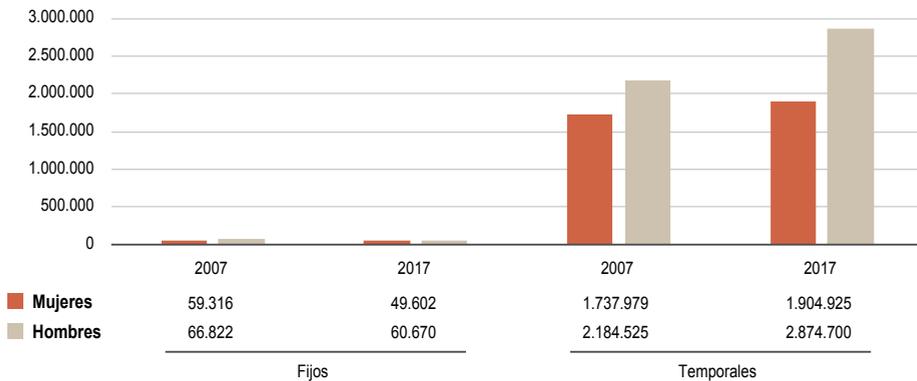
Según se observa en el gráfico, no puede concluirse que se hayan producido cambios relevantes en los últimos años en cuanto al papel emprendedor de las mujeres en Andalucía. Sigue dándose de este modo una situación en la que son hombres la mayor parte de las personas empleadoras.

3.3.7. Tipo de contrato o relación laboral según sexo

Tipo de contrato registrado

La alta temporalidad en la contratación registrada, es decir, el alto porcentaje de contratos temporales, es una característica del mercado laboral, tanto en España como en Andalucía. Esto es común si tenemos en cuenta que el acceso a un puesto de trabajo –aunque sea para largos periodos de tiempo– no suele hacerse mediante un contrato indefinido en origen, sino que es la conversión de una contratación de tipo eventual el modo más habitual. En concreto, en 2017 de cada cien contratos registrados en centros de trabajo ubicados en nuestra Comunidad Autónoma, el 97,7% son de carácter temporal y el 2,3% indefinidos. Esta proporción se observa tanto en hombres como en mujeres, aunque en el caso de las mujeres (97,5%) la temporalidad es algo menor comparada con la de los hombres (97,9%).

GRÁFICO 3.3.7.1. Tipo de contrato registrado según sexo en Andalucía. Años 2007-2017



Nota: La suma de los distintos tipos de contratos no coincide con el total de contratos debido a la existencia de otros contratos no clasificables, dentro de los cuales se ha incluido el contrato de "Sustitución por jubilación a los 64 años", para todos los años.

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE)

Estos porcentajes de contratación temporal de 2017, son similares a los de 2007 tanto para el total de la contratación, como para ambos sexos, si bien, la tendencia es el aumento de la temporalidad.

Comparando las contrataciones en el período según sexo se observa el crecimiento de la temporalidad tanto en hombres como en mujeres, si bien es más acentuado en los primeros, cuyos contratos temporales aumentan un 31,6%, mientras que la contratación fija cae un 9,2%. Las mujeres tienen un aumento de los contratos temporales más contenido que los hombres, del 9,6%; por el contrario, sufren un decremento de los contratos fijos más acusado que en el caso de los hombres, del 16,4%.

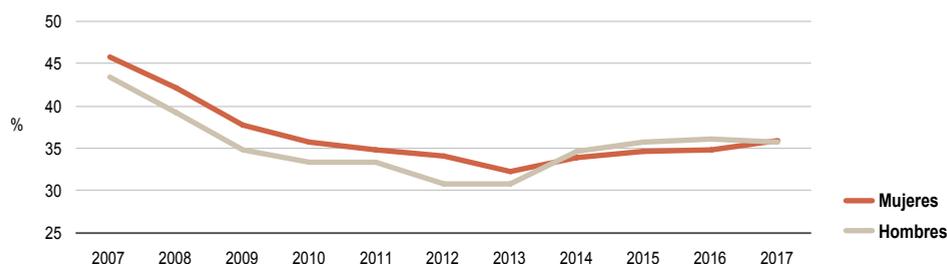
Tasa de temporalidad

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

La temporalidad en el empleo de las personas trabajadoras asalariadas ha sido habitualmente tenida en cuenta como un indicador de precariedad laboral. No obstante, se debe tener en cuenta que en determinados sectores, el propio sistema productivo presenta un comportamiento estacional, que conlleva que se alternen periodos de alta y baja demanda de personas trabajadoras.

En este sentido, y en contra de lo que a priori se pudiera pensar, la crisis económica no incrementó la tasa de temporalidad en el mercado laboral andaluz, debido a que la pérdida de puestos de trabajo afectó en primera instancia y en mayor medida a aquellas personas trabajadoras que tenían una menor estabilidad laboral, haciendo por tanto que la población asalariada que conservó su empleo desde 2008 -o tardó más en perderlo- fueran aquellas con contratación indefinida, y en consecuencia, bajara la tasa de temporalidad.

GRÁFICO 3.3.7.2. Tasa de temporalidad según sexo en Andalucía. Periodo 2007-2017



Nota: Media anual.

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

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

Así, esta tasa, que comenzó a descender en 2007, presenta sus mayores bajadas en 2008 y 2009, cayendo más de 8 puntos porcentuales si comparamos 2009 con 2007, y continuando la tendencia a la baja hasta 2013.

Excepto entre 2014 y 2016, la tasa de temporalidad en las mujeres es siempre algo superior a la de los hombres en la última década. En 2017 se recupera la situación histórica, habiendo un mayor porcentaje de mujeres asalariadas con contratos temporales en relación con los hombres.

De este modo, en 2017, el 35,8% de los hombres asalariados tenían en Andalucía un contrato temporal, frente al 35,9% de las mujeres, decreciendo esta tasa en 7,7 puntos porcentuales desde 2007 para ellos y 9,8 puntos para ellas.

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

En 2017, del total de personas asalariadas, el 64,2% tiene un contrato indefinido, y el 35,8% lo tiene temporal. La estabilidad en la situación laboral es mayor en el sector público, donde el 77,9% de los contratos son indefinidos y el 22,1% temporales, que en el privado, en el que un 60,1% de personas tiene contrato indefinido y un 39,9% lo tiene temporal.

También se observa que mientras que en el sector público la distribución según sexo es casi paritaria (50,2% de hombres y 49,8% de mujeres), en el privado hay mayor número de hombres contratados (56%) que de mujeres (44%), si bien dentro de la representación equilibrada.

En cuanto a las diferencias según sexo y tipos de contrato, se muestra que en el total de la contratación, la proporción de hombres y mujeres es muy similar en la contratación indefinida (54,7% de hombres y 45,3% de mujeres) y temporal (54,6% de hombres y 45,4% de mujeres). Sin embargo, las diferencias se acrecientan según se trate del sector público o el privado. En el público, del total de personas contratadas indefinidamente, el 53,4% son hombres y el 46,6% mujeres, mientras que de las que tienen contrato temporal, el 39% son hombres y el 61% mujeres. En el sector privado, de quienes están contratados bajo la modalidad indefinida, un 55,3% son hombres y un 44,7% mujeres, y en los contratos temporales, el 57,2% son hombres y el 42,8% mujeres.

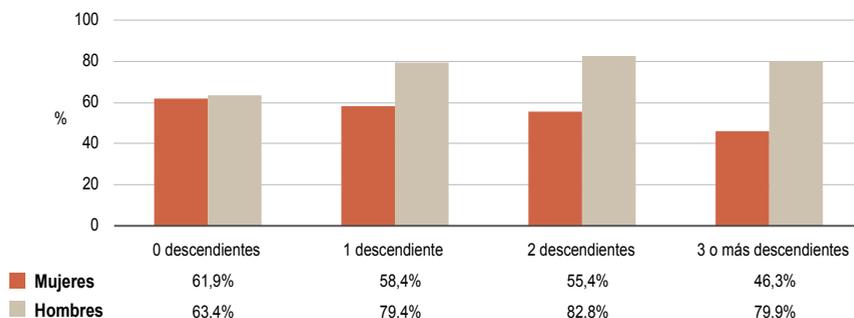
3.3.8. Tasa de empleo según número de descendientes

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

Considerando los datos que proporciona el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) sobre la tasa de empleo del grupo de edad de 25 a 49 años, según sexo y número de descendientes para el año 2017, se advierte que la tasa de empleo femenina es similar a la masculina en ausencia de descendencia. En el caso de las mujeres sin descendencia la tasa se sitúa en 61,9%, mientras que en los hombres es de 63,4%.

A medida que aumenta el número de descendientes, el diferencial entre la tasa de empleo entre hombres y mujeres va aumentando, pasando de 20,9 puntos porcentuales con un hijo o una hija, a 27,3 con dos descendientes, y 33,6 puntos con 3 descendientes o más.

GRÁFICO 3.3.8. Tasa de empleo del grupo de edad de 25 a 49 años según sexo y número de descendientes en Andalucía. Año 2017



Nota: Media anual.

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

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

3.3.9. Empleo de las personas con discapacidad

Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación

La relación entre discapacidad y empleo, analizada desde el punto de vista de género, se muestra como un indicador relevante al evidenciar que, a pesar de la generalizada incorporación de las mujeres al mercado laboral, persisten desigualdades que vuelven a poner de manifiesto la existencia de una “doble discriminación” por ser mujer y por tener una discapacidad.

El informe anual “El Empleo de las Personas con Discapacidad” del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, adopta, al amparo del *Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre*, una nueva metodología de cálculo de la población objeto de la operación estadística que incluye a las personas con un grado de discapacidad reconocida igual o superior al 33%, a los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida un pensión por jubilación o de retiro por incapacidad permanente en el servicio o inutilidad. Según esta nueva metodología, en Andalucía el número de personas en edad laboral con certificado de discapacidad ascendía a 371.300 personas en 2016 (lo que supone un incremento del 5,4%) y 372.700 personas en 2017 (un 0,4% más que en 2016), lo que representa un 6,8% de la población de 16 a 64 años. De ellas, un 58,1% eran hombres y un 41,9% mujeres, lo que pone de manifiesto un crecimiento constante de la población con discapacidad reconocida.

La evolución de las tasas de actividad, empleo y paro de las personas con discapacidad, entre los años 2014 y 2016 en Andalucía ha experimentado la siguiente evolución. En 2016, la tasa de actividad de personas con discapacidad en Andalucía es del 30,5% para el conjunto, 30,6% en los hombres y 30,3% en las mujeres, tras subir en un año 1,5

puntos porcentuales en los hombres y bajar 2,6 en las mujeres, respecto al ejercicio anterior, mientras que la de personas sin discapacidad es del 74,7%. Por su parte, la tasa de empleo de las personas con discapacidad se cifró en 2016 en el 19,1%: un 19,3% para hombres y para las mujeres el 18,7%, de manera que en un año en los hombres ha subido la tasa en 1,4 puntos porcentuales y en las mujeres ha bajado en 2,2 puntos. Y, por último, la tasa de paro de las personas con discapacidad bajó en un año 0,2 puntos, situándose en el 37,5% (8,8 puntos porcentuales mayor que la de las personas sin discapacidad); la de los hombres bajó 1,7 puntos alcanzando el 37,1%, y la de las mujeres subió 1,7 puntos situándose en el 38,2%.

En 2014, por su parte, la tasa de actividad fue del 28% para los hombres y del 29,7% para las mujeres; la tasa de empleo alcanzó un valor del 15,3% en los hombres y del 17,7% en las mujeres; y, por último, la tasa de paro fue del 45,6% para los hombres y del 40,3% para las mujeres.

De estos datos, destaca, aun cuando es generalizada la reducción de la brecha de género en la materia y siendo cada vez más parejos los porcentajes según sexo, el aumento paulatino de la tasa de actividad y de empleo en la población con discapacidad, especialmente en las mujeres, debido fundamentalmente a las políticas públicas desarrolladas en Andalucía. En este sentido, cabe reseñar la *Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía*, donde expresamente se recogen políticas activas de empleo en colaboración con el Servicio Andaluz de Empleo con medidas de acción positiva tales como reservas a favor de las personas con discapacidad respecto al número de plazas en los cursos de formación para el empleo, escuelas taller o talleres de empleo, así como instrumentos de planificación permanentes sobre empleabilidad de las personas con discapacidad con medidas específicas tanto en el ámbito público como en el privado, y con un enfoque integrado de género con el objetivo de igualar las tasas de hombres y mujeres con discapacidad.

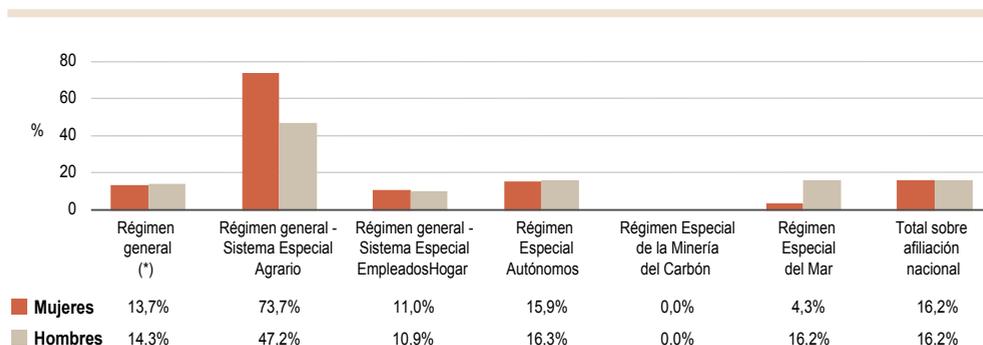
Por último, el Informe nº 3 del *Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo* de la Fundación ONCE de 2018, recoge datos de 2016 sobre empleo y discapacidad, desagregados por sexo, edad, tipo de discapacidad, nivel formativo o área poblacional a nivel nacional que vienen a concluir que, en cuanto a la edad, la franja comprendida entre los 25 y los 44 años es la que registra mayor tasa de actividad; que a mayor nivel formativo, mayor tasa de actividad; e, inversamente, que a mayor grado de discapacidad reconocida, menor tasa de actividad.

3.3.10. Afiliación a la seguridad social según régimen en Andalucía y España

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

Según los datos facilitados por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), en 2018, en conjunto, existe igualdad según sexo entre las personas afiliadas en Andalucía y el total de personas afiliadas en alta laboral al Sistema de la Seguridad Social a nivel nacional (del 16,2% en ambos casos).

GRÁFICO 3.3.10.1 Afiliaciones a los diferentes regímenes de Seguridad Social sobre el total nacional según sexo en Andalucía. Año 2018

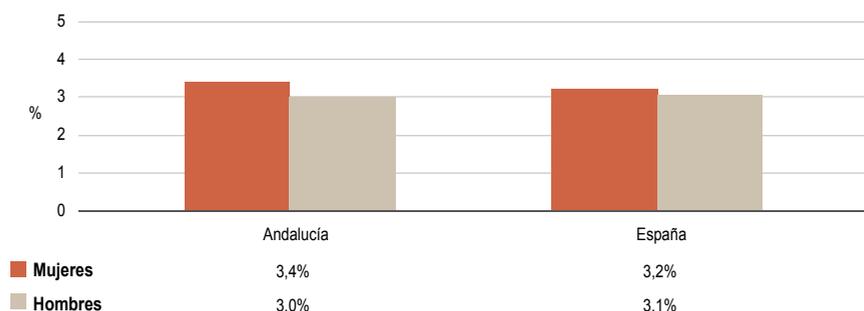


Nota: Datos a 31 de mayo de 2018. *El Régimen General no incluye el S.E. Agrario ni el S.E. Empleados de Hogar.
Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

Si observamos los datos de afiliación por regímenes de Seguridad Social, destaca la presencia de las mujeres andaluzas a nivel nacional entre las trabajadoras afiliadas al Sistema Especial Agrario: tres de cada cuatro mujeres afiliadas a este Régimen son andaluzas. En sentido contrario, es reseñable la subrepresentación de las mujeres andaluzas en el Régimen Especial del Mar ya que sólo 4 de cada 100 mujeres afiliadas a este Régimen lo hacen en Andalucía (en el caso de los hombres esta proporción asciende al 16%).

Se observan diferencias menos significativas en el resto de los regímenes. Así, es mayor la presencia masculina entre los hombres afiliados a nivel nacional (14,3%) en el Régimen General, que la femenina (13,7%). También es mayor la presencia de andaluces entre los hombres afiliados al Régimen Especial de Autónomos (16,3%), que la de andaluzas entre las afiliadas a este régimen a nivel nacional (15,9%).

GRÁFICO 3.3.10.2. Variación del número de afiliaciones a la Seguridad Social según sexo en Andalucía y España. Año 2018 sobre el mismo mes del año 2017



Nota: Datos a 31 de mayo de 2018.
Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

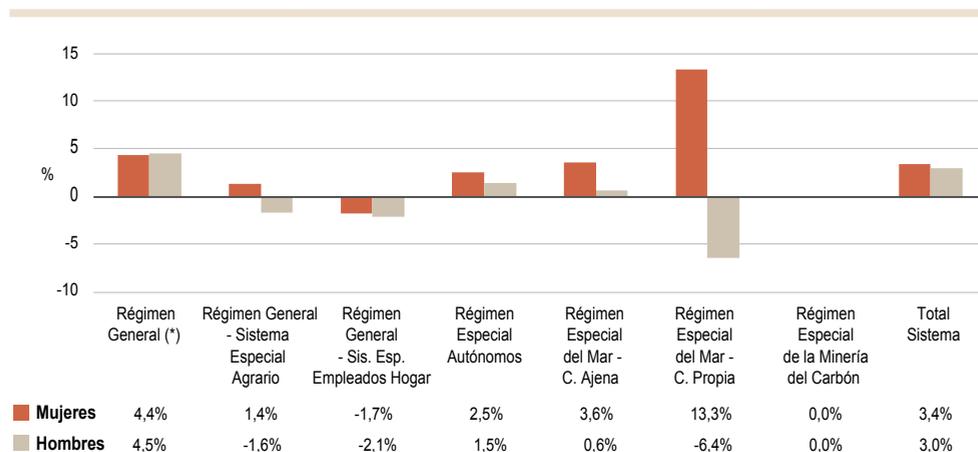
La variación del número de afiliaciones a la Seguridad Social en mayo de 2018 con respecto al mismo mes del año 2017 ha sido positiva, registrándose aumentos para ambos sexos: entre las mujeres andaluzas dicho incremento fue del 3,4%, y del 3% en la población masculina. A nivel nacional, también se produce una subida en el número de afiliaciones, del 3,2% para las mujeres y del 3,1% en el caso de los hombres.

3.3.11. Evolución interanual del número de afiliaciones a la seguridad social según régimen

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

Analizando la evolución de la afiliación por regímenes y tomando como referencia la situación en el mes de mayo de 2018 respecto al mismo mes del año anterior, se puede observar cómo dicha evolución ha sido favorable, en general; siéndolo además para ambos sexos en el Régimen General (sube un 4,4% para las mujeres y un 4,5% para los hombres), en el Régimen de Empleados Autónomos (incremento del 2,5% para las mujeres y del 1,5% para los hombres) y en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar por Cuenta Ajena (aumenta un 3,6% entre las mujeres y un 0,6% entre los hombres).

GRÁFICO 3.3.11 Tasa de variación de afiliación a los diferentes regímenes de la Seguridad Social según sexo en Andalucía entre mayo de 2017 y mayo de 2018



Nota: Mayo 2018 / Mayo 2017.

* El Régimen General no Incluye el S.E. Agrario ni el S.E. Hogar.

Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Por el contrario, y durante el periodo analizado, el Sistema Agrario y el Régimen Especial del Mar por Cuenta Propia pierden cotizantes masculinos (un 1,6% menos en el primero y un 6,4% en el segundo) y ganan cotizantes femeninas (un 1,4% más en el Régimen Agrario y un 13,3% en el del Mar por Cuenta Propia).

La variación anual del Sistema Especial de Empleados del Hogar ha sido negativa, ambos sexos han visto reducido el número de personas cotizantes (un 1,7% menos entre las mujeres y un 2,1% entre los hombres).

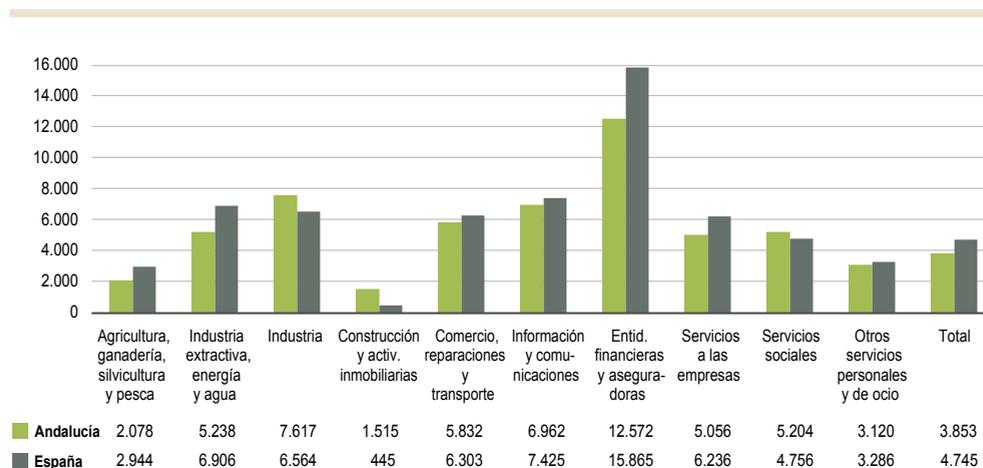
3.3.12. Salario bruto Anual

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

Otro rasgo característico de la desigualdad laboral entre hombres y mujeres es la diferencia existente entre sus salarios. El aspecto más revelador del estudio de las diferencias salariales por sexo, es que para todas las ramas de actividad esta diferencia es favorable a los hombres, es decir, en todas las ramas de actividad el salario bruto anual masculino supera al femenino. Además, esta situación se reproduce del mismo modo a nivel autonómico y nacional.

La diferencia salarial según sexo se cifra en Andalucía en 3.853€ anuales, un 18,8% por debajo de los 4.745€ de diferencia que se da a nivel nacional. Solo en las ramas de actividad de Construcción y actividades inmobiliarias, Industria y Servicios sociales, la diferencia salarial andaluza supera a la española (en 1.070€ en la primera, 1.053€ en la segunda y 448€ en la tercera).

GRÁFICO 3.3.12.1. Diferencias retributivas netas sobre el salario bruto anual entre hombres y mujeres en Andalucía y España según sectores. Año 2016



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). Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias.

Las ramas de actividad en las que las diferencias retributivas entre hombres y mujeres son mayores en Andalucía son Entidades financieras y aseguradoras, en la que los hombres ganan 12.572€ más que las mujeres, y con diferencias salariales menores pero también muy significativas, la Industria (7.617€ de ganancia bruta anual menos para las mujeres), Información y comunicaciones (6.962€ de diferencia) y Comercio, reparaciones y transportes (5.832€ de diferencia salarial).

En sentido contrario, las ramas con menor diferencia salarial son Construcción y actividades inmobiliarias, en las que el salario bruto anual de los hombres es 1.515€ superior al de las mujeres, y Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, con una diferencia a favor de los hombres de 2.078€ anuales.

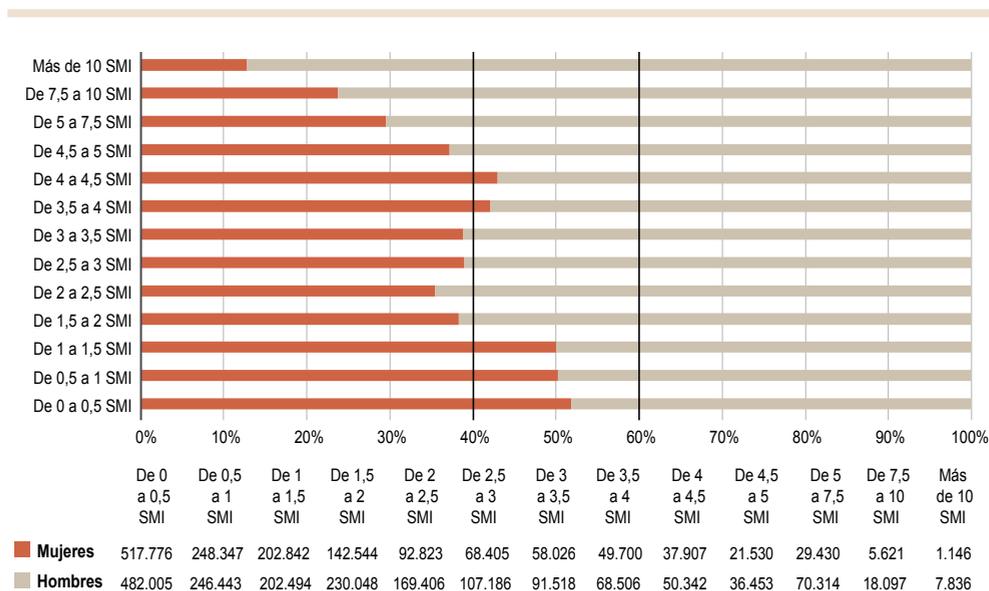
Las mayores diferencias retributivas por sexo en nuestra Comunidad se producen en el sector de las Entidades financieras y aseguradoras, en la Industria y en la Información y comunicaciones. Por el contrario, la menor diferencia salarial se observa en la Construcción y actividades inmobiliarias, en la Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca y en Otros servicios personales y de ocio. En el resto de las ramas de actividad, las diferencias salariales están por encima de los 3.000€ anuales.

Poniendo en relación las diferencias salariales con la distribución de hombres y mujeres en las diferentes ramas de actividad, se puede observar cómo las menores diferencias se registran en ramas con una reducida representación femenina, mientras que en las ramas donde existe cierta paridad en la proporción de hombres y mujeres las diferencias salariales son mayores. De este modo la mayor diferencia salarial se observa en la rama de Entidades financieras y aseguradoras, rama en la que la proporción de mujeres se sitúa en el 43,3%. En sentido contrario, en la Construcción y actividades inmobiliarias, solo un 9,3% de la población ocupada es femenina, posicionándose no obstante como la que menor diferencia salarial por sexo presenta. Le sigue con la segunda menor diferencia salarial, la rama de Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, en la que las mujeres ocupan el 25% de los puestos de trabajo.

No obstante, la mayor diferencia salarial, que se da en las Entidades financieras y aseguradoras, afecta solo a un 1,8% de la población femenina ocupada. Del mismo modo, las menores diferencias salariales se dan en ramas en la que se emplean menos mujeres, como la Construcción y actividades inmobiliarias, que sólo se emplea el 1,34% de las mujeres.

Para medir las diferencias salariales, se analiza la distribución según sexo de la población de personas asalariadas en función de la retribución por su trabajo, permitiendo así observar desequilibrios existentes entre hombres y mujeres. La escala utilizada para la distribución de los sueldos se relativiza en función del Salario Medio Interprofesional (SMI) de cada país. Esto permite, en primer lugar, observar la evolución en el comportamiento de esta variable y, en segundo, hacer comparaciones con los sueldos en el marco internacional.

GRÁFICO 3.3.12.2. Personas asalariadas según sexo y tramo de salario en Andalucía. Año 2016



Nota: Los tramos de salario se especifican en términos de múltiplos del Salario Mínimo Interprofesional.

El SMI de 2016 ascendió a 9.172,80 euros anuales.

Fuente: Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT). Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias.

Se hace patente cómo aumenta la diferencia en la presencia de hombres y mujeres a medida que van siendo más altos los salarios. Se pueden establecer cuatro tramos retributivos que marcan las diferencias por sexo. El porcentaje de mujeres se sitúa en torno al 50% hasta llegar a salarios de 1,5 veces el SMI, momento en el que empieza a descender progresivamente, hasta suponer un 37,1% en el tramo de salario de 4,5 a 5 SMI. Por último en el tramo de rentas más altas (más de 10 veces SMI) las mujeres sólo representan el 12,8% del total de trabajadores que cobran esa cantidad.

Esta situación está en consonancia con lo que ocurre en el resto del territorio nacional. De este modo, hay en España una mayor concentración de mujeres que de hombres en los tramos salariales más bajos, existiendo un 67% de mujeres por debajo de 2 veces el SMI frente a un 55% de hombres.

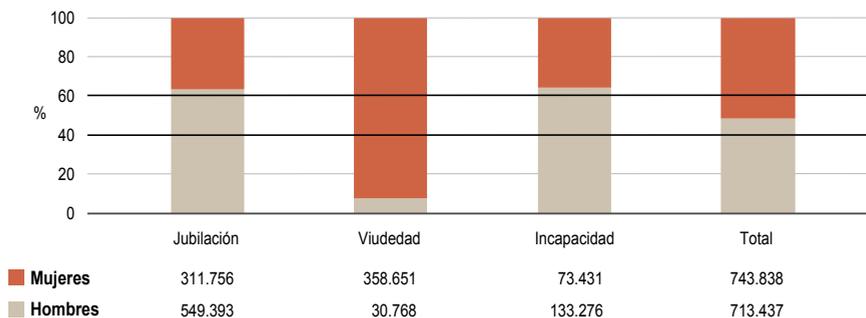
3.3.13. Pensiones de carácter contributivo

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

El sistema público de pensiones en España cubre un conjunto de contingencias relacionadas con el envejecimiento (jubilación), el fallecimiento (viudedad, orfandad y en favor de familiares) y la enfermedad (incapacidad permanente).

Tiene dos modalidades fundamentales, una contributiva obligatoria y otra de carácter asistencial. Las pensiones de la modalidad contributiva se financian con las cotizaciones sociales de las personas empresarias y trabajadoras en activo. La cuantía de estas prestaciones se calcula en función del historial laboral de las personas (años cotizados y bases a las que cotizó), es decir, bajo un criterio contributivo y de prestación definida. Además, la cuantía de las pensiones debe situarse dentro de una banda fijada por ley, determinada por unos niveles de pensión mínima y máxima.

GRÁFICO 3.3.13.1 Pensiones contributivas según sexo y clase en Andalucía. Año 2017



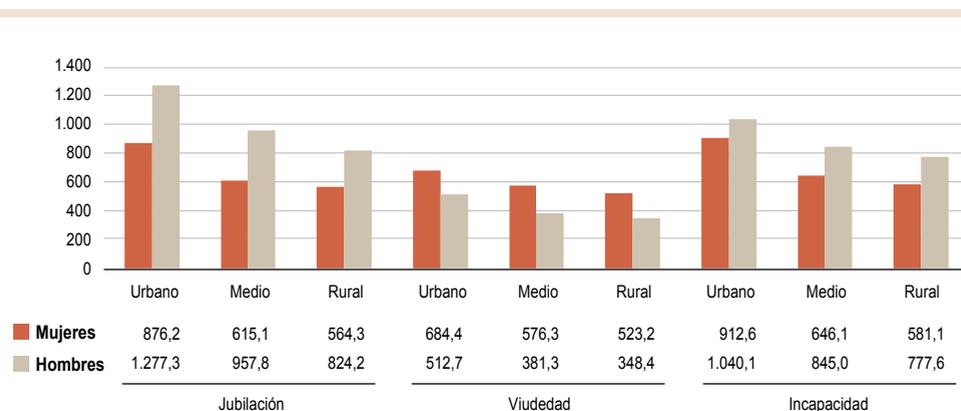
Nota: Datos a 31 de diciembre de 2017. No se incluyen Orfandad y Favor Familiar.
Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

Según datos obtenidos del Instituto Nacional de la Seguridad Social el número de personas beneficiarias de pensiones contributivas en la Comunidad Autónoma de Andalucía asciende en 2017 a 1.457.275, que se distribuyen casi a partes iguales entre mujeres (51%) y hombres (49%). Esta distribución igualitaria se diluye al observar los datos por tipo de pensión. A las pensiones por jubilación e incapacidad acceden en su mayoría los hombres, mientras que las mujeres son mayoría en las pensiones de viudedad.

Esta brecha de género en las pensiones de carácter contributivo se refleja claramente en el hecho de que las mujeres son mayoría en aquellas pensiones de menor cuantía, las de viudedad (92,1% de mujeres frente a un 7,9% de hombres), mientras que los hombres reciben mayoritariamente pensiones de jubilación (63,8%, frente al 36,2% de mujeres) y pensiones por incapacidad, en proporciones muy similares (64,5% y 35,5% de hombres y mujeres respectivamente).

Las cuantías de las pensiones contributivas también evidencian brechas de género, en función de la modalidad, y el lugar de residencia. El importe medio de las pensiones de jubilación e incapacidad se reduce alrededor de un 37% y 29% respectivamente, al pasar del ámbito urbano al rural. Por su parte, las pensiones de viudedad son también más bajas en el medio rural, concretamente en un 25%.

GRÁFICO 3.3.13.2. Importe medio de las pensiones de carácter contributivo según sexo, clase y grado de urbanización de los municipios en Andalucía. Año 2016



Fuentes. Estadística del Padrón Continuo. Instituto Nacional de Estadística (INE). Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Eurostat.

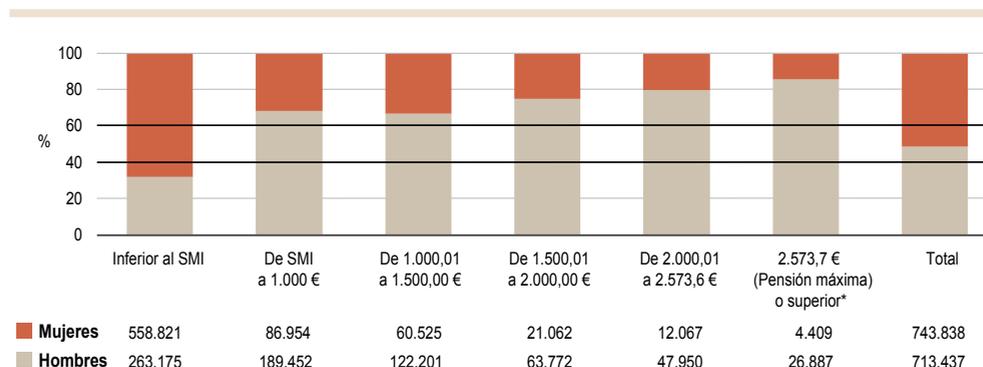
En términos absolutos, las mayores diferencias entre mujeres y hombres se dan en las pensiones de jubilación, y dentro de este tipo de pensión, las diferencias son mayores en municipios urbanos, en los que la pensión media que reciben los hombres es 401 euros más alta que la de las mujeres, es decir un 45,8% más. En entornos de urbanización media, la diferencia en las pensiones de jubilación es de 342,6 euros siendo las de los hombres un 55,7% más altas que las de las mujeres. Por último, en ámbitos rurales, la diferencia absoluta entre el importe de las pensiones de hombres y mujeres es de 259,9 euros (las de los primeros son un 46% más altas).

Las pensiones de viudedad, sin embargo, son mayores para las mujeres que para los hombres. Las diferencias absolutas entre las que perciben unas y otros son de 171,7 euros, 195 euros y 174,8 euros, según se trate de un entorno urbano, de urbanización media, o rural, respectivamente. En términos porcentuales, las diferencias son del 33,5%, 51,1%, y 50,2%, más para las mujeres, en esos tres entornos.

En cuanto al último tipo de pensiones analizadas, las de incapacidad, vuelven a ser mayores entre los hombres. Cuando el grado de urbanización es alto, la diferencia es de 127,5 euros; en urbanización media, de 198,9 euros, y en medios rurales, de 196,4 euros. Esto supone que en las ciudades las pensiones de incapacidad de los hombres son un 14% mayores; un 30,8% mayores en zonas de urbanización media, y un 33,8% más altas en medios rurales.

La brecha de género en el sistema de pensiones se refleja con claridad en el siguiente gráfico, que representa las pensiones contributivas según sexo y tramos de cuantía en Andalucía en 2017. Se observa que las mujeres son mayoría en aquellas pensiones de menor cuantía.

GRÁFICO 3.3.13.3. Pensiones contributivas según sexo y tramos de cuantía en Andalucía. Año 2017



Nota: El Salario Mínimo Interprofesional (SMI) de 2017 ascendió a 707,70 euros/mes. La pensión máxima se incluye en el último intervalo "Pensión máxima o superior" ya que hay complementos y situaciones en jubilación que pueden elevar el importe de la pensión máxima. Datos a 31 de diciembre de 2017. No se incluyen Orfandad y Favor Familiar. Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

Según estos datos, del total de personas que reciben pensiones por debajo del salario mínimo interprofesional (SMI), un 68% son mujeres, frente a un 32% de hombres, que cobran menos de 707,70 euros, que es el SMI establecido para el año 2017⁶.

Analizando la gráfica, observamos cómo baja la proporción de mujeres cuando aumenta la cuantía de la pensión, lo que se hace más evidente en los tramos más altos, y solo son mayoría en las de cuantía inferior, por debajo del SMI. En pensiones a partir del SMI, las personas beneficiarias son en su mayor parte hombres. En pensiones de 1.500,01€ a 2.000,00€ el porcentaje de hombres sobre el total es del 75,2% frente al 24,8% de mujeres. En el segmento de 2.000,01€ a 2.573,7€ se observa que continúa bajando la proporción de mujeres, situándose su proporción en el total en el 20,1% de mujeres, frente al 79,9% de hombres. El porcentaje más bajo de mujeres se sitúa en las pensiones máximas o superiores, en las que sólo un 14,1% de las personas perceptoras son mujeres.

3.3.14. Pensiones asistenciales o de naturaleza no contributiva

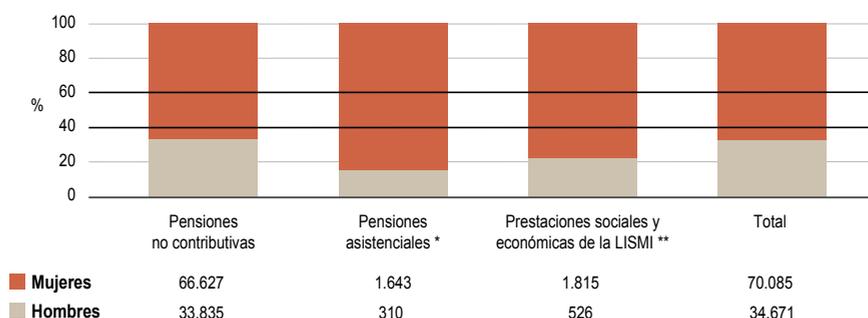
Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación

Las pensiones no contributivas por jubilación y por invalidez (PNC) suponen en nuestra Comunidad Autónoma el 95,9% del total de las pensiones de carácter no contributivo gestionadas por la Junta de Andalucía, por ser las únicas que se mantienen vigentes, junto con el subsidio de movilidad y compensación de gastos de transporte, es decir, que permiten dar de alta nuevos beneficiarios.

⁶ Datos obtenidos del Real Decreto 742/2016, de 30 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2017.

En cuanto a la distribución según sexo en el total de pensiones no contributivas, las mujeres representan el 66,9% del total de pensionistas, frente al 33,1% de hombres, circunstancia que se explica porque históricamente las mujeres han presentado una mayor vulnerabilidad social y económica, sobrevinida por la vulneración de sus derechos que ha generado situaciones de clara desigualdad social –menor o ninguna participación en el mercado de trabajo, de la que se deriva su menor o escasa cotización a la seguridad social- que, dado el carácter asistencial de estas políticas, hace de las mujeres las receptoras mayoritarias de estas prestaciones.

GRÁFICO 3.3.14.1. Población beneficiaria de prestaciones no contributivas según sexo y tipo de prestación en Andalucía. Año 2017



Nota: Datos a diciembre de 2017.

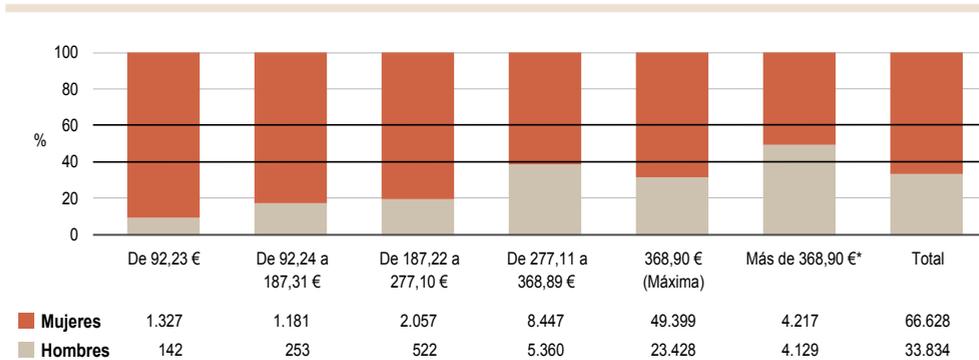
* Personas beneficiarias por ancianidad o enfermedad del Fondo de Asistencia Social, reguladas por el R.D. 2620/1981.

** Prestaciones socioeconómicas para personas con discapacidad.

Fuente: Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación.

Partiendo de esta mayor presencia de mujeres entre las personas receptoras de pensiones de carácter no contributivo, suponen el 84,1% en el total de pensiones asistenciales, mientras que los hombres son el 15,9% de dicho total. Son mujeres el 77,5% de las personas receptoras de Prestaciones sociales y económicas de la LISMI, suponiendo los hombres receptoras el 22,5%. Finalmente, en las pensiones no contributivas, las más habituales como ya se ha señalado (95,9% del total de las pensiones no contributivas), el 66,3% de las personas receptoras son mujeres, y el 33,7% hombres.

GRÁFICO 3.3.14.2. Población beneficiaria de pensiones no contributivas según sexo y cuantía de la pensión en Andalucía. Año 2017



Nota: Datos a diciembre de 2017.

*La cuantía de la pensión puede ser superior a la máxima debido a complementos por invalidez.

Fuente: Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación.

Finalmente, atendiendo al número de personas que perciben una pensión no contributiva en Andalucía, en relación con la cuantía de las mismas, se observa que, en términos globales, las mujeres con este tipo de pensión son el 66,3% del total, mientras que los hombres son el 33,7%. La diferencia en presencia de hombres y mujeres disminuye, en general, conforme aumenta la cuantía de la pensión, hasta llegar casi a la paridad (49,5% de hombres y 50,5% de mujeres) en las pensiones del tramo más alto, las de más de 368,9 euros.

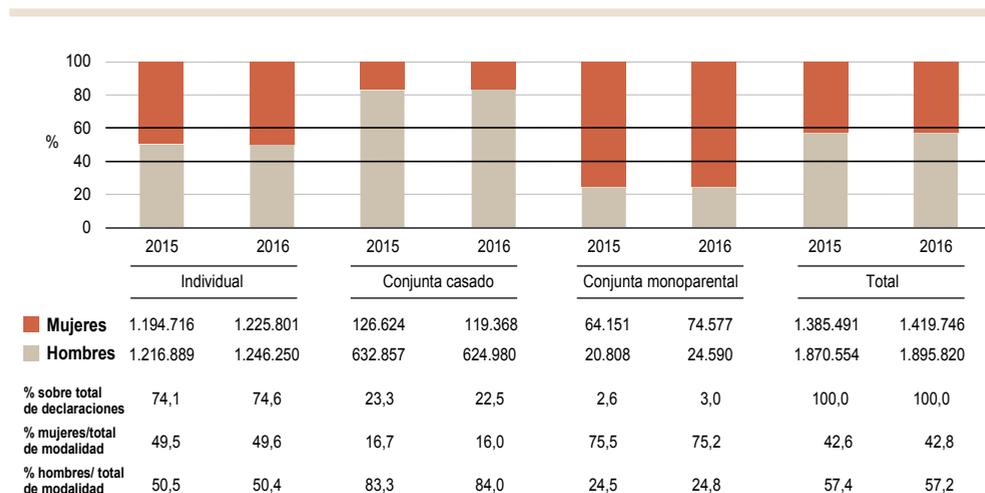
3.4. TRIBUTOS

3.4.1. IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS

Consejería de Hacienda, Industria y Energía

El Impuesto de la Renta sobre las Personas Físicas (IRPF) se configura como un impuesto parcialmente cedido a las Comunidades Autónomas sobre aquellos rendimientos que corresponda a las personas contribuyentes que tengan su residencia habitual en dicho territorio. Dicho impuesto 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. De igual forma, las Comunidades Autónomas tienen determinadas competencias normativas sobre el mismo, por lo que el ámbito de actuación en este sentido es limitado. Andalucía ha hecho uso de dicha competencia en distintas cuestiones como, por ejemplo, la modificación de la tarifa autonómica o la creación de múltiples deducciones en cuota autonómica.

GRÁFICO 3.4.1 Declaraciones del IRPF según sexo y modalidad de declaración en Andalucía. Años 2015 y 2016



Nota: En conjunta casado, el sexo hace referencia al de la persona perceptora principal de la renta.

Fuente: Agencia Tributaria de la Administración del Estado.

Se analizan a continuación las declaraciones correspondientes a la campaña de IRPF 2016, presentadas en 2017 en la Comunidad Autónoma de Andalucía, las cuales ascendieron a un total de 3.315.566 declaraciones. En su distribución según sexo, un 57,2% correspondieron a personas físicas declarantes sujetos pasivos hombres (1.895.820) y el 42,8% a personas declarantes sujetos pasivos mujeres (1.419.746).

Si los comparamos con la campaña 2015 (3.256.045 declaraciones presentadas, con el 57,4% con hombres como primer declarante y el 42,6% restante de declaraciones de mujeres) se observa como los números son muy similares en ambos ejercicios impositivos. Ajustándose en ambas campañas a los márgenes considerados de representación equilibrada entre hombres y mujeres (40%-60%).

Por otra parte, también se observa un crecimiento sostenido, 59.521 declaraciones más en 2016 (1,8%), que se distribuyen en un aumento del 2,5% para los mujeres y del 1,4% para los hombres.

A continuación se presenta el análisis específico según las formas de declaración del impuesto. El IRPF se puede presentar de dos formas: individual o conjunta. Y, dentro de esta segunda opción, hay que diferenciar entre conjunta casado (compuesta por un declarante y su cónyuge incluyendo, en su caso, a los descendientes que formen parte de la unidad familiar) y conjunta monoparental (compuesta por una persona individual mayor de edad junto a uno o más descendientes que formen parte de la unidad familiar).

Atendiendo a las formas de presentación según la situación familiar, se observa que la mayoría de declaraciones se realizan de forma individual, ya que del total de las presentadas en la campaña 2016, 2.472.051 correspondieron a declaraciones individuales (el 74,6%), mientras que las presentadas en la campaña 2015 de forma individual fueron 2.411.605 declaraciones (74,1%). Se ha producido, por tanto, un aumento de 60.446 declaraciones en esta modalidad. Este crecimiento va en consonancia con el crecimiento del número global.

Comparando los datos según sexo, los porcentajes en ambas campañas son muy similares, siendo las presentadas por hombres en 2016 el 50,4% (1.246.250) y en 2015 el 50,5% (1.216.889) y, las presentadas por mujeres el 49,6% (1.225.801) y el 49,5% (1.194.716), respectivamente. Las declaraciones han crecido en términos similares para ambos sexos (alrededor del 2,5%) y se mantienen dentro de los márgenes considerados equilibrados (40% - 60%).

Las restantes declaraciones presentadas, conjuntas, en las dos formas anteriormente expuestas, representan un número menor. Así, las declaraciones de renta en la campaña 2016 de forma conjunta casado⁷ y conjunta monoparental⁸ representaron el 25,4% del global (843.515 declaraciones sobre 3.315.566) mientras que en la campaña 2015 fue del 25,9% (844.440 declaraciones sobre 3.256.045).

En lo que respecta a las declaraciones en la modalidad conjunta casado, estas sumaron 744.348 en la campaña de 2016, siendo un 22,5% del total de declaraciones de ese ejercicio, mientras que en la campaña de 2015 ascendieron a 759.481 (23,3% de las correspondientes a ese año). Se observa una disminución del 2% en esta modalidad de declaraciones.

⁷ Las declaraciones conjunta casado en la variable de género adoptan el sexo del primer declarante.

⁸ Las declaraciones conjunta monoparental en la variable género adoptan el sexo del declarante.

El número de sujetos pasivos hombres como primer declarante de la modalidad conjunta casado alcanzó el 84% (624.980 declaraciones) y un 16% el número de mujeres (119.368 declaraciones) en 2016, mientras que en la campaña de IRPF 2015 el porcentaje fue del 83,3% para hombres (632.857 declaraciones) frente al 16,7% de mujeres (126.624 declaraciones). Se observan, por tanto, unas diferencias por sexo muy elevadas, siendo evidente que los porcentajes representativos de mujeres y hombres expuestos anteriormente están lejos de alcanzar los márgenes de equilibrio. Por otra parte, continúa la tendencia a la baja en esta modalidad de declaraciones, siendo del 1,2% para los hombres y del 5,7% para las mujeres entre las campañas analizadas.

Las declaraciones presentadas de forma conjunta monoparental en la campaña IRPF 2016 alcanzaron el 3% del total (99.167 declaraciones) frente al 2,6% (84.959 declaraciones) en la campaña de renta 2015, produciéndose por tanto un aumento del 16,7% en el número de declaraciones, cambiando por tanto la tendencia de disminución que se había venido observando en los ejercicios anteriores.

Del total de declaraciones conjunta monoparental de la campaña IRPF 2016, corresponden a declaraciones de sujetos pasivos hombres el 24,8% (24.590 declaraciones) frente al 75,2% (74.577 declaraciones) de mujeres. Por su parte, en la campaña de IRPF 2015 el 24,5% (20.808 declaraciones) correspondieron a declaraciones sujetos pasivos hombres frente al 75,5% (64.151 declaraciones) de mujeres. A pesar de las notables diferencias entre mujeres y hombres en sendas campañas, lejos de los márgenes paritarios, el aumento en número de declaraciones en esta modalidad se ha experimentado de manera similar para ambos sexos, siendo de un 18,2% para los hombres y un 16,3% para las mujeres.

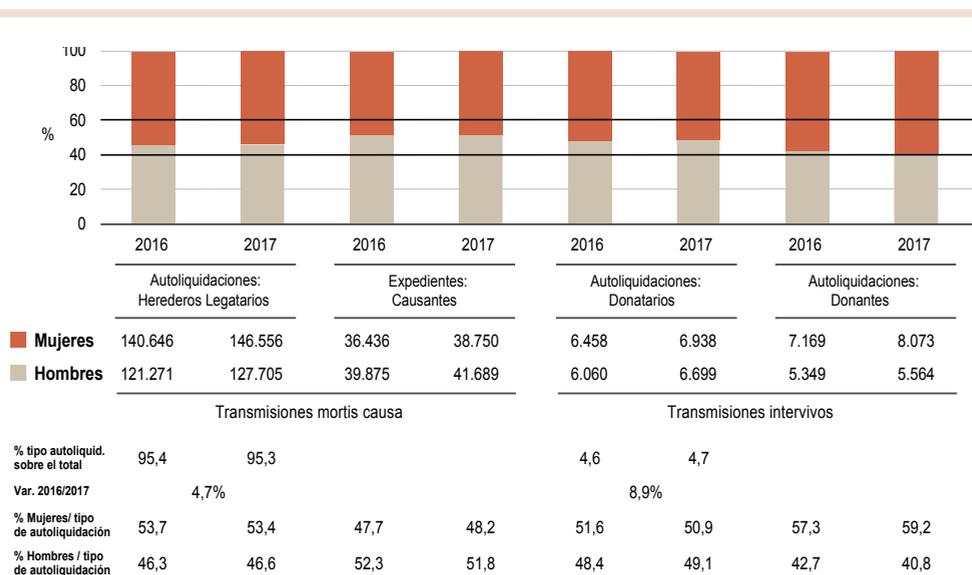
3.4.2. IMPUESTO SOBRE SUCESIONES Y DONACIONES

Consejería de Hacienda, Industria y Energía

El Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones está totalmente cedido a las Comunidades Autónomas en su recaudación. Además, las Comunidades Autónomas tienen determinadas competencias normativas en distintos ámbitos del mismo ejercidas a través de distintas normas.

El Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones tiene dos elementos diferenciados, la modalidad "mortis causa" y la modalidad "inter vivos". La primera grava las adquisiciones de bienes y derechos por herencia, legado o cualquier otro título sucesorio. Asimismo grava la percepción de cantidades por las personas beneficiarias de contratos de seguros sobre la vida, cuando la persona contratante sea distinta de la beneficiaria. Por su parte, la modalidad "inter vivos" grava la adquisición de bienes y derechos por donación o cualquier otro negocio jurídico gratuito "inter vivos".

GRÁFICO 3.4.2. Autoliquidaciones del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones según sexo en Andalucía. Años 2016 y 2017



Fuente: Consejería de Hacienda, Industria y Energía. SUR (Sistema Unificado de Recursos).

En el ejercicio fiscal 2017, el total de autoliquidaciones presentadas mediante modelo 650 por transmisiones “mortis causa”, personas herederas y legatarias, ascendió a 274.261 autoliquidaciones, un 4,7% más que en el ejercicio anterior. De estas, el 53,4% correspondieron a hechos imposables autoliquidados por sujetos pasivos mujeres (146.556 autoliquidaciones) y el 46,6% por sujetos pasivos hombres (127.705 autoliquidaciones). Los datos, comparados con el año anterior son muy parecidos, ya que, en el ejercicio fiscal 2016, el total de autoliquidaciones presentadas del modelo 650 por transmisiones “mortis causa”, personas herederas y legatarias, ascendió a 261.917 autoliquidaciones. En su distribución por sexo, el 53,7% correspondieron a hechos imposables autoliquidados por sujetos pasivos mujeres (140.646 autoliquidaciones) y el 46,3% a sujetos pasivos hombres (121.271 autoliquidaciones). El aumento es sostenido tanto para mujeres (4,2%) como para hombres (5,3%), tal y como se puede apreciar.

Por otra parte, se observa que el mayor número de autoliquidaciones en Impuesto de Sucesiones y Donaciones por adquisiciones “mortis causa”, personas herederas y legatarias es soportada en mayor medida por sujetos pasivos mujeres y que dicha pauta persiste en el tiempo. Sin embargo, la representación entre hombres y mujeres en esta modalidad de autoliquidaciones se encuentra dentro de los márgenes de equilibrio.

Si se analiza la transmisión “mortis causa” desde el punto de vista de la persona causante se observa que en el ejercicio 2017 se han registrado más expedientes por fallecimiento de hombres que de mujeres. De un total de 80.439, el 51,8% han correspondido a causantes

hombres (41.689 expedientes) y el 48,2% a causantes mujeres (38.750 expedientes). En 2016, estos porcentajes fueron del 52,3% (39.875) frente al 47,7% (36.436) para hombres y mujeres, respectivamente, por lo que no se ha producido variación sustancial en este sentido.

La modalidad “inter vivos” grava la adquisición de bienes y derechos por donación o cualquier otro negocio jurídico gratuito y se presenta con el modelo de autoliquidación 651 por parte de las personas donatarias. Los datos del ejercicio 2017 muestran que se presentaron un total de 13.637 autoliquidaciones (50,9% de mujeres frente al 49,1% por hombres) superando las 12.518 autoliquidaciones de 2016 (51,6% de mujeres frente al 48,4% por hombres).

Respecto a 2016 se produce un ascenso en el número de las autoliquidaciones por transmisiones “inter vivos” del 8,94% (1.119 autoliquidaciones), el cual proviene de un incremento tanto en las presentadas por sujetos pasivos hombres (10,5%) como en aquellas donde los sujetos pasivos son mujeres (7,4%), pero la distribución continúa dentro de los valores de equilibrio respecto a la igualdad de género.

En 2017, desde el punto de vista de la persona donante, se han registrado un total de 13.637 expedientes, de los cuales el 59,2% pertenecen a donantes mujeres (8.073) y el 40,8% a donantes hombres (5.564). Se ha producido un aumento de estas autoliquidaciones del 8,9%, ya que en 2016 se alcanzaron los 12.518 expedientes, de los cuales el 57,3% pertenecían a donantes mujeres (7.169) y el 42,7% a donantes hombres (5.349). Los aumentos producidos en las autoliquidaciones de donantes (del 12,6% para mujeres y del 4% para hombres) mantienen la distribución por sexo dentro de los márgenes de equilibrio, pero en menor medida que en el ejercicio anterior.

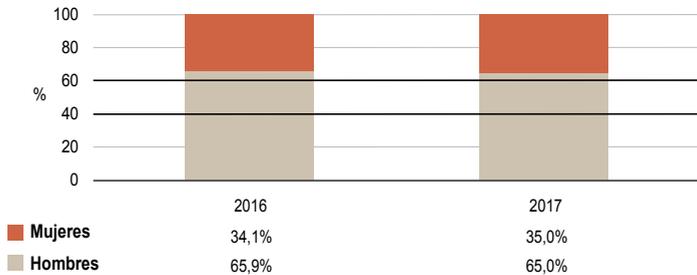
3.4.3. Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados

Consejería de Hacienda, Industria y Energía

Se cede a las Comunidades Autónomas el rendimiento del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados (en adelante, ITPAJD) producido en su territorio. De igual forma, las Comunidades Autónomas tienen cierta capacidad normativa para regular el mismo, de la cual ha hecho uso Andalucía.

El Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados tiene 3 modalidades, las cuales se estudiarán de forma conjunta. En primer lugar, 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. Asimismo como la constitución de derechos reales, préstamos, fianzas, arrendamientos, pensiones y concesiones administrativas. En segundo lugar, grava las Operaciones Societarias producidas por la constitución de sociedades, aumento y disminución de su capital social, disolución de sociedades, etc. Y, en tercer lugar, los Actos Jurídicos Documentados susceptibles de tributación por documentos notariales (escrituras, actas y testimonios notariales), documentos mercantiles y documentos administrativos inscribibles en un Registro Público.

GRÁFICO 3.4.3. Autoliquidaciones de sujetos pasivos personas físicas en el Impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados según sexo. Años 2016 y 2017



Fuente: Consejería de Hacienda, Industria y Energía. SUR (Sistema Unificado de Recursos).

Durante el ejercicio 2017, el número total de autoliquidaciones por este impuesto en sus tres modalidades ascendió a 449.676. De estas, el 75,6% (339.901) correspondieron a autoliquidaciones de personas físicas y el 24,4% (109.775) a personas jurídicas. Los datos son similares a los disponibles para el ejercicio anterior. Efectivamente, en 2016 el número total de autoliquidaciones, en las tres modalidades del impuesto ascendió a 454.442. La mayor parte de ellas, el 74,4% (337.940), fueron hechos imponible realizados por personas físicas.

Respecto a la distribución por sexo, de las 339.901 autoliquidaciones presentadas por personas físicas en 2017, el 65% fueron presentadas -como primer declarante- por sujetos pasivos hombres (220.859), y el 35% fueron presentadas por sujetos pasivos mujeres (119.042). En 2016, de las 337.940 autoliquidaciones realizadas por personas físicas, el 65,9% fueron presentadas por sujetos pasivos hombres (222.724) y el 34,1% fueron presentadas por sujetos pasivos mujeres (115.216).

Todo ello supone que las autoliquidaciones presentadas en el 2017 han decrecido respecto al 2016 en un 1% (4.766 autoliquidaciones menos). Este descenso viene propiciado principalmente por las presentadas por personas jurídicas (6.727 menos) y por la disminución en las realizadas por sujetos pasivos hombres (1.865), ya que las presentadas por mujeres han aumentado (3.826 más) entre estos ejercicios.

Se puede concluir que por este impuesto han autoliquidado en el ejercicio 2017 más personas físicas que jurídicas, ampliándose la diferencia entre ambos tipos, siguiendo así la tendencia de años anteriores. Por su parte, el mayor número de las autoliquidaciones presentadas por las personas físicas, como primer declarante, se encuentra representado por sujetos pasivos hombres y, aunque se observa un aumento en el número de autoliquidaciones presentadas por sujetos pasivos mujeres, disminuyendo así la brecha de género, la proporción de mujeres y hombres como primer declarante no se encuentra dentro de los márgenes de equilibrio.

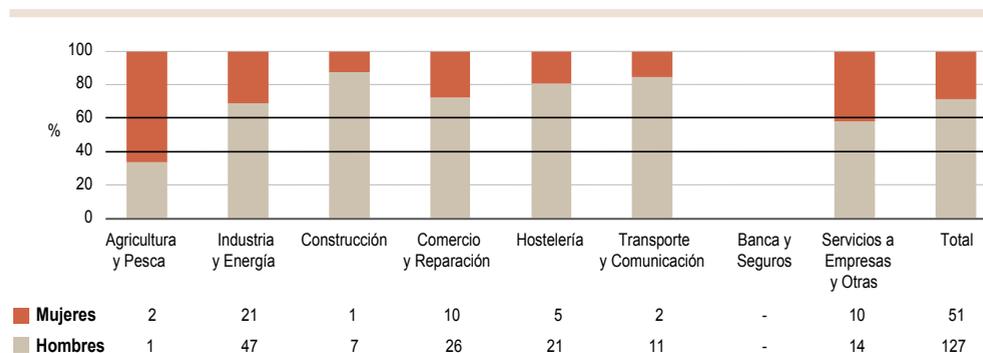
3.5. EMPRESAS, UNIVERSIDAD Y TIC

3.5.1. Participación en las Sociedades Laborales creadas en Andalucía

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

La constitución de sociedades laborales en 2017 presenta una evolución ligeramente negativa respecto a 2016, dado que según los datos extraídos del Registro de Sociedades Cooperativas y Laborales (RSCL) el número de personas socias que constituyen este tipo societario ha sido de 178 (excluyendo a las personas de las que no consta la actividad) frente a 223 el año anterior, observándose por tanto una disminución del 20,2%.

GRÁFICO 3.5.1. Personas físicas que constituyen Sociedades Laborales creadas en Andalucía según sexo y actividad económica. Año 2017



Nota: Datos a 4 de julio de 2018.

Fuente: Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo. Registro de Sociedades Cooperativas y Laborales (RSCL).

Este descenso tiene un impacto de género notable dado que el porcentaje de mujeres que han participado en la constitución de sociedades laborales ha disminuido un 33,8% (de 77 a 51) mientras que el porcentaje de hombres ha descendido un 13% (de 146 a 127), lo cual supone una diferencia de 20,8 puntos porcentuales de caída en la participación de las mujeres respecto a los hombres.

Pero no solo ha sido mayor el descenso en el número de mujeres que constituyen sociedades laborales, sino que el emprendimiento femenino no llega a niveles de representación equilibrada, dado que la proporción de mujeres que constituyen sociedades laborales en 2017 es del 28,7% frente al 71,3% de hombres.

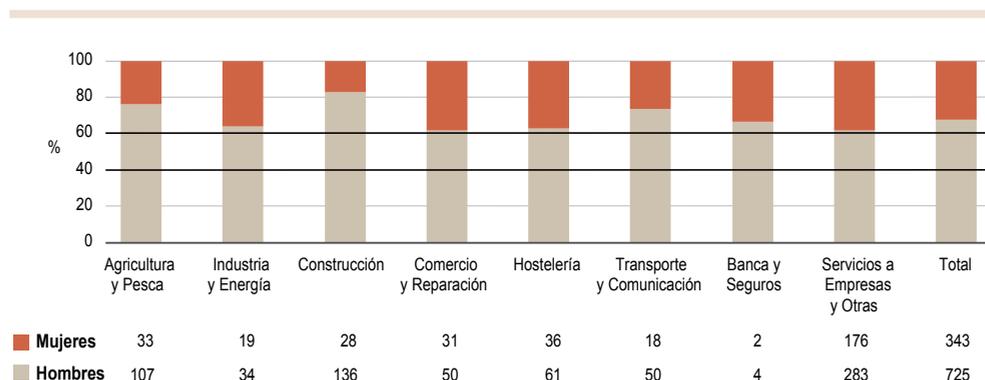
Con respecto a los sectores económicos, en todos, salvo agricultura y pesca, la proporción de hombres supera a la de mujeres. Hay que destacar que el mayor descenso respecto al año anterior ha afectado a los servicios a empresas, tanto a mujeres (de 43 a 10 mujeres) como a hombres (de 58 a 14), siendo, sin embargo, el único sector en el que se alcanza el equilibrio de género.

3.5.2. Participación en las Cooperativas creadas en Andalucía

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

En 2017 se contabilizaron 1.068 personas socias iniciales en las sociedades cooperativas constituidas en Andalucía, según el Registro de sociedades cooperativas de Andalucía, lo que supone una disminución de un 31,4% respecto a 2016, año que se alcanzaron 1.556 personas socias iniciales.

GRÁFICO 3.5.2. Personas físicas que constituyen cooperativas creadas en Andalucía según sexo y actividad económica. Año 2017



Nota: Datos a 4 de julio de 2018 correspondientes a las cooperativas de trabajo, consumo, servicio y especiales.

Fuente: Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo. Registro de Sociedades Cooperativas y Laborales (RSCL).

De estas personas que han constituido empresas cooperativas, 343 (un 32,1%) eran mujeres y 725 (un 67,9%) hombres. Nuevamente se observa la existencia de una brecha de género en el ámbito de la economía social, que va en aumento, con 17,6 puntos porcentuales más respecto el año anterior. En 2016 el porcentaje de mujeres que constituyeron cooperativas era del 40,9% y el de hombres del 59,1%.

En la mayor parte de los sectores disminuye el número de personas físicas que han constituido empresas cooperativas, destacando el sector agricultura y pesca, donde el número de mujeres desciende un 86,3%, pasando de 240 en 2016 a 33 en 2017 y el de hombres desciende el 63,2%, de 291 a 107 en estos años respectivamente.

También baja en servicios a empresas, donde pasa de 234 a 176 mujeres (desciende un 24,8%), y los hombres descienden un 7,2%. Por otra parte, se observan sectores donde las diferencias interanuales son inversas para hombres y mujeres, ya que si bien en la construcción se observa una disminución para las mujeres del 6,7%, para los hombres se produce un aumento del 54,5%. El caso contrario ocurre en transporte y comunicación, en la que se produce un aumento interanual para las mujeres del 38,5% y un descenso del 25,4% para los hombres.

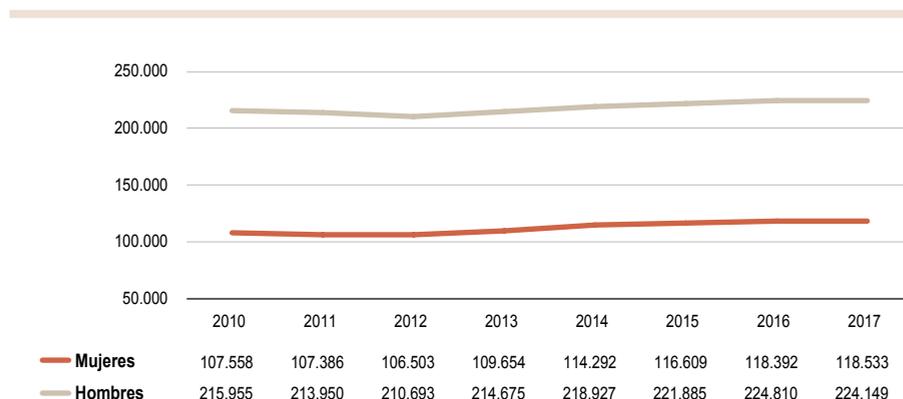
3.5.3. Personas en régimen especial de trabajadoras y trabajadores autónomos

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

En Andalucía, el trabajo autónomo desempeña un notable papel en el desarrollo económico y social siguiendo la tendencia general en las sociedades modernas donde el autoempleo cobra una relevancia cada vez mayor, constituyendo el trabajo autónomo de forma creciente una alternativa profesional.

Según datos del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, en el año 2017 en Andalucía, el número de personas trabajadoras autónomas personas físicas de alta ascendió a 342.682, de las que 118.533 son mujeres y 224.149 hombres. Esta cifra se refiere a personas que no están integradas en sociedades mercantiles, cooperativas u otras entidades societarias, no son colaboradoras familiares, ni están registradas como parte de algún colectivo especial de personas trabajadoras.

GRÁFICO 3.5.3. Evolución del número de personas de alta como autónomos/as según sexo en Andalucía. Periodo 2010-2017



Nota: Datos a 31 de diciembre de cada año.

Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

Los datos relativos a la evolución del período 2010-2017 muestran sistemáticamente un mayor incremento de las mujeres en alta como autónomas, siendo del 10,2% el aumento de mujeres frente al 3,8% de hombres entre ambos años. El número de hombres en 2010 era de 215.955 y el de mujeres de 107.558 (66,8% frente a 33,2%), y en 2017, los hombres autónomos son 224.149 y hay 118.533 mujeres autónomas (65,4% y 34,6%, respectivamente) por tanto, en dicho período se ha registrado un incremento relativo de mujeres sobre hombres de 1,3 puntos porcentuales.

Podría afirmarse que el crecimiento del empleo autónomo experimentado en Andalucía desde finales de 2012, año en el que se observa el nivel más bajo de altas, ha sido posible gracias a la mayor participación de las mujeres. Sin embargo, en 2017 la representación

global de los hombres de casi dos tercios del total de personas trabajadoras autónomas en situación de alta, es aún muy superior a la representación de mujeres.

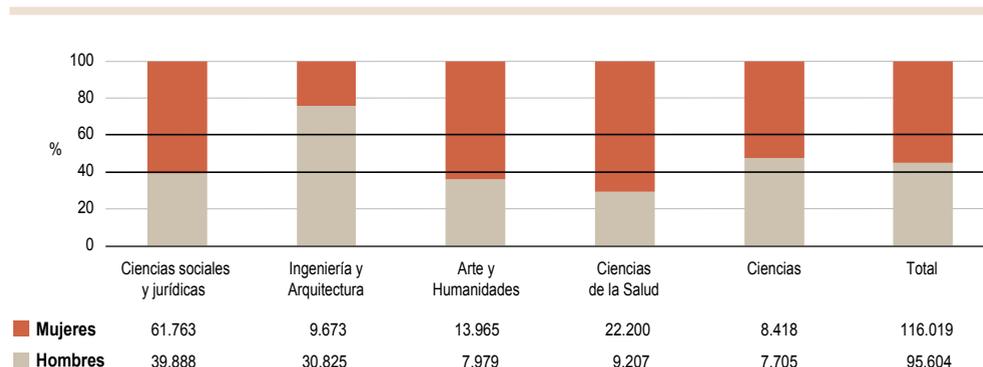
No obstante, cabe señalar que la brecha de género se ha ido acortando sistemáticamente cada año, si bien el análisis interanual muestra que este avance se produce a velocidad lenta, ya que entre 2016 y 2017 se ha producido un incremento del número de altas del 0,1% para las mujeres y un descenso para los hombres de 0,3%. En consecuencia, la brecha de género se ha reducido en 0,4 puntos porcentuales.

3.5.4. Alumnado matriculado en enseñanzas universitarias

Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad

El alumnado matriculado en estudios de Grado, primer y segundo Ciclo en las universidades públicas de Andalucía en el curso 2016/2017 ascendió a 211.623 personas, de las que son mujeres el 54,8% (116.019) y los hombres representan el 45,2% (95.604), prácticamente la misma proporción que en el curso anterior (54,6% y 45,4%, respectivamente) y dentro de los márgenes del equilibrio de género.

GRÁFICO 3.5.4. Alumnado matriculado en estudios de Grado y Primer y Segundo Ciclo según sexo y rama de conocimiento en Andalucía. Curso 2016/2017



Nota: Universidades presenciales.

Fuente: Ministerio de Educación y Formación Profesional. Sistema Integrado de Información Universitaria (SIU).

Por ramas de conocimiento, las mujeres son generalmente más numerosas en todas las ramas. Tienen mayor presencia en las ramas de Ciencias de la Salud (70,7%), Arte y humanidades (63,6%), Ciencias Sociales y Jurídicas (60,8%), y menor en Ingeniería y Arquitectura (23,9%), área en la que se matriculan mayoritariamente hombres (76,1%). La única rama en la que se observa equilibrio de género es en Ciencias, si bien la representación masculina es ligeramente inferior (52,2% mujeres frente al 47,8% de hombres).

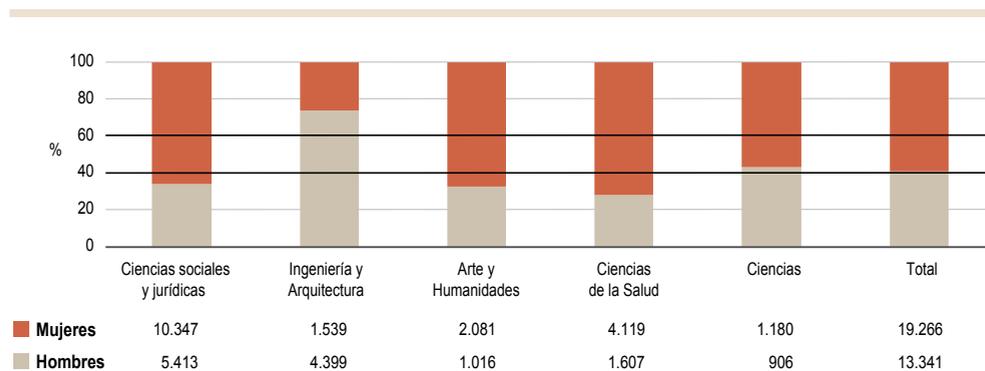
Las distribuciones entre mujeres y hombres son similares a las del curso 2015/2016, observándose incluso un pequeño descenso en las matriculaciones por parte de mujeres en Ingeniería y Arquitectura respecto al curso anterior, cuando alcanzaron el 24,1%.

3.5.5. Alumnado que terminó los estudios en 2017 según tipo de estudios

Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad

En el curso 2016/2017, el alumnado que ha terminado sus estudios universitarios en Andalucía con respecto al curso anterior ha disminuido en 582 personas respecto al curso anterior, sumando un total de 32.607 estudiantes, de quienes 19.266 son mujeres y 13.341 hombres. Las mujeres obtienen, por tanto, el 59,1% de las nuevas titulaciones y los hombres el 40,9%, manteniéndose una presencia de hombres y mujeres similar entre el alumnado egresado y el alumnado matriculado.

GRÁFICO 3.5.5. Alumnado egresado en estudios de Grado y Primer y Segundo Ciclo según sexo y rama de conocimiento en Andalucía. Curso 2016/2017



Nota: Universidades presenciales.

Fuente: Ministerio de Educación y Formación Profesional. Sistema Integrado de Información Universitaria (SIU).

Entre el alumnado egresado se mantienen la misma tendencia de las ramas de conocimiento en mujeres y hombres que entre el alumnado matriculado. Del total de las personas egresadas, finalizan los estudios de grado y primer y segundo Ciclo en Ciencias de la Salud un 71,9% de alumnas frente a un 28,1% de alumnos, rama en la que se da la mayor brecha de género, con una sobrerrepresentación de mujeres.

Las ramas de Ciencias Sociales y Jurídicas se distribuyen entre un 65,7% de alumnas y un 34,3% de alumnos, mientras que finalizan en la rama de Artes y Humanidades un 67,2% de alumnas y un 32,8% de alumnos.

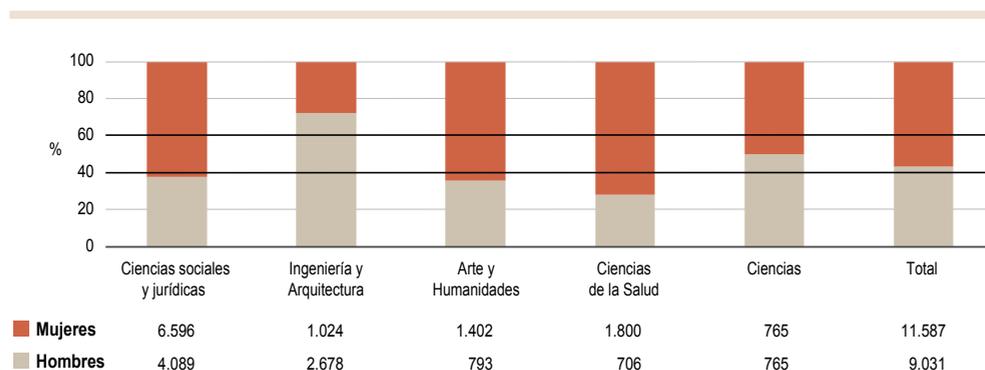
En Ingeniería y Arquitectura es la única rama en la que el porcentaje de mujeres egresadas es menor al de hombres, 25,9% frente al 74,1% respectivamente, dándose la mayor brecha de género por sobrerrepresentación de los hombres.

3.5.6. Alumnado matriculado en estudios de Máster según área de conocimiento en el curso 2016/2017

Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad

El alumnado matriculado en estudios de Máster para el curso 2016/2017 ascendió a 20.618 personas, de las cuales un 56,2% (11.587) fueron mujeres y un 43,8% (9.031) hombres, porcentajes similares a los del curso anterior (56,1% y 43,9% respectivamente) y que permanecen dentro de los márgenes de equilibrio.

GRÁFICO 3.5.6. Alumnado matriculado en estudios de Máster según sexo y rama de conocimiento en Andalucía. Curso 2016/2017



Nota: Universidades presenciales.

Fuente: Ministerio de Educación y Formación Profesional. Sistema Integrado de Información Universitaria (SIU).

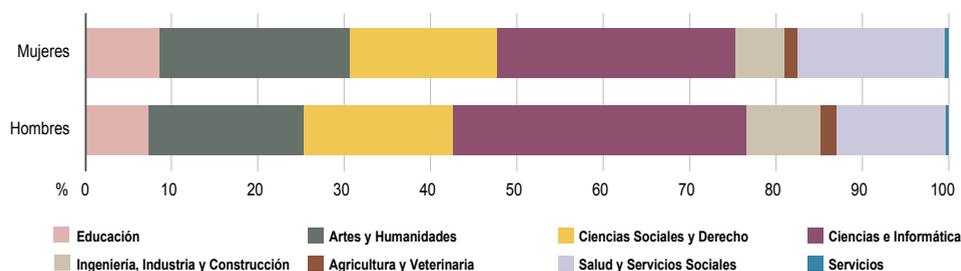
Es mayoritaria la presencia de mujeres en Ciencias de la Salud (71,8%), Artes y Humanidades (63,9%) y Ciencias Sociales y Jurídicas (61,7%), con una distribución similar al curso 2015/2016. Además cabe señalar que se mantiene, como en cursos anteriores, una presencia masculina mayoritaria en la rama de Ingeniería y Arquitectura, donde hay un 72,3% de hombres y un 27,7% de mujeres, produciéndose un descenso entre estas de 0,7 puntos porcentuales. Por otra parte, en la rama de Ciencias se alcanza la paridad, al encontrarse un 50% tanto de alumnas como de alumnos matriculados en estudios de Máster en este ámbito.

3.5.7. Tesis doctorales aprobadas según área de conocimiento en el año 2016

Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad

Durante 2016, un total de 2.953 personas presentaron y aprobaron sus tesis doctorales, observándose un aumento del 57% respecto a las aprobadas en 2015 (1.880), lo que se explica por la proximidad de la extinción de regulaciones de doctorado anteriores al *Real Decreto 99/2011*, estableciendo el mes de febrero de 2016 como fecha límite para la lectura de tesis a anteriores ordenaciones.

GRÁFICO 3.5.7. Tesis doctorales aprobadas según sexo y ámbito de estudio de la tesis en Andalucía. Año 2016



Fuente: Ministerio de Educación y Formación Profesional. Estadística de tesis doctorales.

En ese año de 2016, 1.513 aprobados de tesis correspondieron a mujeres y 1.440 a hombres (51,2% y 48,8% respectivamente), mostrando una situación equilibrada próxima a la del año 2015 (50,1% y 49,9% respectivamente).

Existen algunas diferencias de género en la elección de los ámbitos de estudio elegidos para sus tesis doctorales por mujeres y hombres. Las mujeres prefieren Ciencias e Informática (27,4% del total de tesis aprobadas por mujeres), seguida de Artes y Humanidades (21,9%), y Ciencias Sociales y Derecho, así como Salud y Servicios Sociales, ambas elegidas por el 16,9% del total de mujeres que han aprobado su tesis.

Por su parte, los hombres también prefieren en primer lugar Ciencias e Informática (34% del total de tesis aprobadas por hombres), en segundo puesto Artes y Humanidades (18%), y como tercera opción Ciencias Sociales y Derecho (17,2%), existiendo una mayor diferencia respecto a la cuarta opción, Salud y Servicios Sociales, que agrupa el 12,7% de las tesis aprobadas por hombres.

Así mismo, se observa que el ámbito de Servicios es en el que se observan mayores brechas de género, ya que un 65,9% de estas tesis han sido realizadas por mujeres y un 34,1% por hombres. También en Salud y Servicios Sociales se observa una importante brecha de género a favor de las mujeres (58,2% de las tesis en esta área las han realizado mujeres frente a un 41,8% de hombres). Por su parte, en el área de Ingeniería, Industria y Construcción ocurre lo contrario, ya que es mayor el porcentaje de tesis presentadas y aprobadas por hombres frente a las de mujeres (58,7% y 41,3% respectivamente).

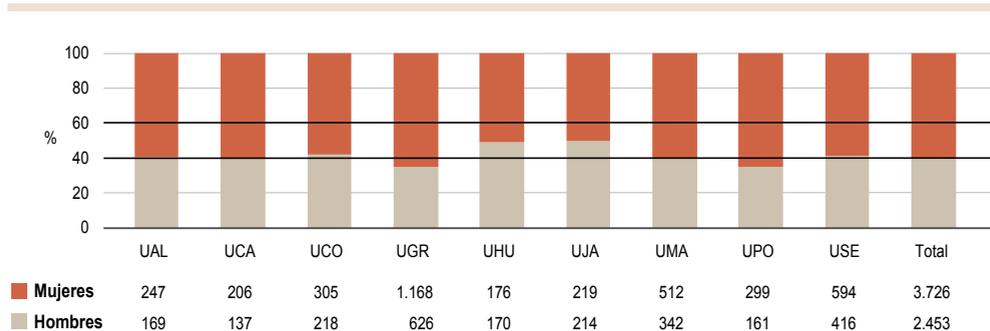
3.5.8. Alumnado de universidades con becas Erasmus

Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad

El objetivo del programa Erasmus es atender las necesidades de enseñanza y aprendizaje de quienes participan en la Educación Superior formal y en Formación Profesional de grado superior, independientemente de la duración de la carrera o cualificación, incluyendo los estudios de doctorado, así como a las instituciones que imparten este tipo de formación.

En el curso 2016/2017, 6.179 alumnos y alumnas de las universidades andaluzas disfrutaron de esta beca, de quienes el 60,3% fueron mujeres (3.726), y el 39,7% hombres (2.453), observándose la pérdida de equilibrio del curso 2015/2016, cuando se alcanzaron porcentajes del 55,8% y el 44,2% para mujeres y hombres respectivamente.

GRÁFICO 3.5.8. Alumnado de universidades de Andalucía con becas Erasmus según sexo. Curso 2016/2017



Fuente: Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad.

También se observa que en todas las universidades andaluzas el porcentaje de alumnas con beca Erasmus es superior al de alumnos, incluyendo la Universidad de Córdoba, que el año anterior tenía mayoría de hombres becados, un 58,8% en el curso 2015/2016, frente al 41,7% de este año.

La Universidad de Granada presenta la mayor brecha de género, de 30,2 puntos porcentuales, donde las mujeres becadas son el 65,1% y los hombres el 34,9%, seguida de la Universidad Pablo de Olavide, con el 65% de mujeres y el 35% de hombres becados (brecha de 30 puntos porcentuales). Estas mismas universidades también presentaban las mayores brechas de género en el curso anterior.

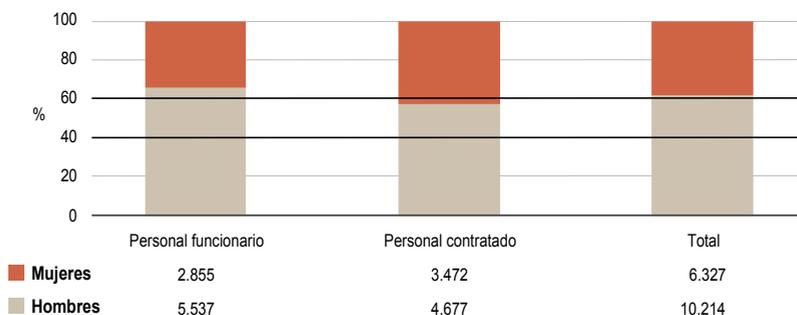
3.5.9. Personal docente e investigador de Universidad

Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad

El análisis sobre el personal docente e investigador de las universidades (en adelante PDI) en el año 2016 muestra un acercamiento a los márgenes de equilibrio de género, con una presencia de mujeres del 38,3% (6.327) y el 61,7% de hombres (10.214), mejorando la situación del año anterior, cuando representaban un 37,9% las mujeres y un 62,1% los hombres.

De todas las mujeres PDI, 2.855 (45,1%) son funcionarias y 3.472 (54,9%) son contratadas. En cambio, entre los hombres se invierte la situación, ya que la mayoría, 5.537 (el 54,2%) es personal funcionario y 4.677 (el 45,8%) es personal contratado.

GRÁFICO 3.5.9. Personal docente e investigador de Universidad según sexo y tipología en Andalucía. Año 2016



Fuente: Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad.

En todas las universidades es mayor el número de hombres docentes e investigadores, tanto funcionarios como contratados. Al igual que en año 2015, la mayor brecha de género se observa entre el personal funcionario, con 32 puntos porcentuales de diferencia, ya que en esta categoría las mujeres suponen el 34% frente al 66% de hombres. Entre el personal contratado, la brecha alcanza los 14,8 puntos porcentuales (42,6% de mujeres y 57,4% de hombres).

3.5.10. Mujeres perceptoras de incentivos de Grupos de I+D y Proyectos de excelencia

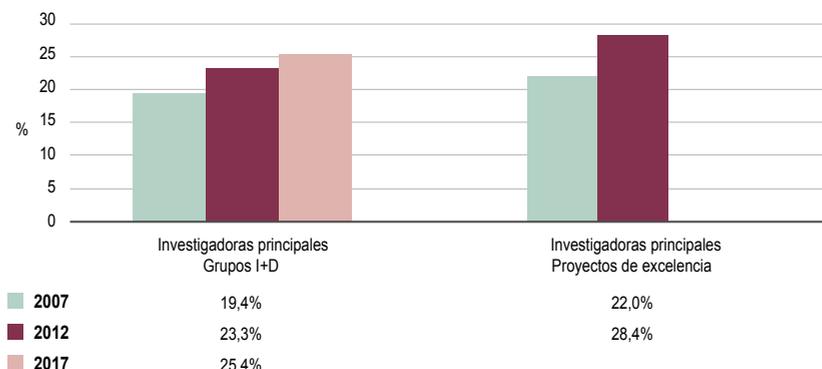
Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad

La regulación de las actividades de ciencia y tecnología y la promoción de un entorno favorable para la generación y desarrollo del conocimiento en el marco del Sistema Andaluz del Conocimiento, se encuentra recogida en la *Ley 16/2007, de 3 de diciembre, Andaluza de la Ciencia y el Conocimiento*. Las actuaciones de los agentes del conocimiento del sector público andaluz se rigen fundamentalmente por un enfoque de incentivos a la realización de proyectos de I+D o proyectos de investigación en equipos de investigación.

Entre los agentes del Sistema Andaluz del Conocimiento (universidades, organismos de I+D y centros de investigación), y como unidades básicas para la generación del conocimiento y la I+D en Andalucía, los grupos de investigación son estructuras y agrupaciones de personas investigadoras constituidas en el seno de dichos agentes.

La composición mínima de estos grupos es de cinco personas investigadoras, de las que al menos tres deben ser doctoras. La actividad de los grupos de investigación ha sido objeto de atención y financiación continuada por parte de la Junta de Andalucía, a través de los distintos planes del modelo de financiación básica de las universidades (grupos universitarios) o a través de convocatorias de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva (grupos no universitarios).

GRÁFICO 3.5.10. Mujeres perceptoras de incentivos de Grupos de I+D y Proyectos de excelencia en Andalucía. Años 2007, 2012 y 2017



Nota: La última convocatoria resuelta de Proyectos de excelencia es del año 2012, por lo que no hay datos disponibles para 2017.
Fuente: Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad. Sistema de Información Científica de Andalucía (SICA).

La persona que se encuentra al frente de los grupos de investigación y de los proyectos de excelencia, es un investigador o investigadora responsable, con titulación de doctorado y vinculación estable con la Universidad, Organismo de investigación o agente del conocimiento de pertenencia.

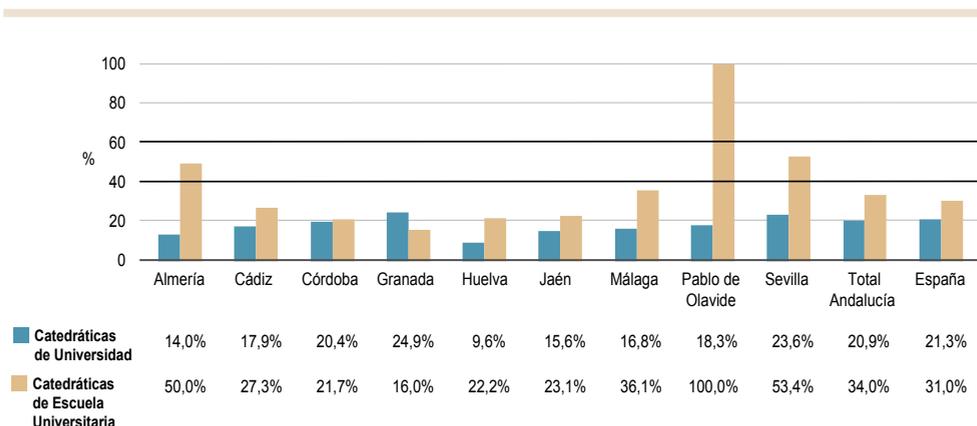
El análisis sobre la cuantía de investigadoras principales (responsables) en grupos de investigación y proyectos de excelencia, pone de manifiesto nuevamente una menor representación de mujeres. Sin embargo, en la evolución del periodo 2007-2017 se observa una tendencia positiva. En el caso de las investigadoras principales en Grupos de I+D, en 2007 alcanzaban un 19,4%, para pasar a un 23,3% en el año 2012 y a un 25,4% en el año 2017. Esta última cifra muestra un ligero retroceso frente al 26% del año 2016.

En cuanto a las investigadoras principales en Proyectos de excelencia se pasa de un 22% en el año 2007 a un 28,4% en el año 2012 (mismo porcentaje en 2011). Cabe señalar que la última convocatoria resuelta de Proyectos de excelencia se sitúa precisamente en el año 2012, extendiendo su ejecución hasta el año 2019. Se estima, por tanto, que esta tendencia observada de reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres en este área se irá consolidando a lo largo de las convocatorias de proyectos de investigación venideras, como pueden ser las convocatorias con cargo a los Fondos FEDER de ayudas a proyectos de las universidades públicas andaluzas o la convocatoria de ayudas en régimen de concurrencia competitiva, con cargo a los Fondos FEDER, a los proyectos de las entidades públicas de investigación andaluzas.

3.5.11. Titulares de Cátedras de Universidad y Escuela universitaria de Andalucía y España en el curso 2015/2016

Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad

GRÁFICO 3.5.11. Mujeres catedráticas de Universidad y de Escuela Universitaria en Andalucía y España. Curso 2016/2017



Nota: Los datos relativos a Cádiz no incluyen 117 plazas de profesorado asociado de Ciencias de la Salud de la Universidad de Cádiz debido a un retraso en sus contrataciones.

Fuente: Ministerio de Educación y Formación Profesional. Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Estadística de Personal de la Universidad (EPU).

En el curso 2016/2017 constan 2.088 Cátedras de Universidad en Andalucía, de las cuales 437 están ocupadas por mujeres. La proporción de mujeres catedráticas de Universidad en Andalucía se ha incrementado en 0,5 puntos porcentuales respecto al curso anterior, alcanzando el 20,9%.

Así mismo, las mujeres catedráticas de escuelas universitarias, que tradicionalmente han contado con una representación superior, han aumentado 1 punto porcentual con relación al curso anterior, pasando a ser un 34% del total (71 mujeres catedráticas de escuela universitaria). Ambas cifras se encuentran, por tanto, aún lejos de los márgenes de equilibrio representativo.

Con respecto al ámbito nacional, los porcentajes se mantienen y continúan con valores similares a los registrados en Andalucía, siendo el 21,3% las catedráticas de Universidad y el 31% las catedráticas de escuelas universitarias. Respecto al curso anterior, ambos porcentajes mejoran discretamente en 0,4 puntos porcentuales.

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

Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad

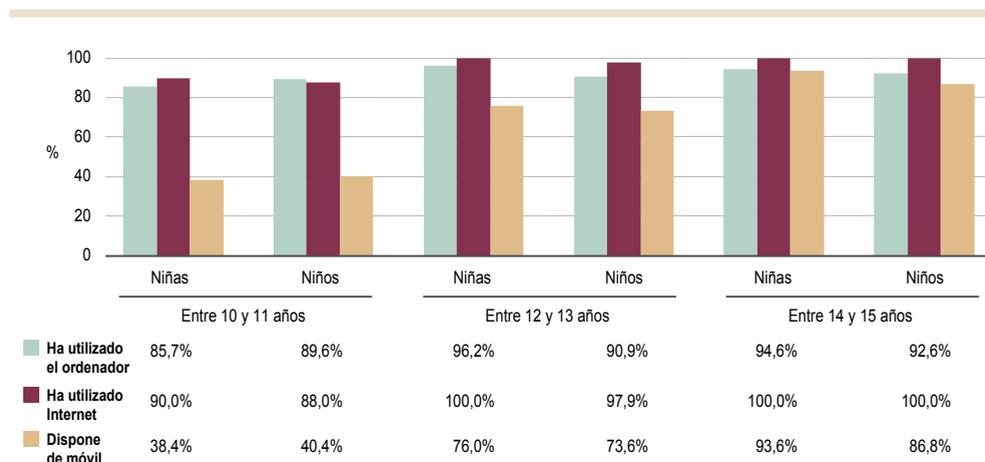
3.5.12.1. Uso de productos TIC en los últimos 3 meses según sexo, grupo de edad y tipo de producto

Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad

Los datos sobre el uso de productos TIC en 2017 muestran que, en términos generales, se mantiene el uso igualitario de estos productos entre niños y niñas de entre los 10 y 15 años, observándose una mínima brecha de género.

En general, ha descendido el uso del ordenador durante 2017 en las edades analizadas. Sin embargo, se observa un mayor uso por parte de las niñas en el tramo de edad de los 12 y 13 años, con una diferencia con los niños de más de cinco puntos porcentuales (96,2% para niñas y 90,9% para niños). Sin embargo, los niños de 10 y 11 años han utilizado el ordenador con mayor frecuencia que las niñas, con una diferencia de casi cuatro puntos porcentuales (85,7% y 89,6% para niñas y niños respectivamente). Existe una diferencia mínima entre los niños y las niñas de 14 y 15 años (1,9 puntos porcentuales de diferencia a favor de las niñas), cuyo uso es del 94,6% para niñas frente al 92,6% para niños.

GRÁFICO 3.5.12.1. Uso de productos TIC en los últimos 3 meses según sexo, grupo de edad y tipo de producto en Andalucía. Año 2017



Nota: Porcentaje sobre el total.

Fuente: Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad. Encuesta sobre equipamiento y uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los hogares de Andalucía.

El uso de Internet ha aumentado considerablemente respecto al año anterior entre niños y niñas de 12 a 15 años y ha disminuido de 10 y 11 años. En 2017, el uso por parte de niños y niñas de 14 y 15 años ha sido el mismo (100% para ambos sexos), no existiendo brecha de género en este segmento de edad. Mientras que entre las niñas de 10 y 11 así como de 12 y 13 años ha sido superior al de los niños en 2,1 puntos porcentuales para ambas cohortes (90% y 100% para niñas de los grupos de entre 10 y 11 años y 12 y 13 años, y 88% y 97,9% para niños de los mismos grupos de edad respectivamente).

En cuanto a la disponibilidad de telefonía móvil, respecto a 2016 se observa un descenso generalizado entre los 10 y 15 años. Destaca la menor disponibilidad en las niñas de 10 y 11 años respecto al año anterior, que pasa de un 61,8% a un 38,4% en 2017 (23,4 puntos porcentuales menos), mientras que el descenso entre los niños, en esa misma edad, fue de 11,9 puntos porcentuales. También cabe mencionar la mayor disponibilidad por parte de las niñas de edades entre 14 y 15 años respecto al año anterior (9 puntos porcentuales), que provoca que actualmente la diferencia de disponibilidad de móvil entre las niñas de esta edad sea de aproximadamente 7 puntos porcentuales respecto de los niños.

En la edad entre 10 y 15 años ha aumentado el uso de Internet, siendo ligeramente mayor en el caso de las niñas respecto a los niños. La existencia de esta diferencia muestra una tendencia cada vez más elevada del acceso a Internet tanto mediante dispositivos móviles como fijos.

Durante los últimos 10 años se observa un aumento del uso de productos TIC entre las niñas de 10 a 15 años mayor que entre los niños de ese mismo segmento de edad. En concreto, el uso de ordenador ha subido casi 3 puntos porcentuales entre las niñas y en 0,5 puntos entre los niños, mientras que el uso de Internet ha aumentado prácticamente en la misma proporción entre niños y niñas, alrededor de 24 puntos porcentuales. Se detecta, así mismo, una mayor disponibilidad de móvil entre las niñas de unos 9 puntos porcentuales y, sin embargo, un menor uso entre los niños de 4,5 puntos.

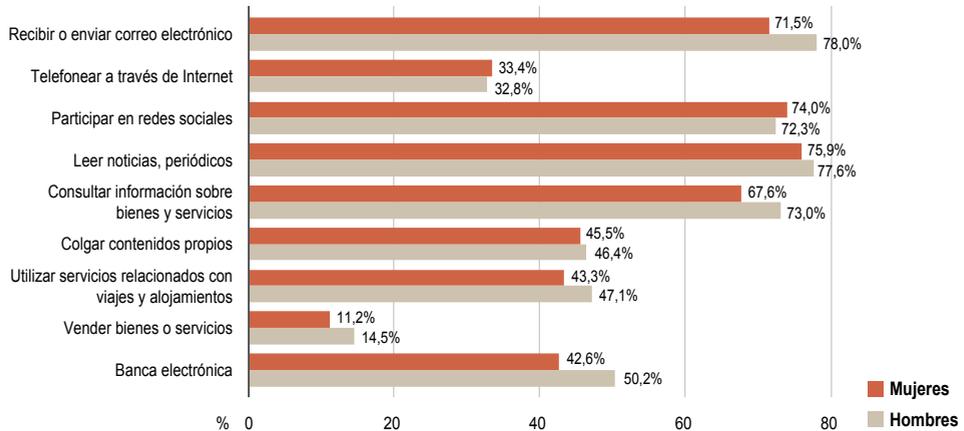
3.5.12.2. Uso de Internet en los últimos 3 meses por motivos particulares según sexo y naturaleza del servicio

Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad

El uso de Internet por motivos particulares por las personas adultas entre 16 y 74 años en 2017, presenta en general una reducida brecha de género.

Aunque continúa siendo menor la presencia de las mujeres en casi todos los motivos analizados, ha disminuido considerablemente la brecha de género respecto al año anterior en la lectura de noticias y periódicos por Internet (con un descenso de 3,5 puntos porcentuales), en la subida de contenidos propios (4,5 puntos porcentuales) o en la venta de bienes o servicios (4,9 puntos porcentuales).

GRÁFICO 3.5.12.2. Personas de 16 a 74 años que han usado Internet en los últimos 3 meses por motivos particulares según sexo y naturaleza del servicio en Andalucía. Año 2017



Fuente: Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad. Encuesta sobre equipamiento y uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los hogares de Andalucía.

Se mantiene la brecha de género relativa al uso del correo electrónico o de la banca electrónica, que las mujeres siguen usando menos que los hombres, con una diferencia aproximada de 7 puntos porcentuales. Por el contrario aumenta la brecha de género en la consulta de información sobre bienes y servicios, pasando de 2,9 puntos porcentuales en 2016 a 5,4 puntos porcentuales en 2017, observándose en ambos años una mayoría de consultas por parte de los hombres.

En la utilización de servicios relacionados con viajes y alojamientos, en 2016 existía una diferencia en torno a 1,5 puntos porcentuales, con mayor presencia de mujeres, y en 2017 la presencia de mujeres es inferior en 3,9 puntos porcentuales respecto a la de los hombres, lo que significa un aumento de la brecha de género. En el caso de telefonar a través de Internet, se observa otro cambio de tendencia, ya que en 2016 la brecha de género era de 5,5 puntos porcentuales con una mayoría de hombres, y en 2017, la brecha se ha acortado a 0,6 puntos porcentuales, con una mayor proporción de mujeres que usan este medio de comunicación.

En relación con la participación en redes sociales, continúa siendo mayor el uso por parte de las mujeres, con una diferencia de 1,6 puntos porcentuales respecto a los hombres y con un aumento en esta brecha respecto al año anterior de 0,8 puntos porcentuales.

Se observa de manera generalizada un aumento del uso de Internet por motivos particulares según la naturaleza del servicio utilizado durante los últimos 10 años entre las personas con edades entre 16 y 74 años. En concreto, ha disminuido la brecha de género en la lectura de noticias o periódicos por Internet, pues un 38% más de mujeres lo hace

acercándose al porcentaje de hombres que lo venían usando en estos años. Lo mismo ocurre con el uso de banca electrónica, donde las mujeres han mejorado su uso, con una diferencia de 23 puntos porcentuales en los últimos 10 años.

Asimismo el aumento del uso de la telefonía por Internet o la participación en redes sociales por las mujeres ha sido mayor que el de los hombres en estos años. Sin embargo, se observa una disminución generalizada del uso de Internet para consultar información sobre bienes y servicios, alrededor de 6 puntos porcentuales, o para acceder a servicios relacionados con viajes o alojamientos, sobre 12 puntos porcentuales. En cuanto al correo electrónico, el número de mujeres adultas que lo usan continúan siendo inferior al de los hombres e incluso ha disminuido en 6 puntos porcentuales durante los diez últimos años.

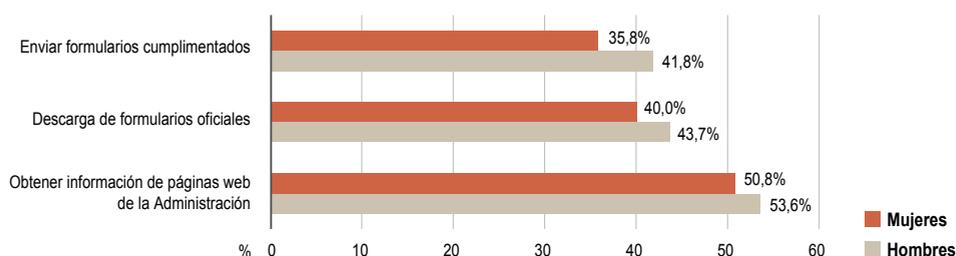
3.5.12.3. Formas de interacción con las administraciones públicas por Internet, por motivos particulares, en los últimos 12 meses según sexo y tipo de acción

Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad

Se observa una menor proporción de mujeres en todas las formas de interacción de la población con las administraciones públicas por Internet por motivos particulares, siendo la brecha de género mayor en el envío de formularios cumplimentados (6 puntos porcentuales a favor de los hombres).

Por otra parte, se observa un aumento de la obtención de información de páginas web de la Administración por parte de los hombres (1,5 puntos porcentuales) y una disminución de las mujeres (3,5 puntos porcentuales) respecto a la muestra anterior de 2016 y, aunque ha disminuido la brecha de género, en 2017 continúa siendo menor el uso de las mujeres que la de los hombres en 2,8 puntos porcentuales (en 2016 la brecha era de 7,8 puntos porcentuales).

GRÁFICO 3.5.12.3. Formas de interacción con las administraciones públicas por Internet, por motivos particulares, en los últimos 12 meses según sexo y tipo de acción en Andalucía. Año 2017



Fuente: Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad. Encuesta sobre equipamiento y uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los hogares de Andalucía.

En cuanto a los formularios oficiales, se ha incrementado su descarga por hombres y por mujeres respecto al año anterior (1,3 y 2,3 puntos porcentuales respectivamente) y continúa siendo mayor por parte de los hombres en 3,6 puntos porcentuales, suponiendo una disminución de la diferencia respecto a 2016 de un 1,1 punto porcentual.

La diferencia entre hombres y mujeres respecto al envío de formularios cumplimentados continúa alrededor de 6 puntos porcentuales, siendo superior la participación de los hombres, y habiendo aumentado la misma en 0,9 puntos porcentuales respecto al año pasado para estos, y en 0,2 puntos porcentuales para las mujeres.

3.6. EDUCACIÓN

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

Consejería de Educación y Deporte.

La Educación infantil es una etapa educativa que atiende a niños y niñas desde su nacimiento hasta los seis años de edad, según lo dispuesto en el artículo 12 del texto consolidado de la *Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación* y el artículo 41 de la *Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía*.

El número de centros de primer ciclo de Educación Infantil es un indicador relevante para la igualdad de género de Andalucía, ya que significa medidas de apoyo a las familias para compaginar la vida laboral y familiar y facilitar la incorporación al mercado laboral de hombres y mujeres en condiciones de igualdad.

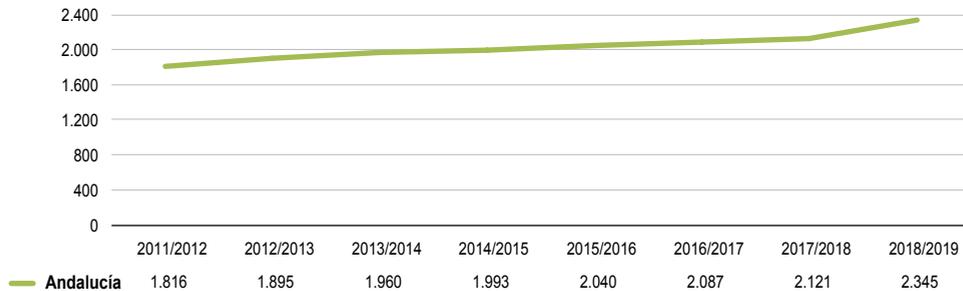
El primer ciclo Educación Infantil está destinado a la atención social y educativa de los niños y niñas menores de tres años, dando respuesta a una realidad social con el objetivo de lograr la conciliación de la vida familiar y laboral de las familias andaluzas y a la demanda de escolarización de los menores, en una red de centros que garantice gradualmente la existencia de puestos escolares.

Esta etapa educativa constituye un elemento básico para potenciar la igualdad de oportunidades educativas y la socialización del alumnado, reduciendo las desventajas iniciales en los procesos de aprendizaje de niños o niñas socialmente desfavorecidos, erigiéndose en factor esencial en la prevención de las dificultades de aprendizaje y del fracaso escolar, que se manifiestan con más claridad en las etapas educativas posteriores. De hecho, está demostrado, según numerosos estudios internacionales, que la escolarización temprana del alumnado tiene una influencia directa sobre el éxito escolar, convirtiéndose, por ello en una prioridad en Andalucía.

En este sentido, según el *Decreto 428/2008, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación y las enseñanzas correspondientes a la Educación Infantil en Andalucía*, se fijan el calendario, el horario y la jornada de atención socioeducativa poniendo especial atención al carácter asistencial de esta etapa educativa. Estas medidas contribuyen a la eliminación de las desigualdades de género, permitiendo una mayor autonomía de mujeres y hombres desde el punto de vista laboral y personal, facilitando su acceso al mercado laboral de manera más igualitaria al contar con un apoyo en las tareas de cuidado y crianza de sus hijos e hijas. En esta línea, se prevé un incremento progresivo de la oferta de plazas en centros que imparten exclusivamente el primer ciclo de Educación Infantil.

En conjunto, desde el curso 2011/2012 hasta el curso 2018/2019, se observa esta tendencia evolutiva de carácter positivo al pasar de 1.816 a 2.345 centros, que supone un incremento del 29,1%, con un total de 529 nuevos centros.

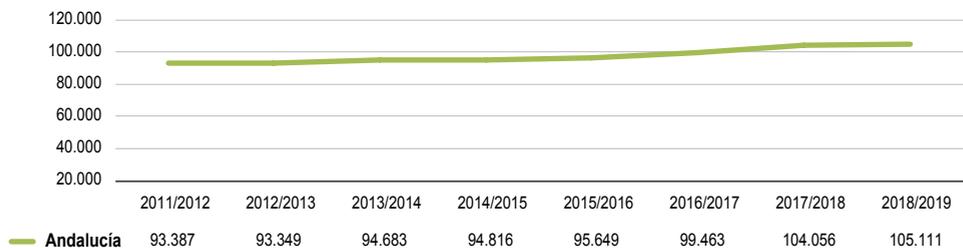
GRÁFICO 3.6.1.1. Evolución del número de centros de primer ciclo de Educación Infantil en Andalucía. Cursos 2011/2012 a 2018/2019



Nota: Datos avance para el curso 2017/2018 y datos estimados para el curso 2018/2019.
Fuente: Consejería de Educación y Deporte.

Cabe destacar que en el curso 2018/2019 vuelve a mejorar la oferta de enseñanzas de primer ciclo de Educación Infantil (0-3 años). En concreto, un total de 1.941 centros ofrecen estas enseñanzas bajo un modelo de “Ayudas a las familias”, 41 más que el curso anterior, y ello en aplicación del *Decreto-ley 1/2017, de 28 de marzo, de medidas urgentes para favorecer la escolarización en el primer ciclo de la Educación infantil en Andalucía*.

GRÁFICO 3.6.1.2. Evolución del alumnado en centros de primer ciclo de Educación Infantil en Andalucía. Cursos 2011/2012 a 2018/2019



Nota: Datos avance para el curso 2017/2018 y datos estimados para el curso 2018/2019.
Fuente: Consejería de Educación y Deporte.

El alumnado matriculado en centros de primer ciclo de Educación Infantil también es un indicador relevante en el ámbito de la educación en igualdad, visibilizando al alumnado con una escolarización temprana en Andalucía, así como las medidas que favorecen la conciliación y que ofrece el sistema educativo a las familias. Su número ha ido aumentando progresivamente desde el curso 2011/2012 hasta el 2018/2019, permitiendo con ello avanzar en la consecución del éxito escolar.

Según señala la Comisión Europea, “las evidencias muestran que una buena educación infantil temprana incrementa los logros educativos, reduce el riesgo de abandono escolar temprano en etapas posteriores” y constituye, para las familias, un instrumento fundamental para compaginar el trabajo y la atención a los menores.

El citado *Decreto-ley 1/2017, de 28 de marzo, de medidas urgentes para favorecer la escolarización en el primer ciclo de la Educación Infantil en Andalucía* tiene por objeto regular el programa de ayuda a las familias, para el fomento de la escolarización en el primer ciclo de la Educación Infantil en Andalucía y promueve la adhesión a dicho programa de los centros educativos específicos de primer ciclo de Educación Infantil que no sean de titularidad de la Junta de Andalucía.

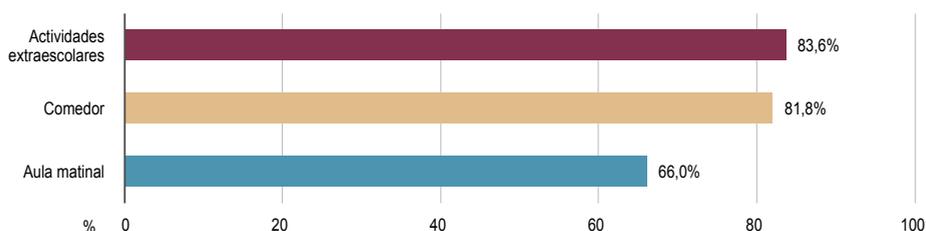
A dicho programa de ayuda se han adherido centros educativos, tanto de titularidad municipal como privados, que, unidos a las escuelas infantiles de titularidad de la Junta de Andalucía, conforman una red capaz de dar respuesta a una mayor demanda, de prestación de servicios públicos por parte de las familias.

Para el periodo comprendido entre los cursos 2011/2012 y 2018/2019, el alumnado ha pasado de 93.387 a 105.111 personas; este aumento de 11.724 supone un incremento del 12,6%.

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

Consejería de Educación y Deporte.

GRÁFICO 3.6.2. Centros educativos que ofertan servicios de Aula matinal, Comedor y Actividades extraescolares en Andalucía. Curso 2018/2019



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

Fuente: Consejería de Educación y Deporte.

Según lo establecido en la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, modificada por la Ley 9/2018, de 12 de octubre* y el *Decreto 137/2002, de 30 de abril, de apoyo a las familias andaluzas*, la Consejería de Educación y Deporte promueve una serie de medidas en favor de las familias andaluzas para facilitar la vida familiar así como la integración de las mujeres y los hombres en la vida laboral en condiciones de igualdad.

Entre todas las medidas destacan, por su gran importancia para facilitar la conciliación laboral y familiar, los servicios complementarios de aula matinal, comedor escolar y actividades extraescolares, ofrecidos por los centros de enseñanza acogidos al Plan de apertura en horarios ampliados.

Los indicadores relativos al alumnado de centros del Plan de apertura, a los centros acogidos al Plan de Apertura y a la cobertura del servicio de aula matinal, del servicio de comedor y del servicio de actividades extraescolares, se consideran relevantes para la igualdad de género en Andalucía ya que reflejan la respuesta, por parte de la Consejería de Educación y Deporte, a la demanda de los servicios comprendidos dentro del Plan de apertura en los centros educativos. También ponen de manifiesto la necesidad de la sociedad andaluza de ampliar los horarios de dichos centros, por lo que esta labor asistencial constituye una ayuda a las familias andaluzas en su conciliación laboral y personal.

Del total de los 2.399 centros que están acogidos al Plan de Apertura para el curso escolar 2018/2019 en la Comunidad Autónoma de Andalucía, el 66% prestan servicio de aula matinal, el 81,8% servicio de comedor y el 83,6% presta servicio de actividades extraescolares.

En el análisis por las diferentes provincias, se observa que Málaga es la que presenta mayor oferta de estos servicios, el 89,9% de los centros de Educación Infantil y Primaria ofertan el servicio de aula matinal. Por otra parte, el 76,5% y el 76,7% de los centros de Educación Infantil, Primaria y Secundaria de esta provincia ofertan comedor y actividades extraescolares, respectivamente.

3.6.3. Tasas de escolarización del alumnado de 3 a 5 años

Consejería de Educación y Deporte.

La tasa neta de escolarización se define como la relación porcentual que existe entre el alumnado de la edad que se toma como referencia con respecto al total de población de dicha edad. Si bien la Educación Infantil tiene carácter voluntario y gratuito, el porcentaje de población atendida en esta franja de edad es uno de los indicadores que usa la Unión Europea para medir la calidad de un sistema educativo.

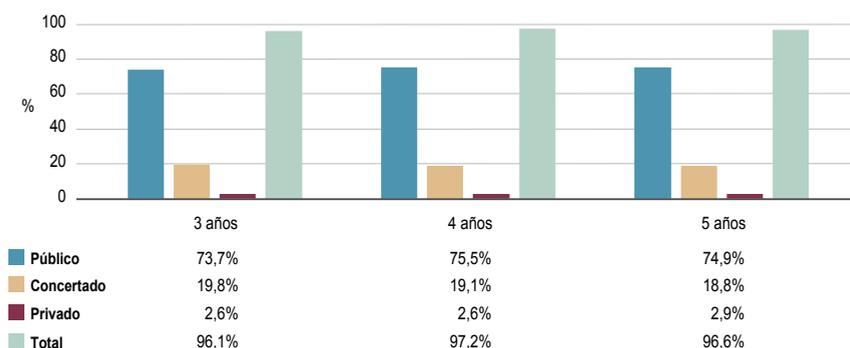
En el segundo ciclo de Educación Infantil, se observa que la tasa está alcanzando un valor próximo al 100%, dato que confirma que el alumnado de 3 a 5 años está escolarizado en el tramo educativo que le corresponde por edad.

Estas enseñanzas se desarrollan en centros públicos y concertados con una finalidad educativa y asistencial, ofreciendo la atención temprana a los y las menores y favoreciendo la conciliación laboral de las familias, convirtiéndose, por tanto, en un indicador que informa sobre las medidas desarrolladas para promover la igualdad de género, tanto del alumnado implicado como de sus familias. Contribuye al desarrollo físico, afectivo, social e intelectual de los niños y las niñas, respetando los derechos de la infancia y atendiendo a su bienestar.

Cabe señalar que el valor de la tasa ha ido incrementándose de manera continua en los últimos años, como consecuencia de la política educativa desarrollada por parte de la Consejería de Educación y Deporte, que ha hecho posible desarrollar medidas, como la mejora

de infraestructuras, el incremento de recursos humanos o el esfuerzo realizado para ampliar la gratuidad de la enseñanza en estos niveles, facilitando la incorporación de los niños y niñas a la escuela desde los primeros años de vida, y contribuyendo con ello a su posterior éxito educativo.

GRÁFICO 3.6.3. Tasas de escolarización de segundo ciclo de Educación Infantil según edad y titularidad de los centros educativos en Andalucía. Curso 2016/2017



Nota: Los datos corresponden a tasas netas. Población obtenida de Proyecciones de población a corto plazo 2011-2021 del Instituto Nacional de Estadística (INE). Si la población real es superior a la proyección de población, la tasa puede ser superior al 100%.
Fuente: Consejería de Educación y Deporte.

En Andalucía en el curso 2016/2017 está escolarizado en torno al 96,6% de los niños y niñas de 3 a 5 años, habiéndose incrementado en los últimos diez años el promedio de años en escolarización en Educación Infantil, de menos de 3 años a 4 años de media. Ello supone el mayor incremento producido en años de escolarización de toda España.

Atendiendo a la titularidad del centro, se observa que la gran mayoría del alumnado, se matricula en centros públicos, que concentran el 74,7% del total de matriculaciones, seguido de los centros concertados (19,2%) y, por último, de los centros privados, con porcentajes inferiores al 3% del total de la población.

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

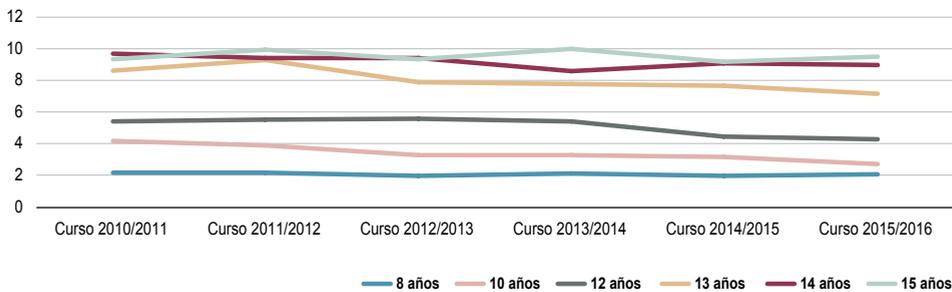
Consejería de Educación y Deporte.

La tasa de idoneidad entre alumnas y alumnos en las edades de la enseñanza obligatoria en Andalucía, determina el porcentaje de alumnas y alumnos que se encuentran matriculados en dicha etapa educativa, en el curso que por su edad les corresponde. Se trata de un indicador significativo en el ámbito de la igualdad de género, ya que en el análisis de las desigualdades que se producen entre alumnos y alumnas, los datos aportados suponen un punto de partida determinante para adoptar medidas para erradicarlas.

Las tasas de idoneidad en Educación Secundaria muestran la existencia de brechas de género, causadas porque los alumnos repiten, de media, al menos un curso escolar más que las alumnas. Por ello se requiere un análisis de las causas de estas diferencias que permitan el desarrollo de medidas correctoras de refuerzo para los alumnos, orientadas a lograr que todo el alumnado alcance los objetivos de la etapa y las competencias correspondientes de manera satisfactoria.

Comparando la tasa de idoneidad entre los cursos 2010/2011 y 2015/2016, los datos muestran que la tasa de las alumnas es siempre superior a la tasa de los alumnos, observándose en los distintos cursos que esta brecha de género es menor en edades más tempranas y que va incrementándose al aumentar los niveles educativos.

GRÁFICO 3.6.4. Evolución de la brecha de género en la Tasa de idoneidad en edades de la enseñanza obligatoria en Andalucía. Cursos 2010/2011 a 2015/2016



Nota: Puntos porcentuales alumnas-alumnos.
Fuente: Consejería de Educación y Deporte.

Comparando los datos del curso escolar 2010/2011 con los del curso 2015/2016, se pone de manifiesto que la tendencia general es el acortamiento de la brecha de género, como consecuencia de los mejores resultados académicos de los alumnos que se acercan progresivamente a los de las alumnas en todos los tramos de edad, salvo en 15 años.

En líneas generales, los valores de la brecha de género en la tasa de idoneidad inferior a 6 puntos porcentuales se mantienen entre el alumnado menor a 13 años y se produce un aumento de la brecha conforme se incrementa dicha edad. Como dato positivo, cabe destacar que en el alumnado de 8 años se mantiene un valor de la tasa cercano a 2 puntos porcentuales desde el curso 2010/2011 hasta el curso 2015/2016 y que la tendencia es a la baja en los valores de la tasa para el alumnado de 10 y 12 años desde el curso 2013/2014.

En cambio, los datos con valores más elevados, entre 8 y 10 puntos porcentuales, corresponden al alumnado de las franjas de edad más altas, si bien observándose una tendencia a la baja (de 1,4 puntos porcentuales) en la brecha de género en el alumnado de 13 años, desde el curso 2010/2011 hasta 2015/2016. Además el alumnado de 14 años mantiene valores prácticamente estables desde el curso 2014/2015. Este hecho viene justificado por la mejora del aprendizaje y del rendimiento académico de los alumnos.

3.6.5. Evolución del alumnado de Bachillerato según rama de conocimiento

Consejería de Educación y Deporte.

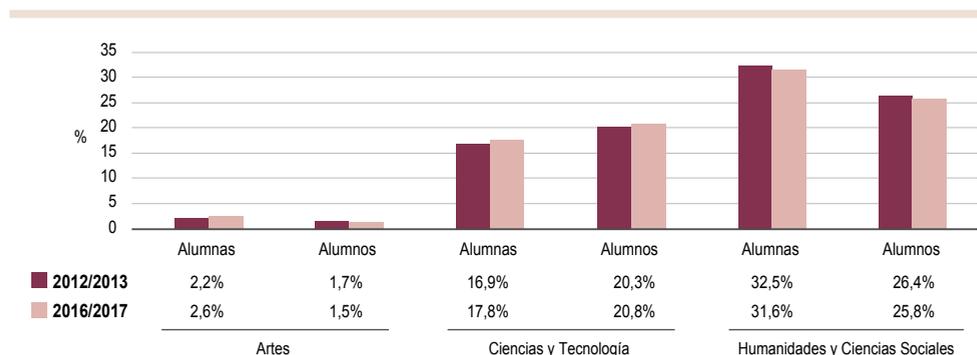
El Decreto 110/2016, de 14 de junio, por el que se establece la ordenación y el currículo correspondiente al Bachillerato en la Comunidad Autónoma de Andalucía, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, y su modificación posterior por la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa y el Real Decreto 1105/2014, de 26 de diciembre, por el que se establece el currículo básico de la Educación Secundaria Obligatoria y del Bachillerato, conforman la legislación aplicable. A tales efectos, el citado Decreto 110/2016 integra las normas de competencia autonómica con las de competencia estatal, a fin de proporcionar una expresión sistemática del régimen jurídico aplicable.

El carácter postobligatorio de esta etapa determina su organización y desarrollo, en la cual se favorece una organización de las enseñanzas flexible, que permite la especialización del alumnado en función de sus intereses y de su futura incorporación a estudios posteriores y a la vida laboral. Todo ello, teniendo en cuenta la atención a la diversidad, mediante el establecimiento de medidas dirigidas al alumnado que las pueda necesitar a lo largo del proceso educativo.

La finalidad del Bachillerato es proporcionar a los y las estudiantes una formación que favorezca su madurez intelectual y humana, adquiriendo competencias, conocimientos y habilidades necesarias para incorporarse a la vida activa o acceder a la Educación superior. El Bachillerato es una etapa que comprende de los 16 a los 18 años y se estructura en dos cursos académicos, desarrollándose en tres modalidades diferentes: Ciencias y Tecnología, Humanidades y Ciencias Sociales y Artes.

El análisis de la evolución del alumnado por ramas de actividad y curso permite observar las diferencias que se producen en la elección de las distintas modalidades según el sexo. Se trata de un indicador significativo desde el punto de vista de género, ya que el análisis de las desigualdades entre alumnas y alumnos permite promover medidas para erradicarlas.

GRÁFICO 3.6.5. Alumnado de Bachillerato según sexo, rama y curso escolar en Andalucía. Cursos 2012/2013 y 2016/2017



Nota: Porcentajes sobre el total del alumnado de cada curso.

En el curso 2012/2013 faltan por incluir 61 alumnos/as de Bachillerato Internacional distribuidos en 34 alumnas y 27 alumnos. En el curso 2016/2017, esta cifra asciende a 52, distribuidos en 23 alumnas y 29 alumnos.

Fuente: Consejería de Educación y Deporte.

En el curso 2016/2017, de las 142.640 matriculaciones en los dos cursos de Bachillerato, el 48% son matriculaciones de alumnos y el 52%, de alumnas. Según las distintas modalidades, el más demandado es el Bachillerato de Humanidades y Ciencias Sociales, con 81.758 estudiantes (57,3%), seguido del de Ciencias y Tecnología con 55.136 estudiantes (38,7%), y del menos demandado, el de Artes, con 5.746 estudiantes (4%).

El análisis de la brecha de género en la elección de las distintas modalidades, muestra que el Bachillerato de Artes aglutina un 63,9% de alumnas, el de Humanidades y Ciencias Sociales un 55,1% de alumnas y que, por el contrario, en el Bachillerato de Ciencias y Tecnología hay una mayor presencia masculina, con un 53,9% de alumnos. Otro dato significativo, es que del total del alumnado en el curso 2016/2017, el 31,6% son alumnas en Artes y Humanidades, y el 25,8%, alumnos en esta misma rama. Por su parte, el 2,6% y el 1,5% del alumnado total son alumnas y alumnos, respectivamente, en la rama de Artes.

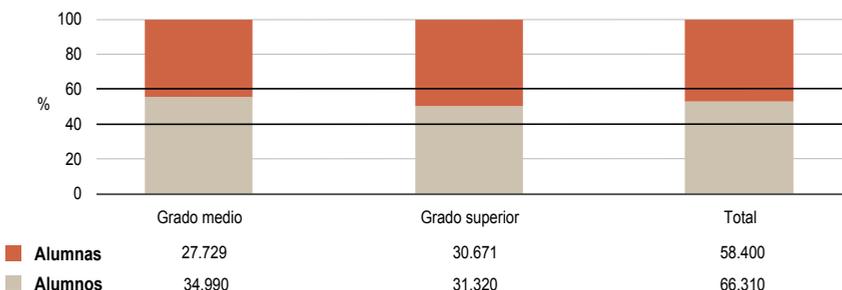
Comparando estos datos con el curso 2012/2013, se observa una disminución de 2,8% en matriculaciones, que puede estar motivada por la bajada de la natalidad y la política de fomento de la Formación profesional. A nivel global, en la evolución de los datos respecto a años anteriores, en el Bachillerato de Ciencias y Tecnología continua la tendencia de una mayor presencia del alumnado masculino y en el Bachillerato de Humanidades y Ciencias Sociales, del femenino. En el de Artes, aumenta la presencia de mujeres y disminuye la de hombres.

3.6.6. Alumnado de Ciclos formativos según nivel y familia profesional

Consejería de Educación y Deporte.

La Consejería de Educación y Deporte muestra el compromiso de potenciar la Formación profesional, como un conjunto de enseñanzas cuyo punto fuerte es la formación práctica, orientada a las necesidades de la economía y a los diferentes sectores productivos, adecuándolas a las demandas del mercado laboral y garantizando la igualdad de oportunidades del Sistema educativo.

GRÁFICO 3.6.6.1. Alumnado matriculado en Ciclos Formativos según sexo y nivel en Andalucía. Curso 2016/2017



Fuente: Consejería de Educación y Deporte.

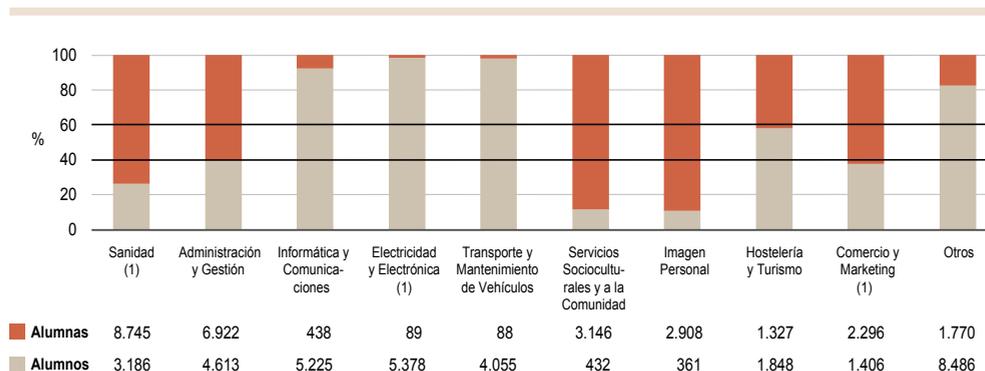
Existen diferencias en la formación del alumnado en función del sexo, concretamente desigualdades en la matriculación de alumnos y alumnas por nivel educativo de la Formación profesional, siendo relevante que el porcentaje de alumnos en el Ciclo formativo grado medio es mayor que el de alumnas.

En el curso 2016/2017, del total del alumnado en los Ciclos formativos un total de 62.719 estudiantes se matricularon en el grado medio, y 61.991 estudiantes lo hicieron en el grado superior, lo que representa un 50,3% de matrícula en grado medio y un 49,7% en el grado superior.

El análisis de género del alumnado que cursa las enseñanzas de grado superior en Andalucía, muestra que se roza la paridad, con un 50,5% de alumnos y 49,5% de alumnas. Por el contrario, la brecha de género es mayor en Ciclos formativos de grado medio, con un 55,8% de alumnos y un 44,2% de alumnas.

Al mismo tiempo, de los 124.710 estudiantes matriculados en los distintos Ciclos formativos en el curso 2016/2017, 66.310 son alumnos, de los cuales el 52,8% se matriculó en un Ciclo formativo de grado medio y el 47,2% en uno de grado superior, y de las 58.400 alumnas, el 47,5% cursaron Ciclos formativos de grado medio y en mayor proporción, el 52,5%, en ciclos de grado superior.

GRÁFICO 3.6.6.2. Alumnado matriculado en Ciclos Formativos de grado medio según sexo y familia profesional en Andalucía. Curso 2016/2017



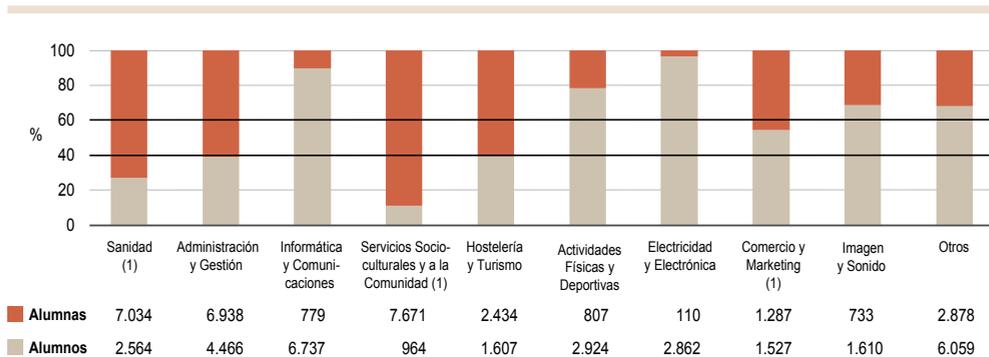
Nota: (1) Datos acumulados de familias profesionales de LOGSE y LOE.
Fuente: Consejería de Educación y Deporte.

Atendiendo a las diferentes familias profesionales en los Ciclos formativos de grado medio en Andalucía, se advierte que existe una significativa diferencia en la elección que hace el alumnado, en función del sexo, que parece responder, aún hoy en día, a los estereotipos o conductas atribuidas a los hombres y las mujeres, enraizadas en la sociedad y que condicionan la elección de los alumnos y alumnas. Por tanto, conocer la distribución por sexo en los distintos Ciclos formativos ayuda a identificar esta realidad y tomar medidas que favorezcan la igualdad de género.

En términos generales, como ya se ha comentado, los Ciclos formativos de grado medio son cursados mayoritariamente por chicos, concretamente por un 55,8 % frente a un 44,2% de chicas. En el curso 2016/2017, se observa que las ramas que acumulan mayor volumen de alumnado son las de Sanidad y Administración y Gestión, con el 19% y el 18,4% de 62.719 alumnos y alumnas, estando además muy feminizadas; concretamente, las alumnas representan un 73,3% y 60% en esas ramas, respectivamente. Por el contrario, se detecta una mayor presencia masculina en las ramas de Electricidad y Electrónica; Transporte y mantenimiento de Vehículos e Informática y Comunicación, con una representación masculina del 98,4%, 97,9% y 92,3%, respectivamente.

En ramas más minoritarias, destaca que un 89% del total son mujeres, en la familia profesional de Imagen Personal y un 87,9% en Servicios Socioculturales y a la Comunidad, manteniéndose la tendencia a la feminización en disciplinas relacionadas con la atención y los cuidados. Por último, la distribución por sexo está dentro de los márgenes de equilibrio en otras Familias profesionales menos demandadas, como Hostelería y Turismo y Comercio y Marketing.

GRÁFICO 3.6.6.3. Alumnado matriculado en Ciclos Formativos de grado superior según sexo y familia profesional en Andalucía. Curso 2016/2017



Nota: (1) Datos acumulados de familias profesionales de LOGSE y LOE.
Fuente: Consejería de Educación y Deporte.

En Andalucía, la distribución del alumnado en los Ciclos formativos de grado superior por familias profesionales en el curso 2016/2017 muestra también brechas similares en la formación de alumnos y alumnas, que pueden estar condicionadas por estereotipos sexistas arraigados en la sociedad.

Los Ciclos formativos de grado superior relacionados con las ramas de Sanidad; Administración y Gestión; Informática y Comunicaciones y Servicios socioculturales y a la Comunidad suman el mayor volumen de matrículas con respecto del total, concretamente el 59,9%.

En conjunto se observan familias profesionales que concentran mayoritariamente a hombres o a mujeres, como es el caso de las familias profesionales de Administración y Gestión, Servicios Socioculturales y Sanidad, en las cuales se produce un predominio femenino. Destaca en especial la rama de Servicios Socioculturales y a la Comunidad, en la cual la presencia

femenina alcanza un 88,8% y a continuación las familias profesionales de Hostelería y Turismo y Administración y Gestión con alrededor de un 60% de mujeres. Por el contrario, las familias profesionales de Informática y Comunicaciones, Actividades Físicas y Deportivas y Electricidad y Electrónica están cursadas mayoritariamente por alumnos (89,6%, 78,4% y 96,3%).

Finalmente, se observa una presencia de hombres y mujeres dentro de los márgenes de equilibrio en otras ramas de los Ciclos formativos de grado superior, como en la familia profesional de Comercio y Marketing, con un 45,7% de mujeres y un 54,3% de hombres.

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

Consejería de Educación y Deporte.

A nivel general, cabe señalar que el número de aprobados en los diversos ciclos educativos muestra diferencias por sexo que pueden ser debidas a comportamientos aprendidos, marcados por estereotipos que se mantienen presentes en nuestra sociedad y que pueden reflejarse en los procesos cognitivos.

En el curso académico 2015/2016, siguiendo con la dinámica de años anteriores, el número de aprobados en los distintos niveles educativos es más alto entre las alumnas que en los alumnos. Analizando el curso de sexto de Primaria, la materia de Ciencias de la Naturaleza es la que presenta un mayor número de aprobados (92,7%) y un mayor número de alumnas aprobadas (94%) frente al 91,6% de los alumnos, observándose también que en Primer Idioma es donde hay mayor diferencia en la tasa de aprobados a favor de las alumnas, concretamente de 4,8 puntos porcentuales.

CUADRO 3.6.7.1. Tasa de aprobados por materias de 6º de Primaria según sexo en Andalucía. Curso 2015/2016

Asignatura	Alumnas	Alumnos	Total
Lengua Castellana y Literatura	93,8%	89,4%	91,6%
Primer idioma	92,2%	87,4%	89,7%
Matemáticas	90,3%	88,4%	89,3%
Ciencias de la Naturaleza	94,0%	91,6%	92,7%
Ciencias Sociales	92,7%	90,0%	91,3%

Fuente: Consejería de Educación y Deporte.

En segundo lugar, en el curso 2015/2016, en cuarto de Educación Secundaria Obligatoria (ESO), las alumnas presentan mejor rendimiento que los alumnos en todas las asignaturas. Destaca que esta diferencia es mayor en el caso de la materia de Lengua Castellana y Literatura, con 9,8 puntos porcentuales, seguida de Matemáticas, con 7,3 puntos porcentuales a favor de las alumnas. El mayor nivel de equilibrio se encuentra en la materia de Tecnología, donde las tasas de aprobados prácticamente se equiparan, presentando el 88,6% de alumnas aprobadas frente al 86,7% de los alumnos.

CUADRO 3.6.7.2. Tasa de aprobados por materias de 4º de E.S.O. según sexo en Andalucía. Curso 2015/2016

Asignatura	Alumnas	Alumnos	Total
Ciencias Sociales, Geografía e Historia	88,3%	83,1%	85,7%
Primera Lengua Extranjera	88,0%	81,9%	85,0%
Lengua Castellana y Literatura	88,4%	78,6%	83,5%
Matemáticas	83,7%	76,4%	80,1%
Biología y Geología	92,3%	88,5%	90,5%
Física y Química	88,7%	83,8%	86,1%
Tecnología	88,6%	86,7%	87,3%

Fuente: Consejería de Educación y Deporte.

En tercer lugar, en las materias comunes de segundo de Bachillerato es donde el alumnado femenino obtiene el mayor éxito en las tasas de aprobados (excluyendo los Ciclos), con un 94,8% en Lengua Extranjera II- Francés y superior a la masculina (92,6%). La mayor diferencia entre sexos se observa en la asignatura de Lengua Castellana y Literatura II, con 5,4 puntos porcentuales, seguida de Historia de la Filosofía, con 4,5 puntos porcentuales. Por el contrario, en Lengua Extranjera II- Francés es donde estas diferencias son menores con 2,2 puntos porcentuales la diferencia.

CUADRO 3.6.7.3. Tasa de aprobados por materias comunes de 2º de Bachillerato según sexo en Andalucía. Curso 2015/2016

Asignatura	Alumnas	Alumnos	Total
Historia de la Filosofía	89,1%	84,6%	87,0%
Historia de España	87,4%	84,7%	86,1%
Lengua Castellana y Literatura II	88,9%	83,5%	86,4%
Lengua Extranjera II - Francés	94,8%	92,6%	93,9%
Lengua Extranjera II - Inglés	88,6%	85,9%	87,3%

Fuente: Consejería de Educación y Deporte.

Para finalizar, como se viene observando en otras etapas educativas, el éxito obtenido en los estudios de Ciclos formativos de grado superior es mayor en las alumnas (85,6% tituladas) que en los alumnos (77% titulados). No obstante, se observa que hay familias profesionales, como Acuicultura, Gestión del Transporte, Ortoprotésica, Programación de la Producción en Moldeo de Metales y Polímeros, Química Ambiental y Servicios al Consumidor, que presentan el 100% de aprobados tanto en alumnas como en alumnos, en mayor medida que en el Curso 2014/2015.

En otras familias profesionales destaca que solo titulan alumnos, como en Desarrollo de Productos Electrónicos, Construcciones Metálicas, Mantenimiento de Equipo Industrial y Sistemas de Regulación y Control Automáticos, solo titulan alumnas en Estética y Caracterización y Maquillaje Profesional.

CUADRO 3.6.7.4 Tasa de titulaciones en Ciclos Formativos de grado superior según sexo en Andalucía. Curso 2015/2016

Ciclos Formativos	Alumnas	Alumnos	Total
Acuicultura	100,0%	100,0%	100,0%
Administración de Sistemas Informáticos en Red	50,0%	63,9%	62,6%
Administración y Finanzas	75,4%	69,0%	72,9%
Agencias de Viajes y Gestión de Eventos	77,5%	70,4%	75,2%
Anatomía Patológica y Citología	93,6%	87,0%	92,3%
Animación de Actividades Físicas y Deportivas	91,1%	87,2%	88,0%
Animación Sociocultural	97,6%	97,4%	97,6%
Animación Turística	94,7%	88,9%	92,9%
Animaciones 3d, Juegos y Entornos Interactivos	77,8%	85,2%	83,3%
Asesoría de Imagen Personal	96,0%	100,0%	96,3%
Audiología Protésica	92,6%	98,0%	94,3%
Automatización y Robotica Industrial	90,0%	81,1%	81,5%
Automoción	92,3%	86,5%	86,7%
Caracterización y Maquillaje Profesional	53,3%		53,3%
Comercio Internacional	79,0%	68,5%	73,9%
Construcciones Metálicas		71,4%	71,4%
Desarrollo de aplicaciones multiplataforma	71,9%	62,5%	63,2%
Desarrollo de aplicaciones web	65,2%	63,4%	63,6%
Desarrollo de Productos Electrónicos		71,4%	71,4%
Desarrollo de Proyectos de Instalaciones Térmicas y de Fluidos	100,0%	63,3%	64,0%
Desarrollo de Proyectos Urbanísticos y Operaciones Topográficas	100,0%	50,0%	66,7%
Desarrollo Proy. Urbaníst. y Operac. Topograf.	100,0%	50,0%	66,7%
Dietética	90,8%	88,0%	90,0%
Dirección de cocina	64,1%	57,2%	59,6%
Dirección de servicios de restauración	46,3%	53,5%	50,3%
Diseño en Fabricación Mecánica	100,0%	95,8%	96,3%
Diseño y Amueblamiento	100,0%	76,7%	78,8%
Diseño y Edición de Publicaciones Impresas y Multimedia	89,3%	71,4%	79,4%

Ciclos Formativos	Alumnas	Alumnos	Total
Diseño y Gestión de la Producción Gráfica	100,0%	100,0%	100,0%
Diseño y Producción Editorial	100,0%	87,5%	90,9%
Documentación Sanitaria	98,8%	97,5%	98,5%
Educación Infantil	94,5%	90,1%	94,2%
Eficiencia Energetica y Energía Solar Térmica	69,2%	54,2%	55,8%
Estética	33,3%		33,3%
Estética Integral y Bienestar	92,3%	80,0%	92,0%
Gestión Comercial y Márketing	94,4%	92,0%	93,1%
Gestión de Alojamientos Turísticos	74,7%	70,6%	73,2%
Gestión del Transporte	100,0%	100,0%	100,0%
Gestión Forestal y del Medio Natural	63,0%	82,0%	79,7%
Gestión y Organiz. Recursos Naturales y Paisaj.	100,0%	60,0%	69,2%
Gestión y Organización de Empresas Agropecuarias	85,0%	88,0%	87,5%
Gestión y Organización de los Recursos Naturales y Paisajísticos	100,0%	60,0%	69,2%
Guía, Información y Asistencias Turísticas	81,3%	67,5%	77,5%
Higiene Bucodental	99,4%	100,0%	99,5%
Iluminación, Capatación y Tratamiento de Imagen	73,6%	70,5%	71,9%
Imagen	61,5%	83,9%	73,7%
Imagen para el Diagnóstico	88,1%	91,4%	89,1%
Integración Social	98,6%	97,7%	98,4%
Interpretación de la Lengua de Signos	74,2%	75,0%	74,2%
Laboratorio de Análisis y de Control de Calidad	85,3%	77,7%	81,8%
Laboratorio de Diagnóstico Clínico	85,2%	84,0%	84,9%
Mantenimiento Aeromecánico	66,7%	88,5%	88,0%
Mantenimiento de Aviónica	100,0%	91,3%	92,0%
Mantenimiento de Equipo Industrial		66,7%	66,7%
Mantenimiento de Instalaciones Térmicas y de Fluidos	100,0%	74,4%	74,8%
Mantenimiento Electrónico	80,0%	84,6%	84,5%
Márketing y Publicidad	100,0%	100,0%	100,0%
Mecatronica Industrial	0,0%	80,7%	80,1%
Óptica de Anteojería	95,5%	100,0%	97,0%
Organización y Mantenimiento de Maquinarias de Buques y Embarcaciones	100,0%	59,6%	60,4%
Ortoprotésica	100,0%	100,0%	100,0%
Ortoprótisis y Producto de Apoyo	59,1%	75,0%	61,5%
Paisajismo y Medio Rural	16,7%	50,0%	42,3%

Ciclos Formativos	Alumnas	Alumnos	Total
Patronaje y Moda	84,6%	50,0%	78,1%
Prevención de Riesgos Profesionales	77,4%	73,9%	75,4%
Procesos y calidad en la industria alimentaria	91,3%	92,9%	91,9%
Producción de Audiovisuales y Espectáculos	75,0%	78,3%	76,9%
Producción de Audiovisuales, Radio y Espectáculos	100,0%	0,0%	50,0%
Producción en Industrias de Artes Gráficas	50,0%	100,0%	66,7%
Programación de la Producción en Fabricación Mecánica	85,7%	68,4%	69,2%
Programación de la Producción en Moldeo de Metales y Polímeros	100,0%	100,0%	100,0%
Prótesis Dentales	95,4%	94,6%	95,1%
Proyectos de edificación	69,5%	71,7%	71,0%
Proyectos de Obra Civil	66,0%	73,9%	71,6%
Química Ambiental	100,0%	100,0%	100,0%
Química Industrial	88,5%	81,3%	83,3%
Radioterapia	98,6%	95,2%	97,4%
Realización de Audiovisuales y Espectáculos	33,3%	100,0%	60,0%
Realización de Proyectos de Audiovisuales y Espectáculos	90,6%	81,4%	84,4%
Realización y Planes de Obra	100,0%	100,0%	100,0%
Salud Ambiental	89,3%	83,7%	86,9%
Secretariado	96,0%	92,5%	95,4%
Servicios al Consumidor	100,0%	100,0%	100,0%
Sistemas de Regulación y Control Automáticos		66,7%	66,7%
Sistemas de Telecomunicación e Informáticos	100,0%	57,1%	62,5%
Sistemas de Telecomunicaciones e Informáticos	63,2%	80,2%	79,4%
Sistemas electrotécnicos y automatizados	85,7%	79,4%	79,5%
Sonido	66,7%	72,7%	72,2%
Sonido para Audiovisuales y Espectáculos	92,9%	74,0%	75,4%
Supervisión y Control de Máquinas e Instalaciones del Buque	100,0%	80,0%	81,8%
Supervisión y Control Máquinas e Inst. del Buque	100,0%	80,0%	81,8%
Transporte Marítimo y Pesca de Altura	50,0%	78,9%	77,8%
Transporte y Logística	79,2%	82,4%	81,5%
Vitivinicultura	73,1%	57,6%	64,4%
Total	85,6%	77,0%	81,6%

Fuente: Consejería de Educación y Deporte

3.6.8. Alumnado de Educación de Personas Adultas

Consejería de Educación y Deporte.

La sociedad globalizada, caracterizada por sus rápidos y continuos procesos de cambio plantea nuevas necesidades de formación, que requieren un esfuerzo en la adaptación y ampliación de la oferta formativa. El sistema educativo ofrece en Andalucía la posibilidad de recibir formación a lo largo de todas las etapas de la vida, favoreciendo el acceso a la educación de calidad a toda la población, en especial a aquellas personas que se encuentran en situaciones vulnerables, con el objetivo de lograr su bienestar, mejorar su calidad de vida y aumentar su nivel de educación, permitiendo el acceso a otros niveles educativos y superar desigualdades que impidan su inclusión social.

Para alcanzar este objetivo, la Red de centros docentes del sistema público da respuesta a las necesidades de formación continua de las personas adultas, propiciando su derecho a la educación y a condiciones personales, sociales y laborales igualitarias. En estos centros se desarrolla una gran variedad de programas de formación permanente (instrumentales, ocupacionales o para el desarrollo personal) que favorecen su inserción en procesos de aprendizaje y el reciclaje continuo de conocimientos.

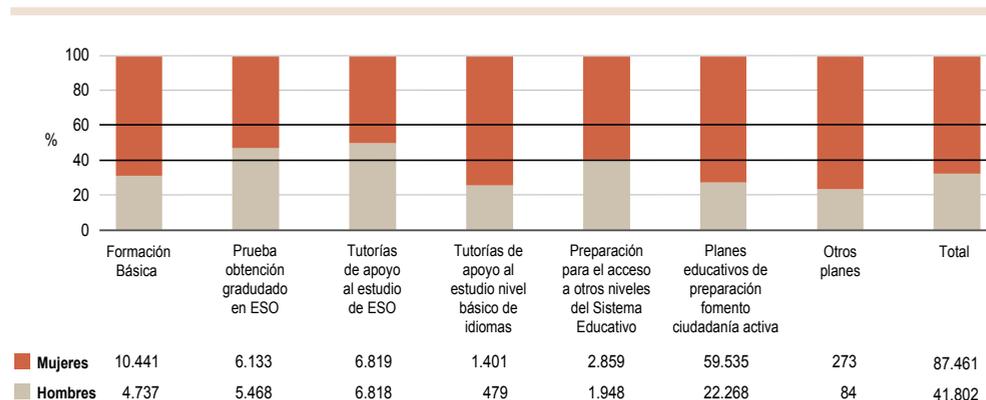
El análisis de género y su tendencia en los últimos años muestra los avances de la educación permanente, con una gran labor alfabetizadora, capaz de dar respuesta a las necesidades de la ciudadanía y del entorno productivo, así como el mayor esfuerzo de las mujeres por adquirir formación, ante la situación de desigualdad, por sus mayores dificultades frente a los hombres para acceder o promocionar en el mercado laboral. En este sentido, en el curso 2016/2017, las distintas modalidades de enseñanzas y planes educativos fueron cursadas por 129.263 personas, de las cuales el 67,7% eran mujeres y el 32,3%, hombres.

La oferta educativa con mayor demanda en 2016/2017 corresponde a los Planes educativos para el fomento de la ciudadanía activa con 81.803 personas matriculadas, que aglutinan al 63,3% del total del alumnado, distribuido en un 72,8% de mujeres y un 27,2% de hombres. Son cursos mayoritariamente presenciales, con una carga lectiva semanal de un máximo de 10 horas por grupo, con contenidos relativos al uso básico de inglés o francés, las Tecnologías de Información y Comunicación, el fomento de la cultura emprendedora, la interculturalidad, el conocimiento y conservación del patrimonio cultural de Andalucía o la adquisición de hábitos de vida saludable. Otras modalidades son la Formación Básica, la Prueba de obtención del graduado en ESO, las Tutorías de apoyo al estudio de ESO y, con menor demandada, la oferta de otros planes, con 357 matriculaciones.

El alumnado de las enseñanzas de personas adultas a nivel global sigue siendo mayoritariamente femenino. En el curso 2016/2017, los estudios más demandados son los mencionados Planes educativos de preparación para el fomento ciudadanía activa, seguidos de la Formación Básica, con una representación femenina del 68,8% y un 31,2% de hombres, observándose que hay un leve descenso respecto al curso 2015/2016 de la presencia de mujeres de un punto porcentual. Igualmente, se observa una mayor presencia de mujeres en los Planes de preparación para el acceso a otros niveles del Sistema educativo, con un 59,5% respecto al total.

Por último, en otras modalidades se observa que la distribución por sexo entra dentro de los márgenes de equilibrio representativo, como en las Pruebas de obtención graduado en ESO, o que existe paridad en su representación, como en el caso de las Tutorías de apoyo al estudio de ESO.

GRÁFICO 3.6.8. Alumnado de Educación de Personas Adultas según sexo en Andalucía. Curso 2016/2017



Fuente: Consejería de Educación y Deporte.

3.7. CULTURA Y DEPORTE

3.7.1. Visitantes a los museos gestionados por la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico

Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico

En este apartado se recogen los datos por sexo sobre el número de visitantes a los museos gestionados por la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico durante el año 2017. Al igual que el año anterior, se observa que hay una situación bastante equilibrada entre hombres y mujeres, aunque es ligeramente superior el número de visitantes mujeres (52,5%) al de hombres (47,5 %), registrándose 1.117.634 mujeres frente a 1.010.944 hombres.

Se mantiene constante esta proporción de mujeres al igual que en años anteriores y en todos los tipos de visita que se realicen: individual, visita de grupo o visita de grupo escolar, o del servicio del centro que disfruten: exposiciones temporales, talleres u otro tipo de actividades. Es significativo el caso del Museo Arqueológico de Granada, ya que durante el tiempo que este museo ha estado cerrado al público sólo se permitía el acceso a investigadores, entre los cuales la mayoría eran hombres. No obstante, los datos del año 2017 muestran cómo se ha invertido la tendencia siguiendo la tónica general del resto de museos andaluces, registrándose un porcentaje de investigadoras mujeres (62,6%) sensiblemente superior al de hombres (37,4%).

Continuando con la tendencia de años anteriores, se observa que las mujeres son, además del grupo de población que más visita los museos, las que participan mayoritariamente en las actividades que se desarrollan o colaboran en las Asociaciones de Amigos. Los grupos mayoritarios de visitantes son los constituidos por asociaciones de mujeres de mayor edad, mientras que en los grupos de edades intermedias o que proceden del entorno laboral (como los colegios profesionales) se iguala más el porcentaje de participación de hombres y mujeres.

La Dirección General de Innovación Cultural y Museos promueve, en el marco de las competencias y área de acción que le es propia, acciones orientadas a corregir las desigualdades de género, mediante acciones de difusión en los museos y conjuntos que gestiona, programando actividades y exposiciones con perspectiva de género, teniendo a las mujeres como temática de la actividad o con acciones desarrolladas por autoras femeninas. La gran mayoría de museos y conjuntos incluyen en su programación anual actividades relacionadas con la igualdad de género, con motivo del Día Internacional de la Mujer, 8 de marzo.

Asimismo, esta Dirección General trabaja para tutelar y gestionar los museos, conjuntos culturales, colecciones museográficas y enclaves en femenino, introduciendo la perspectiva de género en sus actividades, con el objetivo de descubrir los vacíos en los discursos de los museos, viendo cómo está reflejada la información histórica sobre hombres y mujeres, con el objetivo de transformar esos códigos de conocimiento en clave de género (femenino y masculino), consiguiendo la representación global y plural de unos y otras. Con este objetivo, se debe revisar la información, los objetos y las obras de arte utilizando una nueva mirada para rescatar la importancia de las mujeres en la Historia de la Humanidad.

3.7.2. Visitantes a la Red de Espacios Culturales

Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico

Al analizar las estadísticas sobre el número de personas usuarias de la Red de Espacios Culturales según sexo y centro para 2017, se observa que en los espacios culturales (conjuntos y enclaves arqueológicos) hay una situación de casi paridad en la participación de hombres (50,1%) y mujeres (49,9%), alcanzando los primeros un número de visitas de 2.654.390 y las segundas, de 2.640.461. Los datos de personas usuarias de los conjuntos y enclaves durante los últimos cinco años, muestran cómo se ha ido invirtiendo la tendencia de anualidades anteriores, en las que la participación de los hombres era superior a la de las mujeres, hasta alcanzar una participación equilibrada de los dos sexos en el último año estudiado.

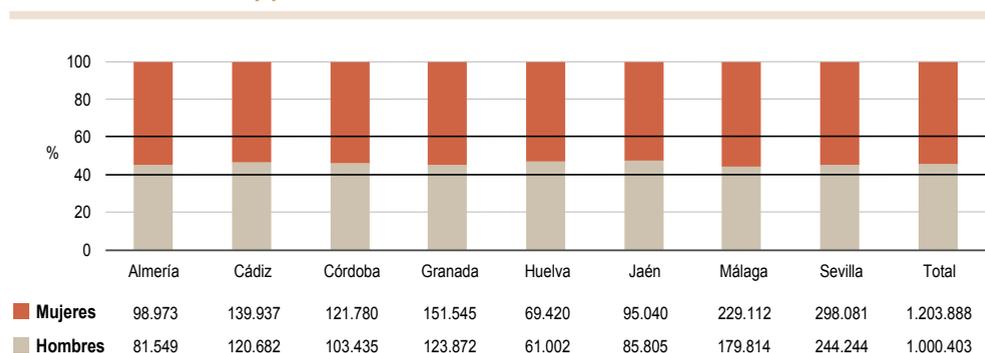
Se puede concluir, como en el caso de las visitas a los museos, que el incremento de la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad, que se ha ido produciendo durante los últimos años, tiene también su reflejo en el ámbito de la cultura, como ponen de manifiesto los datos anteriores.

3.7.3. Personas inscritas en la Red de Bibliotecas Públicas

Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico

La Ley 16/2003, de 22 de diciembre, del Sistema Andaluz de Bibliotecas y Centros de Documentación, define a la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía como el conjunto organizado de bibliotecas públicas y privadas, de uso público general, con ámbito geográfico diverso y escalonado, así como de otros centros de gestión y de apoyo a los servicios bibliotecarios, que disponen principalmente de colecciones y fondos bibliográficos de carácter general.

GRÁFICO 3.7.3. Personas inscritas en la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía según sexo y provincia. Año 2016



Nota: Datos a 31 de diciembre de 2016.

Fuente: Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico. Estadística de Bibliotecas Públicas de Andalucía.

A 31 de diciembre de 2016 figuraban inscritas como personas usuarias en la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía un total de 2.204.291 personas, lo que supone un incremento de un 3,3% con respecto al año 2015. Se observa una representación equilibrada de ambos sexos en todas las provincias, así como en el total de personas usuarias, siendo la proporción de mujeres (54,6%) algo superior a la de hombres (45,4%), y contabilizándose 1.203.888 mujeres frente a 1.000.403 hombres. Se mantiene por tanto, con respecto a años anteriores, esta tendencia de representación ligeramente superior de mujeres usuarias de la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía.

Durante el año 2016, se registraron un total de 107.686 nuevas personas inscritas en las bibliotecas públicas andaluzas distribuidas. En este grupo, las mujeres son aún más numerosas, ya que alcanzan el 56,5% del total de las personas que se inscribieron por primera vez, mientras los hombres suponen un 43,5%.

Por otro lado, las personas prestatarias activas en las bibliotecas públicas de Andalucía, también según datos de la Consejería de Cultura y Patrimonio histórico, ascienden durante el año 2016 a un total de 346.452. En este grupo las mujeres también participan en mayor medida ya que suponen el 60% del total frente a un 40% de hombres.

Una posible explicación de las diferencias por sexo de personas inscritas y de un mayor número de mujeres se puede encontrar en motivos socioeconómicos: la menor presencia de mujeres en el mercado laboral les permite acceder a los servicios bibliotecarios durante un mayor número de horas. Ello está unido a una menor capacidad económica que hace que utilicen más los servicios gratuitos que prestan las bibliotecas. Además no se debe obviar el papel de cuidadora que aún siguen desempeñando en su mayoría las mujeres haciendo que éstas acompañen a sus hijos/as a la bibliotecas públicas.

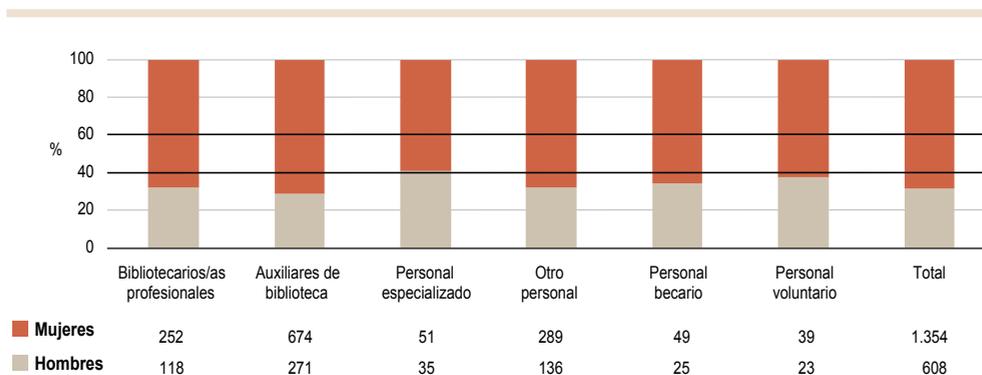
3.7.4. Personal de la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía

Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico

En el análisis del personal al servicio de la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía se observa que está compuesto en el año 2016 por un total de 1.962 personas, de las cuales 1.354 son mujeres, lo que equivale al 69% del total, y 608 hombres (31%). Respecto a 2015, el personal de la Red ha disminuido ligeramente (30 personas menos) pero permanece estable en cuanto a su composición según sexo.

En el análisis del personal por sexo y categoría profesional se observa que en la mayoría de los casos se encuentran diferencias significativas, siendo en la categoría profesional de auxiliar de biblioteca (71,3% mujeres y 28,7% hombres) donde se observa la diferencia más acusada. Sin embargo, en la categoría profesional de personal especializado, estas diferencias disminuyen, aunque se sigue observando una mayor proporción de mujeres (59,3% son mujeres y 40,7% son hombres).

GRÁFICO 3.7.4. Personal al servicio de la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía según sexo y categoría profesional. Año 2016



Fuente: Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico. Estadística de Bibliotecas Públicas de Andalucía.

Tradicionalmente el sector bibliotecario ha estado siempre bastante feminizado, siendo en la actualidad un ámbito en el que el número de mujeres en formación es también más elevado que el de hombres, por lo que, en un futuro, se puede perpetuar este desequilibrio en el mercado de trabajo bibliotecario.

Si se analiza la evolución de los datos desde 2010, primer año para el que se dispone de información desagregada por sexo, se puede observar que la situación se ha mantenido uniforme sin que se puedan apreciar cambios en la composición de este personal desde la perspectiva de género.

3.7.5. Empleo generado en el sector cultural

Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico

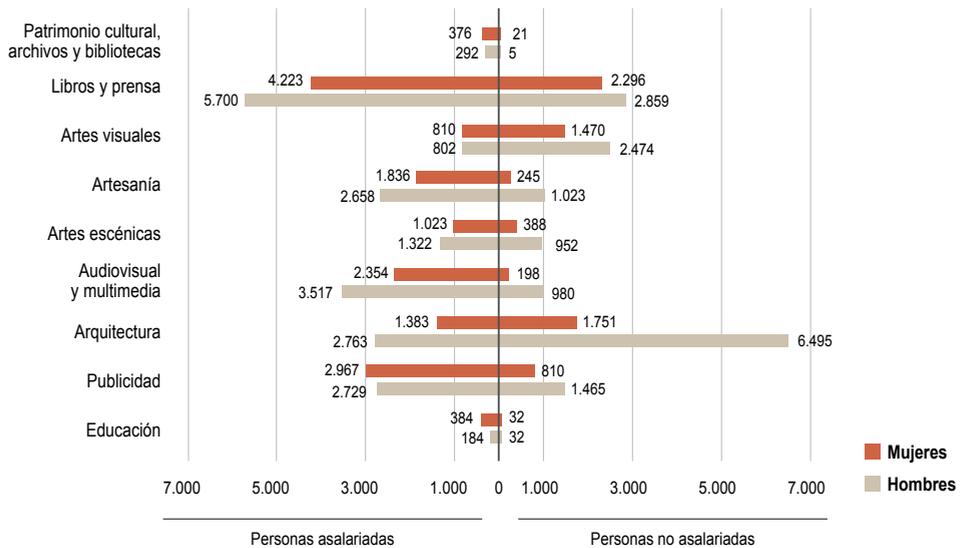
Los datos sobre el tejido empresarial en el sector cultural en el año 2016, último del que se tienen datos anuales, muestran una mayor presencia masculina en el empleo del sector cultural de Andalucía de forma general. Así, el empleo total se eleva a 58.819 personas, de las cuales 22.567 son mujeres (38,4%) y 36.252 hombres (61,6%), manteniéndose el porcentaje de alrededor de un 60% de hombres a lo largo de los últimos años. Por otra parte, las cifras de empleo en este sector presentan una tendencia a disminuir, a excepción de un repunte de empleo en el año 2014. Teniendo en cuenta este hecho, la brecha de género se ha mantenido prácticamente en la misma proporción, es decir, la disminución de empleo ha afectado de forma similar a ambos sexos.

Si se analiza el empleo de empresas culturales por tipo de empleo y sexo, las personas asalariadas representan el 60,1% del total de personas empleadas en este sector, esto es 35.323 personas, de las cuales 19.967 (56,5%) son hombres y 15.356 (43,5%) mujeres, manteniéndose dentro de los márgenes de equilibrio. Por su parte, el empleo de personas no asalariadas representa el 39,9%, lo que se corresponde con 23.496 personas, de las cuales 16.285 son hombres (69,3%) y 7.211 mujeres (30,7%). Se observa por tanto cómo

la brecha de género se mantiene cualquiera que sea el tipo de empleo pero que ésta es más acusada en el empleo no asalariado. Ello refleja que la propiedad de las empresas culturales se concentra en los hombres, y que la mayoría de estas empresas son pequeñas y medianas, atendiendo a su tamaño.

Si se analiza el empleo de empresas culturales según las dimensiones culturales, se puede observar que es Educación, con un 65,8% de mujeres, la única dimensión en la que estas son mayoritarias, manteniéndose la tendencia del predominio de las mujeres en el ámbito educativo. En las dimensiones del Patrimonio cultural, archivos y bibliotecas, Artes visuales y Publicidad, en 2016 se ha alcanzado una participación equilibrada en el empleo entre hombres y mujeres (40%-60%). No obstante lo anterior, si se analizan los datos atendiendo al tipo de empleo, se comprueba que ese aparente equilibrio se produce solamente cuando se trata de empleo asalariado, puesto que en el empleo no asalariado las mujeres representan el 80,8% en la dimensión de Patrimonio cultural, archivos y bibliotecas y, en cambio, solamente representan el 37,3% en la dimensión de las Artes visuales y el 35,6% en la de Publicidad.

GRÁFICO 3.7.5. Empleo cultural según sexo y dimensiones. Año 2016



Fuente: Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico.

Si bien las dimensiones de sectores más tradicionales siguen estando claramente masculinizadas, en los sectores más innovadores se aprecia un incremento de la participación de las mujeres por lo que se tiende ligeramente a reducir la brecha de género. Todo ello es reflejo de un incremento de la participación de las mujeres en estos sectores, fundamentalmente en el ámbito de la formación.

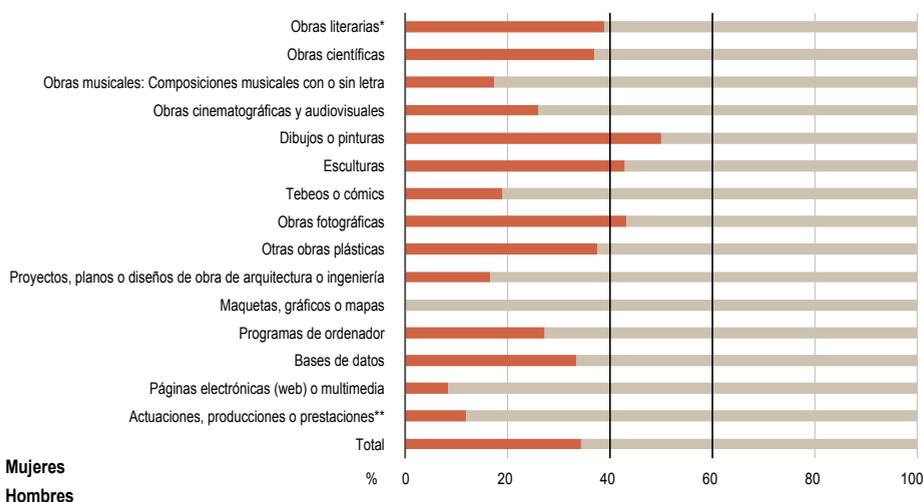
3.7.6. Solicitudes de inscripción en el Registro de la Propiedad Intelectual según sexo y tipo de obra

Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico

Los datos estadísticos sobre la inscripción en el Registro de la Propiedad Intelectual de la Comunidad Autónoma de Andalucía incluyen el número de autores y autoras de obras para las que se solicita la inscripción según el tipo de obra y género. En 2017 se produjeron 4.764 solicitudes de inscripciones, manteniendo la tendencia de disminución de las mismas, ya que se produjo un descenso entre 2014 y 2015 del 4%, continuó entre 2015 y 2016 en un 3,5% y se confirma entre 2016 y 2017 con un descenso del 4,6%. Del total de solicitudes de inscripciones en el año 2017, 4.749 han sido realizadas por personas físicas y 15 por personas jurídicas.

Si atendemos a la autoría de las obras registradas en el año 2017, se observa una mayoría de autores masculinos, con 3.116 obras, sobre las de autoría femenina, 1.633 (65,6% de autores frente a un 34,4% de autoras), manteniéndose la brecha similar al ejercicio anterior. Respecto a 2016 se observa que son las solicitudes masculinas las que experimentan un mayor descenso, 6,2%, frente al 1,5% de disminución en las realizadas por parte de mujeres, invirtiéndose la situación del ejercicio anterior, en la que el descenso más acusado fue en las solicitudes de mujeres (8,3% frente al 1,1% de hombres).

GRÁFICO 3.7.6. Autoras/es de obras para las que se solicita la inscripción de derechos en el Registro Territorial de la Propiedad Intelectual de Andalucía, según sexo y tipo de obra. Año 2017



Nota: *Obras literarias: Incluye obras literarias, obras dramáticas, coreografías y pantomimas y, en general, las obras teatrales.

**Actuaciones, producciones o prestaciones: Incluye los derechos de actuaciones de interpretación, actuación o ejecución; producciones fonográficas; producciones de grabación audiovisual; meras fotografías; ediciones de obra inédita y en dominio público.

Fuente: Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico.

Con respecto al tipo de obra, en todos los tipos existen diferencias entre las obras de autoría masculina y femenina, siempre predominando las de autores sobre las de autoras, salvo en dibujos y pinturas donde se observa paridad. Por otra parte, es bastante significativo que las diferencias de género se acusen más en las obras técnicas, en aquellas que tienen relación con la sociedad de la información y las actuaciones, producciones o prestaciones.

Las brechas de género más reducidas se encuentran en las obras fotográficas (43,2% de mujeres), seguidas de las esculturas (42,9%) y las obras literarias (38,8% de mujeres), reflejando una realidad de la sociedad donde se percibe una mayor participación de las mujeres en estas materias, a lo que probablemente haya contribuido una mayor difusión, promoción y por tanto visualización de las mismas en estos ámbitos.

Por otro lado, la brecha diferencial mayor sigue siendo en la proporción de mujeres titulares de obras relacionadas con la tecnología: maquetas, gráficos o mapas (0% de mujeres), páginas electrónicas o multimedia (8,3% mujeres), actuaciones, producciones o prestaciones (12%) o proyectos, planos o diseños de obra de arquitectura o ingeniería (16,7% de mujeres); campos en general socialmente con menor presencia femenina.

El análisis de estos datos nos lleva a dos conclusiones claras, por un lado, sigue existiendo una brecha de género importante en el ámbito de la propiedad intelectual que conlleva una menor participación de las mujeres en aquellos sectores innovadores con mayores perspectivas de futuro y en aquellos otros que generan mayores beneficios, y por otro lado, estos datos son un reflejo fiel de los ámbitos de formación y estudio en los que las mujeres muestran una mayor participación e interés.

3.7.7. Deporte de Rendimiento

Consejería de Educación y Deporte

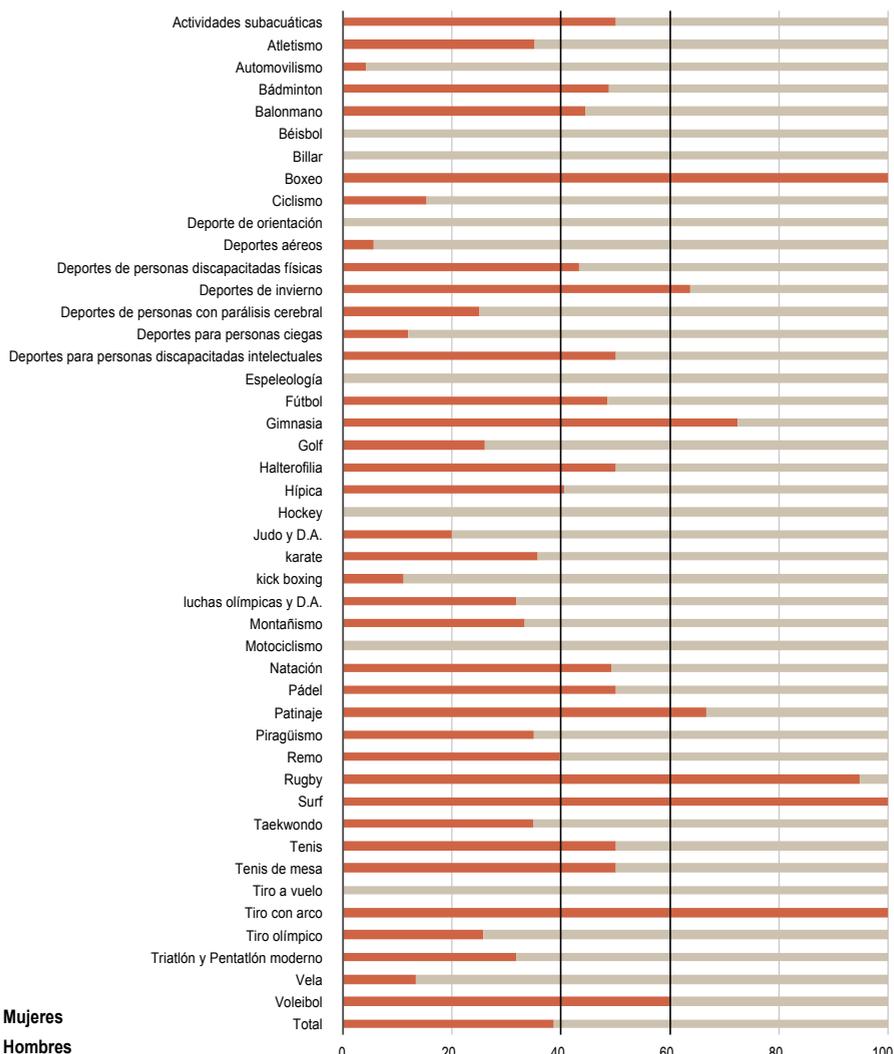
La *Ley 5/2016, de 19 de julio, del Deporte de Andalucía*, al igual que anteriormente hizo la *Ley 6/1998, de 14 de diciembre*, establece entre los principios rectores recogidos en el artículo 5.g) el fomento del deporte de competición y el establecimiento de mecanismos de apoyo al deporte de rendimiento de Andalucía a quienes tengan reconocida la condición de deportista de Alto Nivel y Alto Rendimiento de Andalucía para la mejora de dicho rendimiento.

En términos generales, el conjunto de las relaciones de rendimiento de Andalucía correspondientes al año 2017, en las que se incluyen deportistas, técnicos-entrenadores y jueces-árbitros, está compuesto por un 38,6% de mujeres y un 61,4% de hombres. En cifras absolutas, representan un total de 1.168 personas, distribuidas en 451 mujeres y 717 hombres. Con respecto al último recuento publicado en el Informe de evaluación de impacto de género para el Presupuesto 2018, se observa un incremento del 33% en el total de personas, con un aumento de 3,6 puntos porcentuales en la participación femenina.

Entre las modalidades deportivas mayoritarias, en 2017 una se acerca a la distribución paritaria, natación (con un total de 128 personas), cuyos representantes están distribuidos en un 49,2% de mujeres y un 50,8% de hombres, mientras balonmano (con 90 personas) muestra una participación equilibrada con 44,4% de participación femenina y 55,6% de pre-

sencia masculina. Otras modalidades mayoritarias como remo (98 personas registradas) o atletismo (con 57) están más masculinizadas, con un 60,2% de hombres la primera y un 64,9%, la segunda. En general, todas estas categorías cuentan con una distribución ligeramente más equilibrada de ambos sexos con respecto a los datos de 2016.

GRÁFICO 3.7.7. Deporte de Alto Nivel y Alto Rendimiento según sexo en Andalucía. Año 2017



Fuente: Consejería de Educación y Deporte. Resolución de 29 de junio de 2017 (Boja nº 127 de 5/7/2017), Resolución de 26 de septiembre de 2017 (Boja nº 189 de 2/10/2017) y Resolución de 15 de marzo de 2018 (Boja nº 56 de 21/3/2018).

Por otro lado, las mujeres son las únicas representantes en 2017 en modalidades como boxeo, surf y tiro con arco; y tienen presencia mayoritaria en deportes de invierno (63,6%), gimnasia (72,4%), patinaje (66,7%) y rugby (94,7%). Por su parte, los hombres tienen una presencia más elevada en la mayor parte de las modalidades, pero destacan en la de automovilismo (95,8%), deportes para personas ciegas (88,1%), golf (74,1%), kick boxing (88,9%) y béisbol (100%) en la que ninguno de sus 17 representantes es mujer.

Se alcanza el equilibrio por sexo, además de en las mencionadas anteriormente, en las modalidades de actividades subacuáticas, bádminton, deportes para personas discapacitadas físicas, deportes para personas discapacitadas intelectuales, fútbol, halterofilia, hípica, pádel, tenis, tenis de mesa y voleibol.

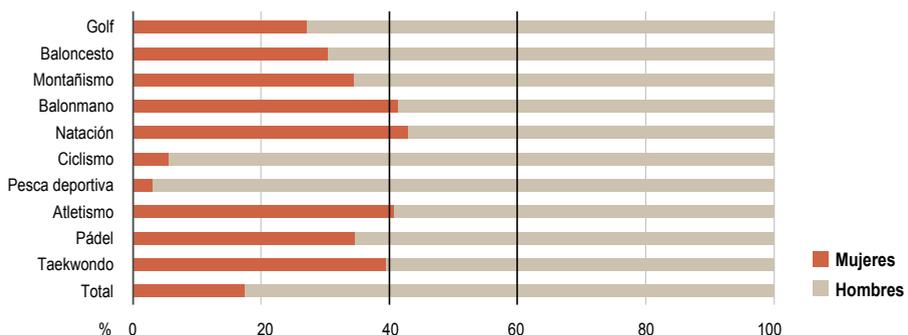
3.7.8. Licencias deportivas federadas

Consejería de Educación y Deporte

Los datos sobre licencias deportivas federadas en Andalucía muestran, un año más, importantes diferencias por sexo. En 2017 se expidieron un total de 524.085, un 3,9% más que en 2016 en las 61 disciplinas deportivas en las que se expiden licencias. Su distribución por sexo es similar con respecto a los datos de 2016, con un 82,5% de licencias masculinas y un 17,5% de femeninas, observándose un ligerísimo descenso de 0,1 puntos porcentuales en estas últimas.

Al analizar las 12 disciplinas deportivas con mayor número de licencias en 2017, se observa que la federación que cuenta con más licencias federativas es la Federación Andaluza de Fútbol con 158.818, seguida por Caza con un total de 90.156, Golf con 43.865, Montañismo con 24.613, Baloncesto con 29.906, Balonmano (18.227), Natación (14.270) y Ciclismo (10.083).

GRÁFICO 3.7.8. Deportistas con licencias deportivas federadas según sexo en Andalucía. Año 2017



Nota: Selección de las 12 (sobre 61) con mayor número de licencias federativas en Andalucía.

Fuente: Consejería de Educación y Deporte.

Las mujeres expiden mayoritariamente licencias en deportes como gimnasia (95,9%), galgos (69,3%), voleibol (64%) y patinaje (61,4%). Los deportes que cuentan con una distribución más equilibrada de licencias son atletismo (con un 59,2% de hombres y un 40,8% de mujeres), balonmano (58,6% de hombres y 41,4%, mujeres), hípica con mayor presencia de mujeres que de hombres (57,3%, y 42,7% respectivamente), natación (57% de participación masculina y 43% de femenina), bádminton (55,7% de hombres y 44,3% de mujeres) y hockey (55,4% de hombres y 44,6% de mujeres). Los hombres son mayoría en el resto de las modalidades.

Tomando como referencia las 12 disciplinas deportivas (de las 61) con mayor número de licencias federativas en Andalucía, en 2017 se expidieron 423.976 licencias deportivas, de las cuales un 85,7% corresponde a hombres (363.201) y un 14,3% a mujeres (60.775). Esta distribución es prácticamente la misma que en 2016, aunque se observa un ligero aumento de 0,1 puntos porcentuales en la presencia de mujeres.

Con respecto a los datos de 2016 se observa una situación similar al año anterior, en los deportes en los que la presencia por sexo es más equilibrada. En balonmano, las mujeres representan un 41,4% (0,1 puntos más), y en atletismo, un 40,8% (0,6 más) mientras en natación se produce una disminución de 0,2 puntos, con una representación femenina de un 43% del total.

3.8. SALUD

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

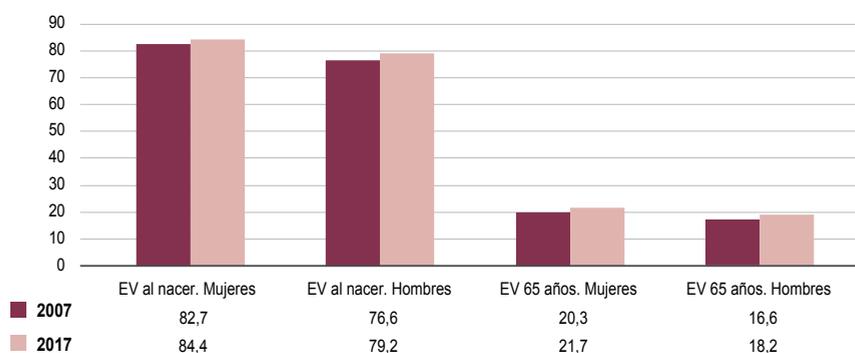
Consejería de Salud y Familias

El análisis de la esperanza de vida al nacimiento y a los 65 años que se viene realizando desde 1975, muestra que sigue la evolución ascendente de la esperanza de vida observada en los últimos años y que, si bien siguen existiendo valores superiores para las mujeres, la trayectoria está siendo más favorable para los hombres al aumentar su esperanza de vida en mayor medida. Por ello, las brechas de género existentes se están reduciendo.

En Andalucía en 2017, la esperanza de vida al nacimiento en mujeres alcanzó los 84,4 años, un aumento de 1,7 años con respecto al año 2007, cuando era de 82,7 años. Esta mejora ha sido menor que la que ha experimentado la esperanza de vida al nacer de los hombres para el mismo periodo, que se ha incrementado en 2,7 años, pasando de los 76,6 años en 2007 a 79,2 años en 2017.

Por tanto, debido al mayor aumento de la esperanza de vida al nacimiento de los hombres a lo largo de la década, la diferencia en esta esperanza de vida entre hombres y mujeres, que en 2007 era de 6,1 años, ha disminuido siendo en la actualidad de 5,2 años, lo que acorta la brecha de género existente.

GRÁFICO 3.8.1. Esperanza de vida al nacimiento y a los 65 años según sexo en Andalucía. Años 2007 y 2017



Nota: Años de vida. Datos de 2017 provisionales.

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

La misma tendencia se observa al analizar la esperanza de vida a los 65 años, que en la última década ha aumentado 1,4 años en las mujeres y 1,7 años en los hombres. Si en 2007 las mujeres tenían una esperanza de vida de 20,3 años a la edad de 65, los hombres contaban con 16,6 años a la misma edad, mientras que en 2017 se espera que las mujeres con 65 años sigan viviendo 21,7 años y los hombres 18,2 años.

Por tanto, la diferencia entre la esperanza de vida a los 65 años de las mujeres y los hombres se ha reducido ligeramente de los 3,7 años que había en 2007 a los 3,5 años que hay en 2017. Al igual que en la esperanza de vida al nacer, la brecha a los 65 años también ha disminuido.

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

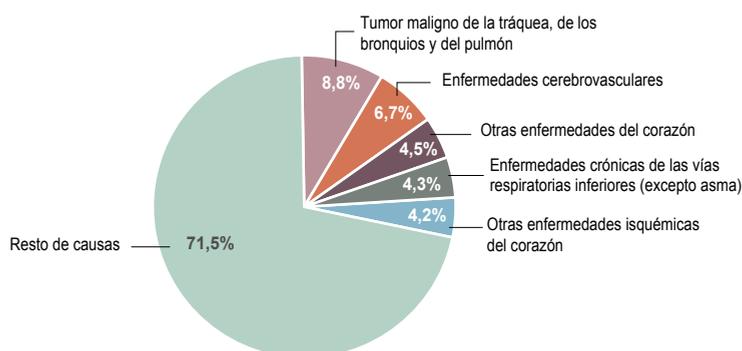
Consejería de Salud y Familias

Los datos de mortalidad para Andalucía correspondientes al tercer trimestre de 2017, facilitados por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) permiten analizar las principales causas de muerte de las defunciones registradas para mujeres y para hombres en Andalucía. Tal como se observa en los siguientes gráficos, entre las principales causas de muerte son comunes a ambos sexos las enfermedades cerebrovasculares y otras enfermedades del corazón.

En 2017 la principal causa de defunción entre los hombres son los tumores malignos de la tráquea, de los bronquios y del pulmón (8,8% de defunciones), seguidos por las enfermedades cerebrovasculares con un 6,7% de defunciones. Con respecto al mismo trimestre del año 2016, estas dos enfermedades se mantienen como las dos primeras causas de defunción y experimentan un acenso de 0,6 y 0,3 puntos porcentuales respectivamente.

La tercera causa en 2017 es “otras enfermedades del corazón” que ocasionan el 4,5% de defunciones. En cuarto lugar se encuentran las enfermedades crónicas de las vías respiratorias inferiores (excepto asma), con un 4,3% de defunciones y que ocupaba el tercer puesto en 2016 (5% de defunciones), experimentando un descenso de 0,7 puntos porcentuales. El infarto agudo de miocardio, que el año pasado era la quinta causa, es sustituido en 2017 por otras enfermedades isquémicas del corazón, provocando un 4,2% de defunciones en hombres, lo que significa un descenso de 0,3 puntos porcentuales respecto a 2016, momento en el que era la cuarta causa.

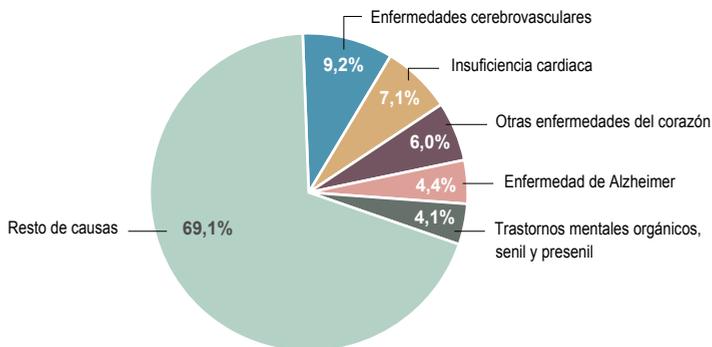
GRÁFICO 3.8.2.1. Defunciones de hombres registradas en Andalucía según las principales causas (CIE. 10^a) 3T/2017



Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Estadísticas de mortalidad por causas en Andalucía.

Respecto a las mujeres, el orden de las cinco principales causas de muerte se mantiene igual que en 2016, si bien ha habido cambios en su peso sobre el total. Las dos primeras causas, las enfermedades cerebrovasculares y la insuficiencia cardiaca suben 0,5 puntos porcentuales, provocando un 9,2% y 7,1% de defunciones respectivamente. La tercera causa, otras enfermedades del corazón, desciende en 0,4 puntos porcentuales significando el 6% de las defunciones. La demencia tipo Alzheimer sigue siendo la cuarta causa, al causar el 4,4% de las defunciones entre las mujeres y experimentando un descenso de un punto porcentual respecto a 2016. También experimentan descenso los trastornos mentales orgánicos, seniles y preseniles, de 0,5 puntos porcentuales, siendo la quinta causa (4,1%).

GRÁFICO 3.8.2.2. Defunciones de mujeres registradas en Andalucía según las principales causas (C.I.E 10ª) 3T/2017



Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Estadísticas de mortalidad por causas en Andalucía.

3.8.3. Defunciones registradas en Andalucía por causa de suicidio

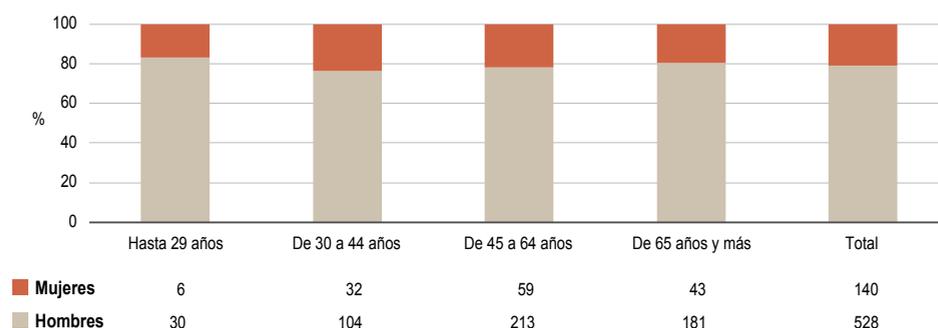
Consejería de Salud y Familias

En 2016 se han producido 668 muertes por suicidio, observándose nuevamente la progresiva reducción de este tipo de muertes en Andalucía en ambos sexos, pasando de 808 muertes registradas en 2013 a 784 muertes en 2014, y 682 en 2015, si bien este descenso no es tan acusado como en años anteriores, ya que alcanza el 2,1%. En conjunto, se observa que el porcentaje de suicidios de las mujeres (21%) es menor que el de los hombres (79%). También el descenso experimentado entre 2015 y 2016 afecta de manera diferente a unas y otros, ya que si bien en las mujeres se reduce el 10,8%, entre los hombres se observa un aumento de suicidios del 0,6%.

Por grupos de edad, se observa que en todas las cohortes hay mayor proporción de hombres que de mujeres y que se producen más muertes en la franja central de 45 a 65 años, tanto en hombres como en mujeres. Le sigue la cohorte del grupo de edad más avanzada, de 65 años en adelante. Respecto a 2015 se observan descensos en la cohorte de

hasta 29 años (45,5% en mujeres y 21,1% en hombres). En las mujeres, en la franja de 30 a 44 años, es en la única en la que se produce un aumento de suicidios (18,5%) frente a un descenso del 3,7% en los hombres. En las cohortes de 45 a 64 y de 65 y más se producen descensos en las mujeres (11,9% y 17,3% respectivamente) y por el contrario, aumentos en los hombres (3,4% y 4,6% respectivamente).

GRÁFICO 3.8.3. Muertes por suicidio según sexo y franja de edad en Andalucía. Año 2016



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

3.8.4. Donaciones de órganos registradas en Andalucía

Consejería de Salud y Familias

La Coordinación Autonómica de Trasplantes de Andalucía, vela por garantizar el acceso de las personas usuarias del Servicio de Salud Público de Andalucía a los programas de donación-trasplante. En este sentido, la red de coordinación de trasplantes facilita que todo ciudadano y ciudadana que ha manifestado su deseo a ser donante pueda llegar a serlo, siempre y cuando no exista un criterio clínico que lo contraindique. Por ello, la promoción de la donación de órganos y tejidos es una pieza crucial para garantizar que la información llegue a todas las personas usuarias, y que puedan tener una opinión libre, consciente y argumentada al respecto. No obstante, las causas que permiten iniciar el proceso de donación-trasplante, están íntimamente ligadas a las patologías responsables del fallecimiento de los y las donantes.

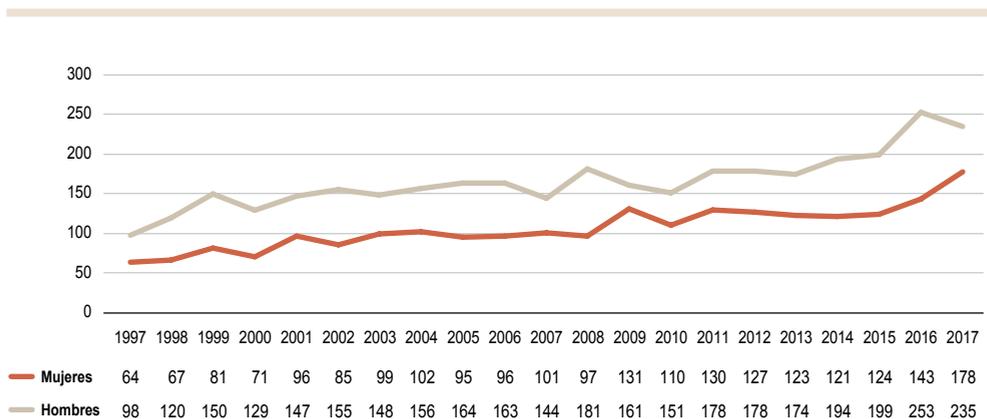
El análisis de género del proceso de donación-trasplante muestra la prevalencia asociada a determinadas enfermedades o conductas de riesgo por parte de hombres y de mujeres. En los últimos años, se ha producido un cambio en el perfil de la persona donante, en el que los accidentes vasculares cerebrales han ido tomando un protagonismo creciente, quedando en un segundo plano los derivados de los traumatismos cráneo-encefálicos graves debido a cambios en la normativa de seguridad vial de la Dirección General de Tráfico y a las mayores medidas de prevención de siniestralidad laboral, entre otras. Sin embargo, ambas patologías

asocian una serie de factores de riesgo que suelen ser más prevalentes en los hombres que en las mujeres. Esto motiva que en la ratio de donantes haya una menor proporción de mujeres.

En este sentido, se encuentra una situación similar cuando se considera el acceso al trasplante por fallo orgánico terminal. Existen una serie de factores que predisponen a los hombres a padecer vasculopatía e hipertensión, entre otros, que genera una mayor tasa de indicación de trasplante en hombres y que conlleva diferencias en el número de pacientes trasplantados, cuando se desagrega por sexo.

Con el ánimo de poder detectar desigualdades de género en el acceso a estos programas de donación y trasplante, se realizan análisis detallados del Sistema de Información de la Coordinación Autonómica de Trasplantes de Andalucía (SICATA), para revisar la actividad desarrollada de manera desagregada, y poder evaluar el impacto de género en el número de personas donantes/receptoras de órganos o tejidos en la Comunidad Autónoma Andaluza.

GRÁFICO 3.8.4. Evolución de donantes de órganos según sexo en Andalucía. Periodo 1997-2017



Fuente: Servicio Andaluz de Salud. Centro Coordinador de Trasplantes.

El análisis evolutivo sobre las personas donantes de órganos registradas en Andalucía entre 1997–2017 muestra que existe un mayor porcentaje de hombres donantes, tendencia que se observa también en el resto de Comunidades Autónomas y la media de España. En 2017 se produjeron 413 donaciones de órganos, correspondiendo a hombres el 56,9% (235) y el 43,1% a mujeres (178). Las diferencias por sexo están motivadas, como ya se ha comentado anteriormente, por un mayor índice de mortalidad en hombres por accidentes laborales y de tráfico y Accidente Vascular Cerebral (AVC), favoreciendo la donación de órganos y tejidos.

Cabe destacar también que en una comparativa con el año 2016 se observa que las donaciones por parte de mujeres aumentan un 24,5%, mientras que las de hombres descienden en un 7,1%, cambiando la tendencia general de los últimos años y reduciendo ligeramente la brecha de género.

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

Consejería de Salud y Familias

Existen diferentes fuentes de información para conocer cómo se comporta la población andaluza en relación a las adicciones, en cuanto al perfil de las personas consumidoras y los patrones de consumo, así como sobre las tendencias que permiten detectar cambios.

Las fuentes principales son, por un lado, las encuestas de población, ya sean de ámbito autonómico o nacional y, por otro, los datos extraídos del indicador “Tratamiento” que informa sobre el número y las características de las personas que reciben asistencia por consumo de drogas en centros ambulatorios de adicciones. Esta información se extrae del Sistema de Información del Plan Andaluz sobre Drogas (SIPASDA), aplicación web alimentada por los y las profesionales de los Centros de Tratamiento.

En cuanto a las encuestas sobre consumo de sustancias psicoactivas, a nivel autonómico se utiliza la encuesta *La Población Andaluza ante las Drogas*, un estudio bienal que se inició en 1987, dirigido a población residente en Andalucía de 12 a 64 años, y cuya última edición corresponde a 2017. A nivel nacional, la más representativa es la *Encuesta sobre uso de drogas en Enseñanzas Secundarias en España, ESTUDES*. Se lleva a cabo de forma bienal, desde 1994, en estudiantes de 14 a 18 años de edad.

De la encuesta *La Población Andaluza ante las Drogas 2017* se extraen como fundamentales las siguientes conclusiones en cuanto al consumo de drogas, ya que este estudio no incluye las adicciones comportamentales.

Después del tabaco y el alcohol, las drogas con un uso más extendido en la población andaluza son el cannabis con un 29,2% de consumo alguna vez en la vida, la cocaína en polvo que el 7,5% de la población ha consumido alguna vez en la vida y el éxtasis/MDMA con 4,1% consumido alguna vez en la vida.

En general, las prevalencias de consumo se mantienen con respecto a la edición de 2015, con leves incrementos en el caso del cannabis y el clorhidrato de cocaína en los tramos temporales recientes (último año, últimos seis meses y último mes). Podríamos hablar por tanto de un escenario de estabilidad de los diversos consumos. En conjunto, los hombres presentan prevalencias de consumo más altas que las mujeres en prácticamente todas las sustancias analizadas, si bien las mujeres tienen prevalencias de consumo ligeramente más altas en lo que se refiere a tranquilizantes e hipnóticos sin receta médica.

El Cannabis es, después del tabaco y el alcohol, la droga más consumida en Europa, España y Andalucía. La prevalencia de consumo experimental de cannabis se sitúa en el 29,2% de la población andaluza de 12 a 64 años en 2017, lo que supone una disminución de 0,8 puntos porcentuales con respecto a 2015. Los hombres presentan prevalencias de consumo de cannabis más elevadas que las mujeres en todos los indicadores. La media de edad de inicio es algo mayor para las mujeres (18,9 frente a 18,1 en los hombres). Atendiendo a la evolución de este consumo, se observa una tendencia ascendente, especialmente desde 2009 hasta 2015. En 2017 baja ligeramente el consumo experimental hasta el 29,2%.

El consumo de cocaína en polvo o clorhidrato de cocaína en España y Andalucía aumenta de manera sostenida desde finales de los noventa. Sin embargo, en 2015 volvió a aumentar el consumo experimental (alguna vez en la vida). En este último estudio de 2017 se observa una estabilización en los indicadores de consumo de esta sustancia respecto a 2015, excepto en el consumo en el último año donde se detecta un cierto incremento. El consumo de cocaína presenta prevalencias notablemente más altas entre los hombres que entre las mujeres, tanto en indicadores de consumo experimental y esporádico como en los de consumo reciente.

En cuanto a los tranquilizantes e hipnóticos, cabe destacar que desde 2007 hasta 2015 se detecta un notable incremento de personas que refieren haber seguido un tratamiento médico con este tipo de fármacos: del 3,9% que lo había realizado alguna vez en la vida en 2007, se pasa al 9,2% en 2009, al 11,4% en 2011 y al 22,7% en 2015. La prevalencia de este tipo de tratamientos farmacológicos es más elevada entre las mujeres (9,6% de ellas lo recibieron en el mes previo a la entrevista frente al 4,7% de los hombres).

El consumo de heroína en Andalucía ha tenido una continua evolución descendente desde principios de los años noventa hasta mediados de la primera década del siglo. Desde entonces permanece estable, siempre por debajo del 1% su consumo alguna vez en la vida y siendo prácticamente inapreciable el consumo reciente. La prevalencia de consumo de heroína detectada es mayor entre los hombres (0,9% alguna vez en la vida) que entre las mujeres (0,0% de consumo alguna vez).

De la encuesta *ESTUDES 2016-2017* se puede destacar que el consumo de todas las drogas ilegales está más extendido entre los hombres y el de las drogas legales entre las mujeres. La edad media de inicio en el consumo de alcohol es a los 14 años, y de tabaco a los 14,1 años.

CUADRO 3.8.5. Admisiones a tratamiento por consumo de drogas según sexo, variables demográficas y sustancia principal en Andalucía. Año 2017

	Heroína / Rebujaio			Cocaína			MDMA y derivados		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Nº de admisiones	329	2.513	2.842	537	4.684	5.221	3	18	21
Edad media	40,3	42,2	42	35,5	34,6	34,7	19,7	25,9	25
Nivel de estudios (%)									
Analfabetos/as	2,4	2,3	2,4	2	0,8	1	0	0	0
Enseñanza primaria incompleta	32,5	35,2	34,9	20,1	20,5	20,4	0	5,6	4,8
Enseñanza obligatoria	52,9	52	52,2	58,8	63,5	63	100	72,2	76,2
Bachillerato o Ciclo formativo de grado medio	6,2	5	5,1	13,4	9,6	10	0	11,1	9,5
Estudios superiores	3	1,4	1,5	4,1	3,1	3,2	0	11,1	9,5
Otros	3	4,1	3,9	1,6	2,5	2,4	0	0	0
Situación Laboral (%)									
Empleado/a	10,9	18,5	17,6	28,3	40,7	39,4	0	27,8	23,8
Desempleado/a	76	64,9	66,2	59	49,1	50,1	100	50	57,2
Otros	13,1	16,6	16,2	12,7	10,2	10,5	0	22,2	19
Modelo de convivencia en los 30 días previos a la admisión a tratamiento (%)									
Solo/a	14,3	16,5	16,3	11,7	10,5	10,6	0	5,6	4,8
Únicamente con pareja	24	10,3	11,9	12,5	9,9	10,1	33,3	11,1	14,2
Únicamente con hijos/as	9,1	1,7	2,6	12,5	1,4	2,5	0	0	0
Con pareja e hijos/as	14	18,8	18,2	19,7	26,6	25,9	0	5,6	4,8
Con la familia de origen	18,5	32,6	31	29,6	34,8	34,2	33,3	44,4	42,9
Otros	20,1	20,1	20	14	16,8	16,7	33,3	33,3	33,3

	Hipnóticos y sedantes			Cannabis			Alcohol		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Nº de admisiones	156	164	320	482	2.455	2.937	1.057	4.504	5.561
Edad media	47,3	38,7	42,9	27	26,7	26,8	46,9	45,5	45,8
Nivel de estudios (%)									
Analfabetos/as	1,9	1,8	1,9	0,4	1	0,9	0,9	1,2	1,2
Enseñanza primaria incompleta	26,9	28,7	27,8	16,6	21,3	20,5	14,7	21,4	20,1
Enseñanza obligatoria	44,2	54,2	49,4	69,7	64,5	65,3	49,5	52,7	52,1
Bachillerato o Ciclo formativo de grado medio	12,8	5,5	9,1	10,2	9,5	9,6	18,6	13,3	14,3
Estudios superiores	12,8	6,7	9,7	2,5	2,2	2,2	10,2	6,3	7,1
Otros	1,4	3,1	2,1	0,6	1,5	1,5	6,1	5,1	5,2
Situación Laboral (%)									
Empleado/a	23,7	21,3	22,5	14,1	21,7	20,5	30,9	41	39

	Hipnóticos y sedantes			Cannabis			Alcohol		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Desempleado/a	44,2	61	52,9	48,7	46,3	46,7	46,4	39,2	40,6
Otros	32,1	17,7	24,6	37,2	32	32,8	22,7	19,8	20,4
Modelo de convivencia en los 30 días previos a la admisión a tratamiento (%)									
Solo/a	16,7	11	13,8	10,6	7,8	8,3	16,7	19,4	18,9
Únicamente con pareja	19,9	9,8	14,7	11,2	5,5	6,4	16,2	14	14,4
Únicamente con hijos/as	14,1	2,4	8,1	6,4	0,9	1,8	16,9	2,8	5,5
Con pareja e hijos/as	30,1	19,5	24,7	12,9	13,1	13	25,3	28,9	28,2
Con la familia de origen	14,1	31,7	23,1	45,9	55,1	53,6	16,1	25	23,3
Otros	5,1	25,6	15,6	13	17,6	16,9	8,8	9,9	9,7

Fuente: Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía.

En cuanto a las admisiones a tratamiento en 2017 por sustancias referenciadas en la tabla anterior, se han registrado en Andalucía un total de 16.902 admisiones a tratamiento en los Centros de Tratamiento Ambulatorio de la Red Pública de Atención a las Adicciones, situándonos prácticamente en el mismo nivel que el año anterior. Del total de admisiones, 14.338 (84,8%) correspondieron a hombres y 2.564 (15,2%) a mujeres, manteniéndose la estabilidad en el porcentaje que suponen las mujeres en el total de admisiones a tratamiento que se producen anualmente. Si tenemos en cuenta las distintas sustancias, las mujeres no suelen alcanzar el 20%, excepto para el caso de los hipnóticos y sedantes donde suponen el 48,8% de las admisiones a tratamiento por esa causa.

En cuanto al tipo de sustancia o adicción que motiva el tratamiento, el alcohol se mantiene como la adicción que mayor número de admisiones motiva, 32,9% del total, seguido de la cocaína con el 30,9% y del Cannabis con 17,4% de las admisiones. En el caso de los hombres, la cocaína es la sustancia que más admisiones motiva con el 32,7% de las admisiones, ligeramente por encima del 31,4% que motiva el alcohol. En las mujeres destacan las admisiones por alcohol, que suponen el 41,2% y, como se ha comentado anteriormente, los tratamientos por hipnóticos y sedantes, que producen el 6,1% de las admisiones a tratamiento entre las mujeres y el 1,1% de entre los hombres.

Las mayores diferencias entre ambos sexos se encuentran en las admisiones por cocaína, con una brecha de 11,7 puntos porcentuales, ya que suponen el 32,7% de las admisiones de los hombres y el 20,9% de las de mujeres.

La evolución de las admisiones a tratamiento según sustancia o adicción principal desde 2003 muestra que en 2017 continúa descendiendo el número de admisiones a tratamiento motivadas por cannabis. Este descenso se inició ya en 2014, tras casi una década de incremento continuado. Esta tendencia está muy relacionada con la entrada en vigor de la *Ley Orgánica 4/2015 del 30 de marzo*, que en su disposición adicional quinta establece que las personas menores de edad son las únicas susceptibles de solicitar suspensión de sanciones administrativas a cambio de someterse a tratamiento, a rehabilitación o a actividades de reeducación.

Por otro lado, en 2017 aumenta en 775 el número de admisiones motivadas por cocaína, sustancia que como se ha comentado, registra el mayor número de admisiones a tratamiento entre los hombres, por encima del alcohol. Este dato, también se observa en el estudio poblacional *La población andaluza ante las drogas*. En cuanto a las admisiones a tratamiento por adicción a heroína o “rebujao” se mantienen prácticamente estables, 2.853 en 2016 y 2.842 en 2017. Por tanto este indicador no detecta un incremento del consumo perjudicial ni de la dependencia a estas sustancias en Andalucía. En el último estudio de prevalencias de consumo en la población general, *La población andaluza ante las drogas*, tampoco se detecta un incremento del consumo de heroína, manteniéndose en niveles muy reducidos.

En el consumo de estas sustancias, las mujeres presentan una media de edad de 36,1 años, mientras que la de los hombres es de 35,6 años, y la media de edad del total de las personas admitidas es de 36,2 años.

Las personas que presentan las medias de edad más elevadas, con 45,8 años, son las admitidas a tratamiento por alcohol y con 42,9 años por hipnóticos y sedantes. Por el contrario, las admitidas por consumo abusivo o dependencia de cannabis y MDMA son las más jóvenes con una media de 26,8 y 25 años respectivamente. Por sexo, la diferencia más significativa está en las personas admitidas a tratamiento por hipnosedantes, donde las mujeres tienen una media de edad de 8,6 años más que los hombres: 47,3 años y 38,7 respectivamente.

El nivel de estudios más frecuentemente alcanzado es la Enseñanza obligatoria, sobre todo en las admisiones por MDMA (76,2%) y Cannabis (65,3%), seguido de la Enseñanza Primaria incompleta en la que destacan las admisiones por Heroína (34,9%). Aunque en estos dos niveles no se aprecian grandes diferencias según sexo (salvo en las admisiones por MDMA y con estudios de Enseñanza obligatoria), en todas las admisiones con estudios de Bachillerato y Estudios Superiores hay un mayor porcentaje de mujeres que de hombres, excepto en el alcohol y en el MDMA (solo tres casos de mujeres).

La situación laboral más habitual, independientemente del tipo de sustancia, es el desempleo, que oscila entre el 66,2% en las personas admitidas a tratamiento por heroína y “rebujao” y el 40,6% en las admitidas por alcohol. Son destacables los porcentajes de estudiantes entre las personas admitidas a tratamiento por cannabis (22,6%), que alcanza el 25,9% en el caso de las mujeres.

El modelo de convivencia varía principalmente en función del sexo. Se observa que en general los porcentajes de hombres que viven con su familia de origen son más elevados que los de las mujeres. Por otra parte, el porcentaje de familias monoparentales es más elevado entre las mujeres que entre los hombres, independientemente de la sustancia o adicción que motive el tratamiento. Se observan también diferencias por tipo de sustancia que motiva el tratamiento. Los porcentajes de personas que viven con su familia de origen llegan al 42,9% en las personas admitidas a tratamiento por MDMA y al 53,6% por Cannabis, si bien este resultado viene dado, muy probablemente, por la juventud de estos grupos de personas.

Este análisis revela tres realidades principales. Primero que existe una importante diferencia en el consumo de sustancias adictivas por parte de mujeres y hombres, no solo en cuanto a prevalencia, que es mucho mayor en los hombres, sino también en cuanto al tipo de sustancias. En este sentido, las sustancias de tráfico legal son más consumida por las mujeres y los

hombres son consumidores principales de las sustancias de tráfico ilegal. Segundo, también hay diferencias en los perfiles y patrones de consumo ya que las sustancias que presentan prevalencias más elevadas entre las mujeres son el alcohol, en los intervalos de edad más jóvenes y cuando este consumo es problemático, y los tranquilizantes e hipnosedantes, tanto bajo prescripción médica como sin ella. Finalmente, los perfiles y patrones de consumo cambian en cuanto a las tendencias; en 12 años se observa de forma genérica cómo el consumo de opiáceos ha ido descendiendo paulatinamente, el cannabis se ha ido incrementando mucho, la cocaína también pero más levemente con tendencia a la estabilización y el alcohol va bajando pero es la principal droga en cuanto a prevalencia y personas tratadas.

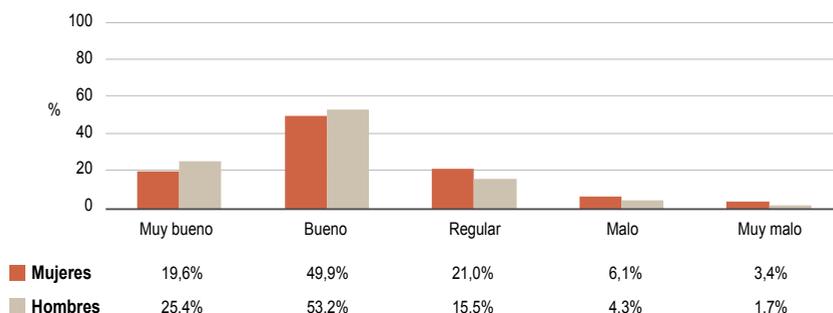
3.8.6. Valoración del estado de salud percibido en los últimos 12 meses según sexo

Consejería de Salud y Familias

La Encuesta Nacional de Salud de España, realizada por el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, permite conocer numerosos aspectos de la salud de la ciudadanía, para así planificar y evaluar actuaciones en materia sanitaria. Aborda cuatro áreas entre las que se encuentra el estado de salud.

Los datos de 2017 muestran que los hombres tienen una mejor percepción de su estado de salud, ya que el 78,6% de los hombres considera que su estado de salud es bueno o muy bueno. Este porcentaje es 9,1 puntos porcentuales menor en las mujeres (69,5%). En consecuencia, las mujeres presentan porcentajes más altos que los hombres en cuanto a la percepción de su estado de salud como regular, malo o muy malo (30,5% por parte de las mujeres frente a 21,5% en los hombres).

GRÁFICO 3.8.6. Valoración del estado de salud percibida en los últimos 12 meses según sexo en Andalucía. Año 2017



Fuente: Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social e Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta Nacional de Salud.

La situación en Andalucía es similar a la encontrada a nivel nacional, ya que para el conjunto de España el 77,8% de los hombres y el 70,4% de las mujeres estiman que su salud es buena o muy buena, siendo la diferencia entre hombres y mujeres menor

que a nivel andaluz (7,3 puntos porcentuales). Por otra parte, los valores de estado de salud regular, malo o muy malo alcanzan el 29,6% para las mujeres y el 22,3% para los hombres.

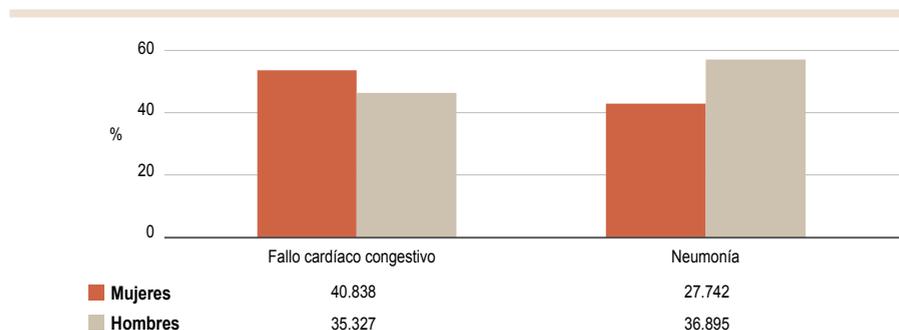
3.8.7. Estancias hospitalarias en el Servicio Andaluz de Salud según sexo y diagnóstico principal

Consejería de Salud y Familias

La relevancia y pertinencia de los siguientes indicadores desde el punto de vista de género, viene dada por la necesidad de un análisis de la realidad de la asistencia sanitaria que permita planificar una asistencia eficaz e idónea a todos los y las pacientes, teniendo en consideración sus particularidades y necesidades específicas de género.

El análisis sobre las estancias hospitalarias en el Sistema Sanitario Público de Andalucía muestra que, de manera generalizada, las patologías que causan mayor número de estancias, excluidas las causas obstétricas, son similares en hombres y mujeres, si bien el fallo cardíaco, produce más estancias de mujeres, y la neumonía, produce más estancias en hombres. Hay que tener en consideración que esta información mide el número de estancias, es decir, que una misma persona puede experimentar diversas estancias hospitalarias.

GRÁFICO 3.8.7. Estancias hospitalarias en el Servicio Andaluz de Salud según sexo y diagnóstico principal. Año 2017



Nota: Las estancias hospitalarias miden el número de estancias, de manera que una misma persona puede haber experimentado varias estancias. Patologías que causan mayor número de estancias (excluidas las causas obstétricas). Fuente: Servicio Andaluz de Salud. Sistema Sanitario Público de Andalucía (CMBD SSPA).

En el año 2017, el número de estancias por fallo cardíaco ascendió a 76.165, distribuyéndose en un 53,6% de mujeres (40.838) y un 46,4% de hombres (35.327), prácticamente igual que el año anterior, tanto en número total como en distribución por sexo (52,5% mujeres y 47,5% hombres). Por otra parte se observa que entre 2016 y 2017 ha aumentado la brecha de género de 5 a 7,2 puntos porcentuales, con mayor número de mujeres en estancias por fallo cardíaco.

En el caso de la neumonía, se ha producido un incremento del 9,1% en el número total de estancias, pasando de 59.245 a 64.637, respecto al año anterior. Según sexo, en 2017 estas se distribuyeron en un 42,9% por parte de mujeres (27.742) y un 57,1% por hombres (36.895). El incremento interanual correspondería en un 65,2% a las mujeres y en un 34,8% a los hombres.

También se observa claramente que existe brecha de género en las estancias por neumonía, que en 2016 era de 18,2 puntos porcentuales, con mayoría de hombres, disminuyendo en 2017, hasta situarse en 14,2 puntos porcentuales.

Respecto a las estancias medias hospitalarias en el Servicio Andaluz de Salud por fallo cardíaco, en 2017 fueron de 9,5 días para las mujeres y 9,4 para los hombres. Respecto a 2016, la media se mantiene en mujeres (era de 9,5 días) y baja en hombres (era de 9,7 días).

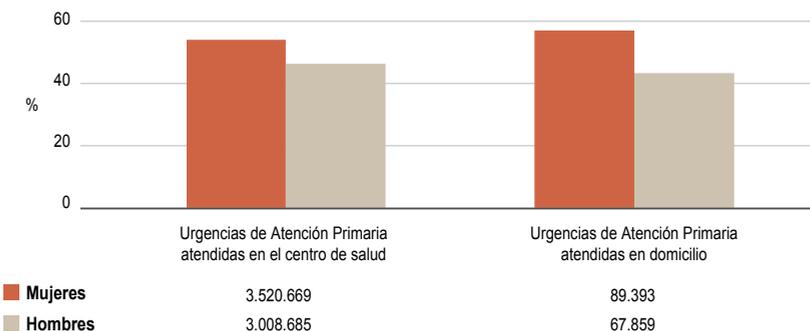
En el caso de las estancias medias hospitalarias por neumonía en el año 2016 eran de 8,7 días para las mujeres y de 9 días en los hombres. Comparando estos datos con los de 2017, se observa que disminuye muy discretamente el nº de días en hombres (8,7 días) y es prácticamente igual para mujeres (8,8 días).

3.8.8. Urgencias de Atención Primaria y de Atención Hospitalaria del Servicio Andaluz de Salud según sexo

Consejería de Salud y Familias

Las urgencias de Atención Primaria del Servicio Andaluz de Salud atendidas tanto en centros de salud como en domicilio en 2017 se situaron en 6.686.606 atenciones, produciéndose un aumento respecto al año 2016 (6.500.122 atenciones). Hay que tener en cuenta que estos datos incluyen la actividad en urgencias, sumando las que realizan los y las profesionales de enfermería y medicina.

GRÁFICO 3.8.8.1. Urgencias de Atención Primaria del Servicio Andaluz de Salud según sexo y lugar de atención. Año 2017



Nota: Atención Primaria incluye medicina de familia y enfermería.

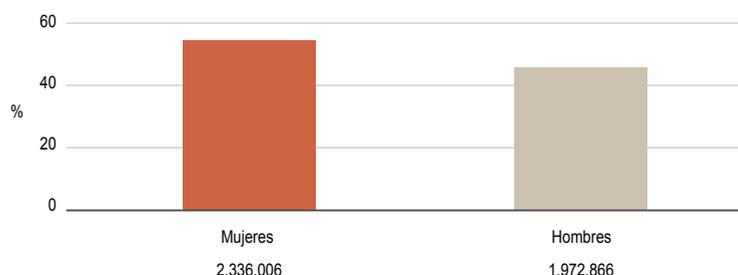
Fuente: Servicio Andaluz de Salud. Sistema Sanitario Público de Andalucía (SSPA). Diraya urgencias Andalucía. MTI urgencias de Atención Primaria.

En 2016, las urgencias de Atención Primaria atendidas en el centro de salud, las reciben el 53,8% mujeres y el 46,2% hombres.

Respecto a las urgencias de Atención Primaria atendidas en el centro de salud, en 2017, a pesar del aumento en valores absolutos del total de atenciones prestadas respecto a 2016 que pasa de 6.335.403 a 6.529.354 urgencias, los porcentajes de 53,9% mujeres y 46,1% hombres atendidos, permanecen prácticamente sin modificaciones apreciables con 53,8% y 46,2% en mujeres y hombres respectivamente en 2016.

Las urgencias médicas y de enfermería atendidas en domicilio pasan de 164.719 en 2016 a 157.252 en 2017, es decir, se reducen en un 4,5%, si bien la proporción por sexos permanece prácticamente sin modificaciones apreciables, 56,8% para mujeres (56,6% en 2016) y 43,2% para hombres (43,4% en 2016).

GRÁFICO 3.8.8.2. Urgencias de Atención Hospitalaria del Sistema Sanitario Público de Andalucía según sexo. Año 2017



Nota: El Sistema Sanitario Público de Andalucía incluye el Servicio Andaluz de Salud y el Consorcio del Aljarafe.

Se incluyen todas las asistencias obstétricas, aunque sean ocasionadas por partos normales.

Fuente: Servicio Andaluz de Salud. CMBD de Urgencias.

En 2017 se atendieron un total de 4.308.872 urgencias de Atención Hospitalaria del Servicio Andaluz de Salud y del Consorcio del Aljarafe, correspondiendo en mayor proporción a mujeres, 54,2% (2.336.006) que a hombres, 45,8% (1.972.866). Comparando con los valores de 2016, las urgencias de Atención Hospitalaria experimentaron un discreto incremento, 2,9%, sin embargo, los porcentajes por sexos, prácticamente, no varían (54,4% para mujeres y 45,6% para hombres en 2016).

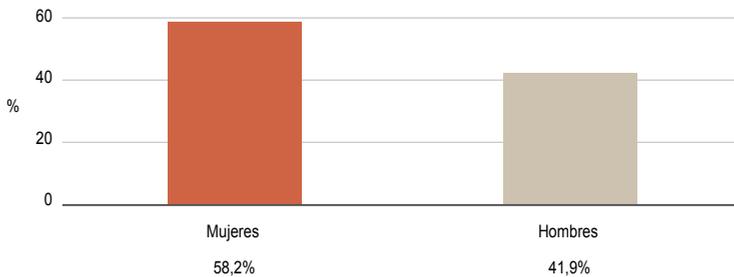
3.8.9. Recetas prescritas y dispensadas según sexo en Andalucía

Consejería de Salud y Familias

El indicador de recetas prescritas y dispensadas de medicamentos y productos sanitarios, incluidos en la prestación farmacéutica del Servicio Nacional de Salud, desagregadas por hombres y mujeres, permite conocer, en líneas generales, si existen diferencias de género en dicha prescripción y, por tanto, en el consumo de la prestación farmacéutica.

En 2018, el porcentaje de recetas prescritas y dispensadas de medicamentos y productos sanitarios, obtenidos del Sistema de Información de Farmacia del Servicio Andaluz de Salud, fue de un 58,2% para mujeres y un 41,9% para hombres, siendo, por tanto, mayor el porcentaje de recetas consumidas por mujeres que por hombres. Estos datos son muy similares a los obtenidos en los años 2014 a 2017, en los que las recetas prescritas y dispensadas a mujeres oscilan entre el 58% y el 58,2%, siendo la diferencia con respecto a los hombres en estos años de alrededor de 16 puntos porcentuales.

GRÁFICO 3.8.9. Recetas dispensadas según sexo en Andalucía. Año 2017



Fuente: Servicio Andaluz de Salud.

Esta diferencia entre mujeres y hombres también se observa en los datos de actividad asistencial en atención primaria, servicio en el que se prescriben mayor número de recetas. Según datos de la memoria del Servicio Andaluz de Salud de 2017, un 61,1% de las consultas de medicina de familia son realizadas por mujeres y un 38,9% por hombres, lo que supone que la asistencia de las mujeres a estas consultas se sitúa 22,2 puntos porcentuales por encima de la de los hombres.

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

Las competencias autonómicas de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación tienen un innegable impacto en la calidad de vida de la ciudadanía andaluza y también una alta incidencia desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades en general y, especialmente, de la igualdad entre mujeres y hombres. En este sentido, la atención y apoyo a la dependencia es uno de los ámbitos fundamentales para la igualdad de género sobre el que es necesario contar con información actualizada para diagnosticar y actuar de manera eficaz.

Es de obligada referencia y mención la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, ya que establecen claramente las áreas de política pública en las que es necesario trabajar, incluido el principio de transversalidad que está presente en el quehacer presupuestario. Este enfoque transversal tiene su base en esta norma y de ahí se extiende a las políticas, los objetivos y las actuaciones.

De otro lado, las políticas de atención a la dependencia tienen su origen en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, para la Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia y, más concretamente en Andalucía, es la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía la responsable de gestionar el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.

Las personas en situación de dependencia y las personas que les prestan asistencia son en su mayoría mujeres, por ello la necesidad de imprimir la perspectiva de género en las políticas, objetivos y actuaciones dentro del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.

Los siguientes indicadores se consideran pertinentes al género ya que afectan directamente a mujeres y hombres y su análisis contribuirá a equilibrar o acortar las desigualdades entre mujeres y hombres en cuanto a las intervenciones a realizar.

3.9.1. Personas en situación de dependencia reconocida en Andalucía según sexo, grado y edad.

Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación

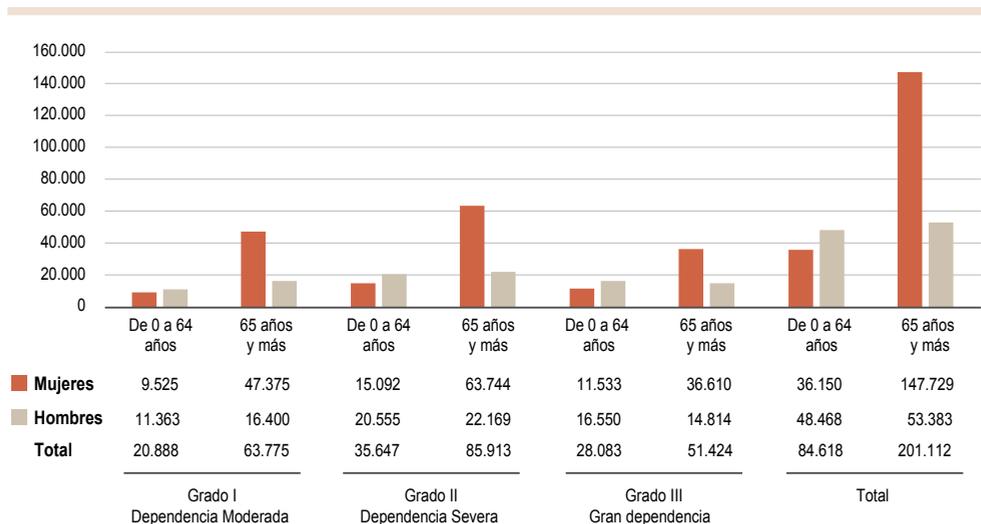
En el ámbito de la dependencia, la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, para la Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia distingue tres grados, para baremar las situaciones de las distintas personas en situación de dependencia.

El grado I (dependencia moderada) comprende a las personas que necesitan ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria (ABVD) al menos una vez al día o tiene

necesidades de apoyo intermitente o limitado para su autonomía personal. El grado II (dependencia severa) incluye a personas que necesitan ayuda para realizar varias ABVD varias veces al día, pero no requieren apoyo permanente de otra persona. El grado III (gran dependencia) se otorga a 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, necesitan el apoyo indispensable y continuo de otra persona o tiene necesidades de apoyo generalizado para su autonomía personal.

Según los datos a fecha de 30 de junio de 2018 proporcionados por el Sistema de Información del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SISAAD), las mujeres en situación de dependencia reconocida en Andalucía representan el 64,4% y los hombres el 35,6%.

GRÁFICO 3.9.1. Personas en situación de dependencia con resoluciones dictadas según sexo y grado en Andalucía. Año 2018



Nota: Datos a 30 de junio de 2018.

Fuente: Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación. Sistema de Información del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SISAAD).

Si se atiende a la variable de edad, se observa que en la franja de edad de 0 a 64 años el porcentaje de mujeres es menor que el de hombres, un 42,7% frente al 57,3%. Sin embargo, a partir de los 65 años se invierte, con una distribución del 73,5% de mujeres y del 26,5% de hombres, situándose la brecha de género en esta franja de edad en 46,9 puntos porcentuales.

La feminización de la población en situación de dependencia a partir de los 65 años no es proporcional a la representación de mujeres en edades avanzadas, puesto que según el

Instituto Nacional de Estadística la distribución de la población andaluza de 65 y más años alcanza el 56,6% de mujeres y el 43,4% de hombres⁹.

En función del grado de dependencia se observan igualmente diferencias en función del sexo, del 27,8% de las personas se encuentran en situación de gran dependencia, el 60,6% son mujeres y el 39,4% hombres. Un 42,5% se encuentra en situación de dependencia severa (64,9% de mujeres y 35,1% de hombres) y un 29,6% en situación de dependencia moderada (67,2% de mujeres y 32,8% de hombres).

La feminización de la población en situación de dependencia se produce, entre otros motivos, porque las mujeres tienen de media una mayor esperanza de vida frente a los hombres (cuya menor esperanza de vida está asociada a mayores conductas de riesgo y hábitos de vida menos saludables) y también presentan un mayor deterioro del estado de salud.

Tradicionalmente las mujeres han asumido mayor carga de trabajo en el ámbito doméstico y de los cuidados, tareas que se han asociado a un rol de género ya que carecen de retribución y que además se agrava con situaciones de precariedad económica.

Fruto de esta situación desigual en el reparto de responsabilidades familiares y domésticas, se encuentra, por un lado, el deterioro de su salud y, por otro, la brecha de género en las pensiones percibidas. Consecuencia de ello, los hombres tienen mayor disponibilidad de cuidados en el hogar o, en su defecto, mayores recursos para externalizar estas funciones, dada su mejor situación respecto al empleo y a las pensiones de jubilación. La situación de las mujeres mayores, sin embargo, es la opuesta y, en general, no disponen de otros recursos de cuidado que no sean los públicos.

3.9.2. Personas y prestaciones del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia de Andalucía según sexo.

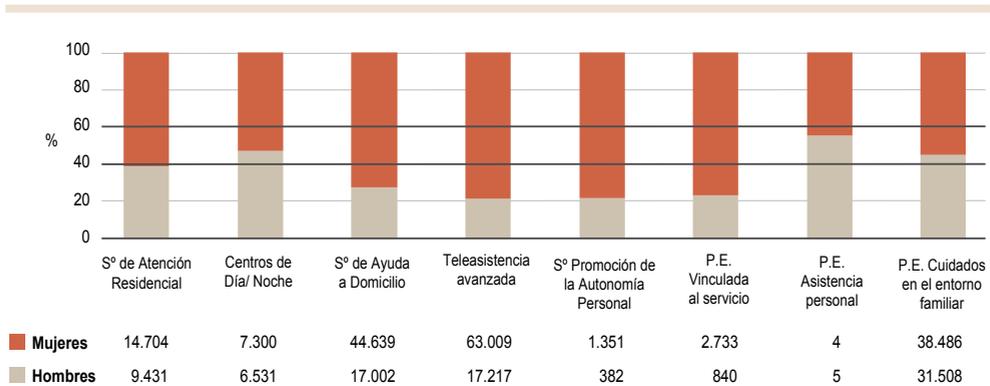
Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación

Los servicios prescritos a través del Programa Individual de Atención en Andalucía comprenden una oferta variada, atendiendo a las diferentes necesidades de las personas en situación de dependencia y de las personas cuidadoras. En concreto, lo componen el servicio de atención residencial, el servicio de centros de día y de noche, el servicio de ayuda a domicilio, la teleasistencia y el servicio de promoción de la autonomía personal y prevención de la dependencia.

En cuanto a las prestaciones económicas de atención a la dependencia, presentan diversas modalidades: las prestaciones económicas vinculadas al servicio, las prestaciones de asistencia personal y las prestaciones para cuidados en el entorno familiar. De éstas, la categoría de prestación vinculada al servicio, en su gran mayoría, se destina a sufragar parte del coste de centros residenciales y centros de día y de noche.

⁹ Según datos de las cifras de población en la Comunidad Autónoma de Andalucía, publicados el 1 de enero de 2018 por el Instituto Nacional de Estadística.

GRÁFICO 3.9.2.1. Total de servicios prescritos y prestaciones económicas a través del Programa Individual de Andalucía (PIA) según sexo y tipo de servicio en Andalucía. Año 2018



Nota: Datos a 30 de junio de 2018.

Fuente: Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación. Sistema de Información del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SISAAD).

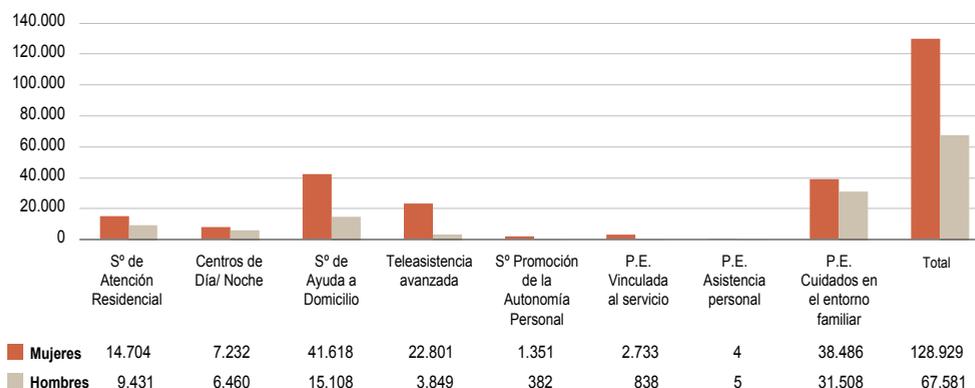
En cuanto al análisis de la distribución por sexo, se observa que en todos los servicios y prestaciones prescritas a través del Programa Individual de Andalucía (PIA) la presencia de mujeres es mayoritaria, salvo en la prestación económica de asistencia personal, cuyo dato es poco representativo por el escaso número de personas beneficiarias.

La mayor proporción de mujeres se evidencia en el servicio de teleasistencia avanzada, con apoyos tecnológicos complementarios, en el servicio de promoción de la autonomía personal y prevención de la dependencia, y en el servicio de ayuda a domicilio, con una representación femenina del 78,5%, 78% y 72,4%, respectivamente.

En el conjunto de prestaciones económicas reconocidas, las mujeres suponen el mayor número de beneficiarias en cada una de las modalidades, que representan un 56% las mujeres y un 44% los hombres. Concretamente, existe una diferencia entre sexos de 52,3 puntos porcentuales en las prestaciones económicas vinculadas al servicio a favor de las mujeres. En la prestación económica para cuidados en el entorno familiar se identifica una diferencia menor, que se sitúa en 10 puntos porcentuales a favor de las mujeres.

Por otro lado, las personas que tienen reconocida la situación de dependencia pueden tener prescritas varias prestaciones compatibles entre sí. En función de ello, la distribución por sexo de las personas beneficiarias según la **prestación principal** que reciben, muestra que las mujeres tienen una mayor representatividad en todas las prestaciones y servicios que se prescriben a través del PIA, siendo en el servicio de teleasistencia avanzada, con apoyos tecnológicos complementarios (85,6%), en el servicio de promoción de la autonomía personal y prevención de la dependencia (78%) y en la prestación económica vinculada al servicio (76,5%) donde se evidencia una mayor feminización.

GRÁFICO 3.9.2.2. Personas atendidas a través del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia de Andalucía según sexo y prestación principal. Año 2018



Nota: Datos a 30 de junio de 2018.

Fuente: Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación. Sistema de Información del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SISAAD).

El **servicio de ayuda a domicilio** es otro de los servicios que tiene una presencia mayoritaria de mujeres, la brecha de género sitúa la diferencia entre sexos en 46,7 puntos porcentuales. En términos generales, las mujeres, a pesar de que cuentan con mayor destreza personal para el desarrollo de las actividades de la vida diaria, producto de los roles de género, requieren mayoritariamente el apoyo del servicio de ayuda a domicilio para desenvolverse de forma autónoma en el hogar.

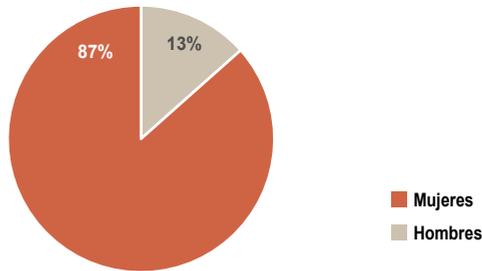
En este mismo sentido, la **teleasistencia avanzada**, con apoyos tecnológicos complementarios, la utilizan mayoritariamente mujeres, orientada a mejorar la seguridad dentro y fuera del hogar y, por ende, para incrementar su autonomía. Estos dos servicios contribuyen a que muchas personas mayores puedan continuar en su domicilio, manteniéndose residencialmente independientes y evitando tener que adoptar otras alternativas de convivencia.

Por otra parte, se observa una mayoritaria elección masculina de los servicios de atención de tipo residencial o de centros de día y de noche. Todo ello es congruente con los patrones de género, según los cuales los hombres en situación de dependencia delegan su cuidado en mayor medida en otras personas o del entorno familiar (sus parejas mujeres, muy probablemente); por el contrario, las mujeres tratan de cuidarse por sí mismas con el apoyo de los servicios públicos (mediante el servicio de ayuda a domicilio, principalmente).

Otra de las realidades en la atención a las personas en situación de dependencia, son las personas que ejercen los **cuidados no profesionales en el entorno familiar**. Se refiere a la atención prestada a personas en situación de dependencia en su domicilio por personas de la familia o de su entorno, no vinculadas a un servicio de atención personalizada.

El trabajo de cuidados representa una actividad clave e indispensable dentro del funcionamiento y desarrollo de toda sociedad, ya que supone el mantenimiento del bienestar físico y emocional de las personas, tanto de personas en situación de dependencia como de las personas cuidadoras adultas y sanas (hijos, hijas y/ o cónyuges).

GRÁFICO 3.9.2.3. Personas cuidadoras no profesionales según sexo en Andalucía. Año 2018



Nota: Datos de julio de 2018.

Fuente: Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación. Sistema Integrado de Servicios Sociales (SISS)

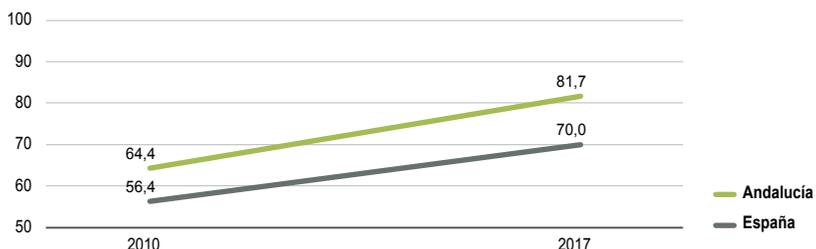
Los datos evidencian la persistencia de desigualdades de género en el reparto de trabajo de cuidados. Así, casi el 87% del total de personas cuidadoras no profesionales que están vinculadas a las prestaciones económicas por cuidados en el entorno familiar, son mujeres. La brecha de género se sitúa en 73,1 puntos porcentuales. A pesar de los cambios en el seno de las estructuras familiares y de la progresiva incorporación de los hombres a las tareas de cuidado, la principal carga y responsabilidad social recae sobre las mujeres.

3.9.3. Denuncias por violencia de género según comunidad autónoma

Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación

La tasa de denuncias por cada 10.000 mujeres por violencia de género en España ha pasado de 56,4 en 2010 a 70 en 2017, lo que supone un incremento de 13,6 puntos. En Andalucía esta tasa ha aumentado en el periodo considerado 15,4 puntos, al pasar de 64,4 en 2010 a 81,7 denuncias por cada 10.000 mujeres en 2017. Esto significa que la tasa de denuncias por violencia de género en Andalucía está 11,7 puntos por encima de la tasa nacional.

GRÁFICO 3.9.3.1. Tasa de denuncias por violencia de género en Andalucía y España. Años 2010 y 2017



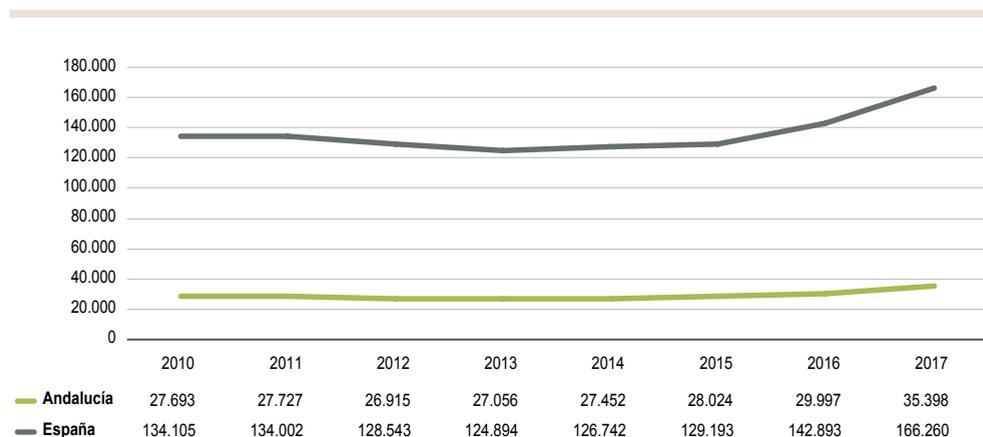
Nota: Denuncias por cada 10.000 mujeres. Andalucía incluye los datos de las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla. Y España incluye los datos de Andalucía.

Fuente: Consejo General del Poder Judicial. La violencia sobre la mujer en la estadística judicial.

En este mismo sentido, cabe señalar que el número de denuncias interpuestas por violencia de género en el conjunto del territorio nacional acentúa la tendencia del año anterior y se incrementa en 2017 con respecto a 2016 en un 16,4%, hasta llegar a 166.260 denuncias, conforme a los datos proporcionados por el Consejo General del Poder Judicial. En 2010, las denuncias por este motivo ascendieron a 134.105.

En Andalucía, el número de denuncias presentadas por violencia de género ha pasado de un total de 27.693 en el año 2010 a 35.398 en 2017. Durante este periodo se observa que el mayor incremento interanual se produjo entre los años 2016 y 2017, en el que las denuncias se incrementaron un 18%, superando en 1,7 puntos porcentuales al aumento experimentado a nivel nacional.

GRÁFICO 3.9.3.2. Evolución de las denuncias por violencia de género en Andalucía y España. Periodo 2010-2017

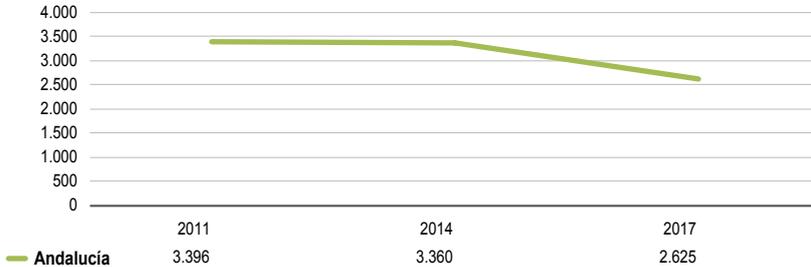


Nota: Se consideran las denuncias presentadas tanto directamente por las víctimas y sus familiares, como con atestado policial, con un parte de lesiones o presentadas por Servicios de asistencia y terceros en general. Andalucía incluye los datos de las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla. Y España incluye los datos de Andalucía.

Fuente: Consejo General del Poder Judicial.

De manera coherente al aumento del número de denuncias y, en general, a la visibilidad que va adquiriendo el problema de la violencia de género, el número de mujeres víctimas de violencia de género en Andalucía que tras denunciar se acogen a la dispensa a la obligación de declarar ha sufrido un descenso considerable, pasando de 3.396 mujeres en 2011 a 2.625 mujeres en 2017.

GRÁFICO 3.9.3.3. Renuncias al proceso judicial de violencia de género en Andalucía. Años 2011, 2014 y 2017



Fuente: Consejo General del Poder Judicial. Informe de Violencia de género por provincia.

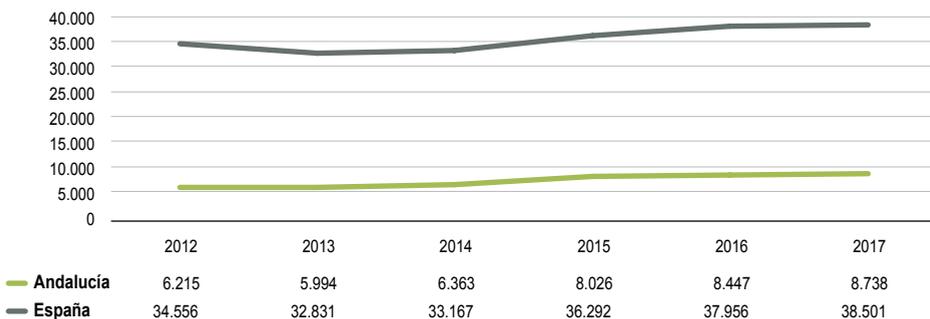
3.9.4. Evolución del número de órdenes de protección incoadas por los Juzgados de Violencia sobre la mujer

Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación

Durante el año 2017, las órdenes de protección incoadas en los Juzgados de Violencia sobre la mujer en España ascendieron a 38.501, un 1,4% más que en el año 2016, de acuerdo con los datos aportados por el Consejo General del Poder Judicial. Desde el año 2012 hasta el 2017, el crecimiento de las órdenes de protección incoadas ha sido del 11,4%.

En Andalucía, las órdenes de protección incoadas en los Juzgados de Violencia sobre la mujer ascendieron en el ejercicio 2017 a 8.738, un 3,3% más que en el año 2016. Desde el año 2012 a 2017 el crecimiento global del número de órdenes incoadas en los Juzgados de Violencia sobre la Mujer en Andalucía ha sido del 40,6%.

GRÁFICO 3.9.4. Evolución de las órdenes de protección incoadas en los Juzgados de Violencia sobre la Mujer en Andalucía y España. Periodo 2012-2017



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.

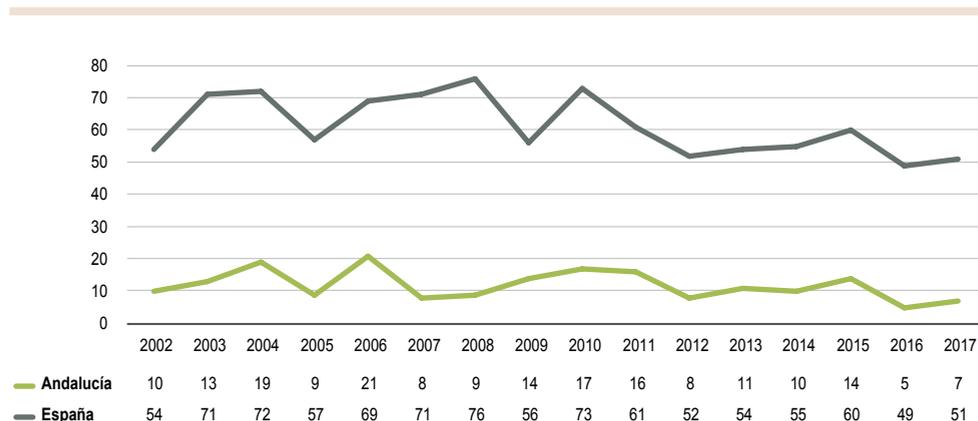
3.9.5. Evolución del número de mujeres asesinadas por violencia de género ejercida por su pareja o expareja

Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación

El número de mujeres fallecidas en España en el año 2017 por causa de la violencia de género ejercida por sus parejas o exparejas alcanza la cifra de 51 víctimas, 2 más que en el año anterior. Andalucía, por su parte, también ha registrado 7 víctimas mortales en el año 2017, 2 mujeres asesinadas más que en 2016. Este número de víctimas representa el 13,7% de las registradas a nivel nacional.

No obstante, en el año 2002 el número de mujeres andaluzas asesinadas por violencia de género ejercida por su pareja o expareja fue el 18,5% del total de víctimas a nivel nacional. Por tanto, en estos 15 años se ha reducido en 4,8 puntos porcentuales el número de mujeres andaluzas víctimas respecto a las registradas a nivel nacional.

GRÁFICO 3.9.5. Evolución de las mujeres asesinadas por violencia de género ejercida por su pareja o expareja en España y Andalucía. Periodo 2002-2017



Nota: Los datos anteriores a 2006 proceden del Instituto de la Mujer a partir de información de prensa y del Ministerio del Interior.
Fuente: Delegación del Gobierno para la Violencia de Género. Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.

Atendiendo a la misma fuente, durante 2017 se ha contabilizado la muerte de 8 menores por violencia de género ejercida contra sus madres en España, mientras que en la Comunidad Autónoma de Andalucía un menor falleció por esta causa ese año. Desde el año 2013 y hasta 2017, la violencia de género ejercida hacia sus madres se ha cobrado la muerte en España de 24 menores de edad, de los cuales 5 casos se han contabilizado en Andalucía.

3.9.6. Mujeres usuarias de los Servicios del Instituto Andaluz de la Mujer

Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación

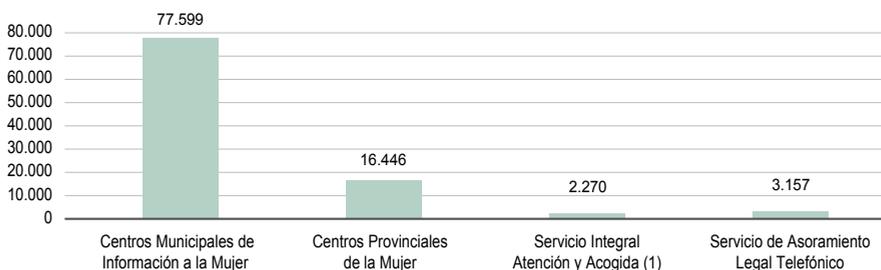
De acuerdo con los mandatos normativos, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y su modificación por la Ley 9/2018, de 8 de octubre, así como, en el ámbito de la violencia de género, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección Integral contra la Violencia de Género, y su modificación por la Ley 7/2018, de 30 de julio, el Instituto Andaluz de la Mujer, en el marco de las funciones que tiene encomendadas, desarrolla una amplia Red de recursos y servicios para garantizar los derechos contemplados en estas leyes, entre otros, el derecho de las mujeres víctimas de violencia de género a la información, asesoramiento y atención integral especializada, social, jurídica, psicológica, de atención y de acogida.

Así como, presta servicios orientados a la información y asesoramiento a las mujeres sobre sus derechos reconocidos en el marco del principio constitucional y recogido en el Estatuto de Autonomía para Andalucía relativo a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

Para garantizar estos derechos, el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), tanto desde los Centros municipales de información a la mujer (CMIM) como desde los Centros Provinciales, proporciona a las mujeres atención, información y asesoramiento. Las actuaciones se dividen según las diferentes áreas de información y atención en las siguientes: Información, Participación, Empleo o Formación, Área jurídica, Área psicológica, Atención Social y Programas. Por tanto, el indicador que refleja la atención a mujeres en los diversos centros muestra la actividad propia del Instituto Andaluz de la Mujer, en cuanto a su interacción directa con su público objetivo. Los datos muestran que en el año 2017, el número conjunto de mujeres atendidas en el total de Centros del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), asciende a 94.045 mujeres.

No obstante, a nivel global las usuarias de los servicios del IAM (99.472 mujeres) se incluyen distintos niveles de atención: presencial, a través de las áreas de atención de los Centros municipales de información a la mujer (CMIM) y de los Centros Provinciales; telefónica, que se presta desde el servicio de asesoramiento legal telefónico; y de acogida, a través de la red de establecimientos residenciales del Servicio Integral de atención y acogida a mujeres y personas dependientes que les acompañen víctimas de violencia de género.

GRÁFICO 3.9.6. Mujeres usuarias de los servicios del Instituto Andaluz de la Mujer. Año 2017



Nota: (1) Servicio Integral de Atención y Acogida a mujeres víctimas de violencia de género y menores a su cargo.

Fuente: Instituto Andaluz de la Mujer (IAM). Memoria de Actuaciones.

Del total de centros, el 82,5% (77.599 mujeres) fueron atendidas en alguno de los 170 Centros Municipales de Información a la Mujer (CMIM) repartidos por cada una de las provincias andaluzas y un 17,5% de las mujeres fueron atendidas en los 8 Centros Provinciales del IAM (16.446 mujeres).

Por provincias, en cuanto al número de mujeres atendidas desde los diferentes CMIM en el año 2017, el mayor porcentaje de mujeres recae en Sevilla, con un 18,8% del total, seguida de Córdoba, con un 17,7%; de Cádiz, con un 12,3% y lo siguen Jaén (11,5%) y Granada (11,3%). Del resto de mujeres atendidas en Andalucía, en Málaga representan un 10,7%, en Almería, un 9,2% y en Huelva un 8,4%.

Otro de los indicadores relevantes, en cuanto a la actividad del IAM, es el relativo al Servicio Integral de Atención y Acogida de mujeres víctimas de violencia de género y personas dependientes (en su mayoría menores) a su cargo, un recurso básico y prioritario en la Comunidad Autónoma de Andalucía, destinado a la protección y seguridad a las mujeres víctimas, habida cuenta de la gravedad de la violencia de género y alarma social que ocasiona. El indicador muestra el número de mujeres y acompañantes que se atienden, en los Centros de Emergencia, Casas de Acogida y Pisos Tutelados, por motivos de violencia de género.

Durante 2017, el número de personas (mujeres y personas dependientes acompañantes) acogidas en los diferentes recursos del IAM en Andalucía asciende a un total de 2.270, repartidas entre las diferentes provincias, siendo Sevilla la que ocupa un lugar relevante, con un 23,7% del total.

Por último, en 2017 el número de llamadas realizadas al “Teléfono 900 200 999” del IAM ascendía a 30.166 en Andalucía, 32.535 llamadas (2.369 más), si se cuenta con las de procedencia indeterminada, que supone una variación interanual respecto a 2016 del 7,9%. Del total de llamadas, resultaron 26.992 consultas en Andalucía (27.398 consultas totales, teniendo en cuenta las consultas sin procedencia determinada), lo que supone un incremento porcentual del 2,6% respecto al año anterior.

Del total de consultas telefónicas realizadas, las transferidas al Servicio de Asesoramiento Legal Telefónico para mujeres víctimas de violencia de género, ascienden a 3.157 consultas en Andalucía en 2017, lo que supone un 11,5% del total de consultas. El contenido de las consultas es de carácter jurídico, de Derecho Penal, Derecho Civil, así como otras en el ámbito del Derecho Laboral y de Extranjería, entre otros.

3.9.7. Prestaciones de maternidad y paternidad concedidas

Consejería de Hacienda, Industria y Energía

Según la legislación vigente, y desde la reforma legislativa de 2019, las prestaciones de maternidad y paternidad pasan a denominarse Prestaciones por nacimiento y cuidado del menor. Con la aprobación del citado Real Decreto-ley 6/2019, se modifica el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a la suspensión con reserva de puesto de trabajo, estableciendo que el nacimiento “suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar

la protección de la salud de la madre. El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto (...)". Estos permisos igualitarios entrarán en vigor a partir de 1 de enero de 2021, según establece la Disposición Transitoria 13ª, de aplicación paulatina del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

En el año 2017, datos que se analizan en este apartado, el permiso de maternidad ha sido una prestación económica que consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente, que se reconoce a todas las personas trabajadoras que disfruten los periodos de descanso laboral legalmente establecidos en los supuestos de maternidad biológica, adopción, acogimiento familiar y tutela. Ha tenido una duración de dieciséis semanas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo y en otros supuestos legalmente establecidos. Parte de este permiso se ha podido ceder al otro/a progenitor/a hasta un máximo de 10 semanas, quedando reservadas a la madre las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, de descanso obligatorio. La percepción del subsidio podrá efectuarse, en estos casos, de forma simultánea o sucesiva con el del otro progenitor.

Analizando los datos del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, en el año 2017 las prestaciones de maternidad concedidas en Andalucía fueron un total de 47.283, que significa un descenso con respecto al ejercicio anterior del 4,7%. En el 98,9% de los casos, estos permisos continúan siendo disfrutados mayoritariamente por las madres de forma exclusiva. Además, esta tendencia descendente se acentúa si se observan los permisos disfrutados con el padre u otro/a progenitor/a de manera simultánea o sucesiva, concediéndose un 19,6% menos que en 2016. A nivel provincial, la caída en el número total de permisos de maternidad solicitados ha sido más significativa en la provincia de Granada (6,6%) respecto al año anterior.

Por su parte, el permiso de paternidad es una prestación en forma de subsidio que se reconoce a los trabajadores que suspendan el contrato de trabajo o cesen en la actividad durante los días legalmente establecidos, con motivo del nacimiento de un hijo o hija, adopción o acogimiento. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, estableció un conjunto de medidas para favorecer y fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, entre ellos el permiso de paternidad. En el año 2017 el número de permisos de paternidad concedidos en Andalucía (42.959) creció con respecto año anterior significativamente, con un incremento del 9,8%, mostrando un crecimiento superior al registrado a nivel nacional que fue del 8,3%. Cabe destacar, que este permiso se ha ampliado progresivamente en los últimos años y desde abril del año 2019, tras la aprobación del Real Decreto- ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se sitúa en un periodo máximo ocho semanas de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.

3.10. VIVIENDA Y TRANSPORTE

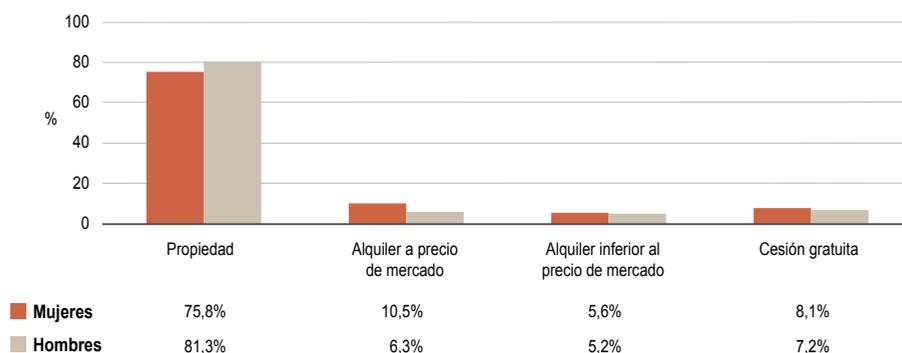
3.10.1. Regímenes de tenencia de la vivienda principal

Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio

La Encuesta de Condiciones de vida (ECV) informa sobre los distintos tipos de regímenes de tenencia de la vivienda principal, que pueden ser: propiedad, alquiler a precio de mercado, alquiler a precio inferior de mercado y cesión gratuita. Los últimos datos disponibles de la ECV correspondientes al año 2017 en Andalucía muestran que, tanto en hombres como en mujeres, el régimen de tenencia mayoritario de la vivienda principal es el de propiedad (81,3% y 75,8%, respectivamente). En los otros regímenes de tenencia, son las mujeres las que tienen mayor representatividad, sobre todo, en el régimen de alquiler a precio de mercado (un 10,5% de mujeres y un 6,3% de hombres).

En lo relativo a la evolución de los datos respecto al año 2016, se aprecia una pequeña disminución en el porcentaje de hombres que tienen la vivienda principal en propiedad, de un punto porcentual, mientras el porcentaje de mujeres se mantiene en valores similares. En cuanto al alquiler a precio de mercado, la distribución por sexo en este tipo de régimen se mantiene prácticamente igual tanto en hombres como en mujeres, con una leve disminución en el caso de las mujeres (de un 11,3% en 2016 se pasa a un 10,5% en 2017). Por su parte, el alquiler inferior a precio de mercado aumenta discretamente en mujeres, en 0,6 puntos porcentuales y en hombres, en 0,3 puntos porcentuales. Y en la categoría de cesión gratuita, el incremento se produce tanto en hombres como en mujeres en 0,8 y 0,5 puntos porcentuales, respectivamente.

GRÁFICO 3.10.1. Hogares según sexo y régimen de tenencia de la vivienda principal en Andalucía. Año 2017



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

A nivel nacional las pautas son similares. El régimen en propiedad es ligeramente superior en hombres que en mujeres (un 78,1% y un 74,7%, respectivamente), si bien se observa que la tendencia respecto a este tipo de régimen es que disminuye, en una proporción similar a la de Andalucía.

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

Consejería de Fomento, Infraestructuras y Orientación del Territorio

Como ya se ha mencionado, en 2017 el régimen de tenencia de la vivienda principal en propiedad continúa siendo el más frecuente tanto en hombres como en mujeres, con un 81,3% y un 75,8% respectivamente. Por grupos de edad, a mayor edad se observa que es más frecuente el régimen de propiedad tanto en hombres como en mujeres. En la franja de 65 y más años, el porcentaje de las personas propietarias alcanza en su conjunto el 89,1%, 0,3 puntos porcentuales superior con respecto al año 2016. En esta franja, la diferencia porcentual entre hombres y mujeres con vivienda en propiedad ha disminuido, situándose en 5,2 puntos porcentuales (a favor de los hombres), inferior a los 9,5 puntos de diferencia registrada en 2016.

Por su parte, en la franja de edad entre 30 a 44 años el volumen de propietarios y propietarias representa el 73,7%, 0,8 puntos porcentuales más que en 2016. Si bien, la diferencia entre hombres y mujeres se sitúa en 15 puntos porcentuales a favor de los hombres, frente a los 8,7 puntos del año 2016, aumentando la brecha de género en este tramo de edad. Y en la franja de 45 a 64 años, la proporción ha disminuido, pasando de un 81,7% en 2016 a un 80,5% en 2017. Esta merma es más pronunciada entre propietarias que propietarios (2,4 y 0,6 puntos porcentuales respectivamente).

A nivel nacional, la franja de edad entre 16 y 29 años de personas propietarias tiene una representatividad del 23,6%. En el resto de intervalos de edad, las proporciones son algo más bajas que en Andalucía, sobre todo, en el grupo de edad entre 30 y 44 años (un 73,7% en Andalucía y un 58,6% a nivel nacional). Por sexo, la diferencia en el total del régimen de tenencia es menor entre hombres y mujeres que en el comparativo de Andalucía (3,4 puntos porcentuales en los datos nacionales frente a 5,5 puntos en los datos de Andalucía).

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

Consejería de Fomento, Infraestructuras y Orientación del Territorio

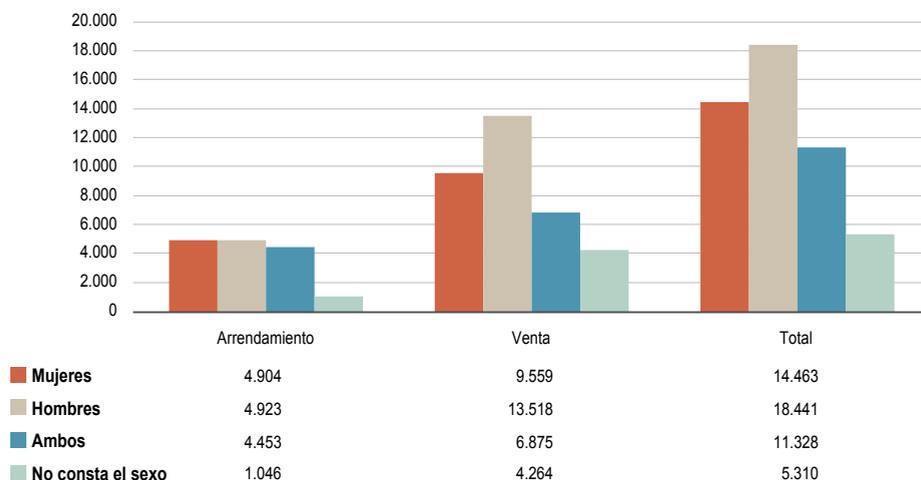
Según los datos acumulados a junio de 2018, las personas beneficiarias de viviendas protegidas, conforme al Plan Concertado de Vivienda y Suelo 2008-2012 y al Plan de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía 2016-2020, suman un total de 49.542; contabilizándose también los datos acumulados correspondientes al periodo 2013-2015, fuera del periodo de planificación.

En cuanto a su distribución por sexo, un 37,2% son hombres, un 29,2% son mujeres y un 22,9% son personas beneficiarias conjuntas (de ambos sexos) y no consta el sexo en el 10,7% de los casos, similar a la distribución por sexo de las personas beneficiarias a junio de 2017.

En función del régimen de tenencia, en el régimen de arrendamiento hubo un total de 15.326 personas beneficiarias, de las cuales, un 32% son mujeres solas y otro 32% hombres solos, un 29,1% son personas beneficiarias que presentan su solicitud de manera conjunta y no consta el sexo en un 6,8% de los casos.

Por su parte, en el régimen de propiedad, un total de 34.216 personas resultaron beneficiarias. De ellas, el 39,5% fueron hombres y el 27,9% mujeres, el 20,1% fueron personas beneficiarias presentadas conjuntamente y en el 12,5% de los datos registrados no consta el sexo.

GRÁFICO 3.10.3. Personas beneficiarias del Plan Concertado de Vivienda y Suelo según sexo. Periodo 2008-2018



Nota: Datos acumulados a junio de 2018.

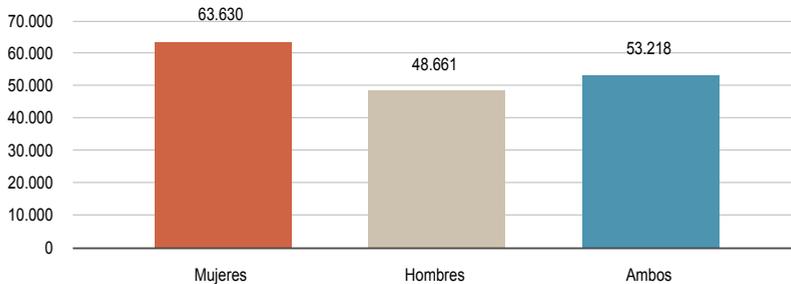
Fuente: Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio.

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

Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio

Los registros de las personas demandantes proporcionan información actualizada sobre la demanda de vivienda, permitiendo a las Administraciones Locales y de la Comunidad Autónoma adecuar sus políticas de vivienda a las necesidades de la ciudadanía. Asimismo, establecen las bases para la adjudicación de las viviendas protegidas en el ámbito municipal.

GRÁFICO 3.10.4. **Personas demandantes de VPO inscritas en el Registro Municipal de Demandantes de Viviendas Protegidas según sexo en Andalucía. Periodo 2009-2018**



Nota: Las inscripciones son las solicitudes que cumplen los requisitos exigidos en las ofertas de VPO (Vivienda de Protección Oficial) municipales.

Datos acumulados de junio de 2009 a mayo de 2018. Algunos ayuntamientos de Andalucía no están incluidos en el Registro.

Fuente: Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio.

Los Registros Municipales de personas demandantes de vivienda protegida comenzaron a funcionar en junio de 2009, y desde esa fecha hasta mayo de 2018 se han inscrito un total de 165.509 personas. En lo relativo a la distribución por sexo, un 38,4% fueron cursadas por mujeres a título individual o junto a otras mujeres, un 29,4% por hombres solos o con otros hombres y el 32,2% restante de manera conjunta por hombres y mujeres.

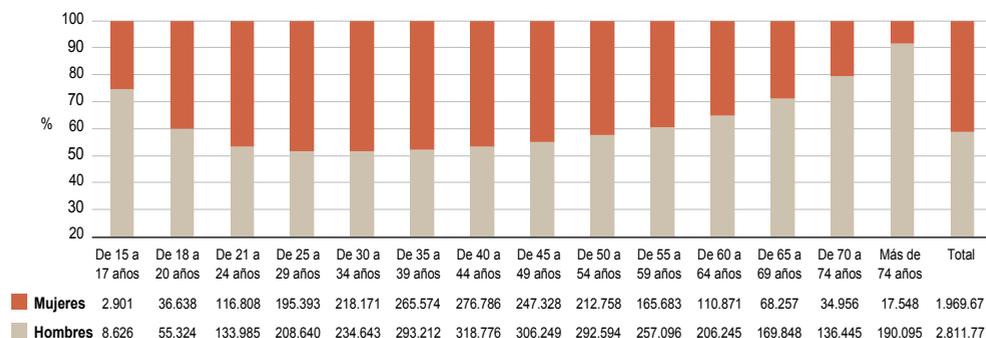
3.10.5. Personas conductoras según sexo y edad en Andalucía

Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio

Según los datos del Censo de personas conductoras de la Dirección General de Tráfico del Ministerio del Interior, el total de personas conductoras en Andalucía, a fecha de 31 de diciembre de 2017, ascendía a 4.781.454, cifra que representa un 0,5% menos que en el año 2016.

En cuanto a su distribución por sexo, la presencia masculina fue mayoritaria; así del total de personas conductoras, el 58,8% eran hombres y el 41,2%, mujeres. Con respecto al año 2016, esta proporción era de un 59,1% y un 40,9%, respectivamente. Se observa, así pues, un leve incremento en la proporción de mujeres conductoras, de 0,3 puntos porcentuales.

Por otra parte, teniendo en cuenta los grupos de edad, también se aprecian diferencias en función del sexo, siendo las mujeres de entre 20 y 60 años las que concentran con un mayor número de conductoras. A partir de los 60 años, el número de conductores hombres se incrementa considerablemente.

GRÁFICO 3.10.5. Personas conductoras según sexo y edad en Andalucía. Año 2017

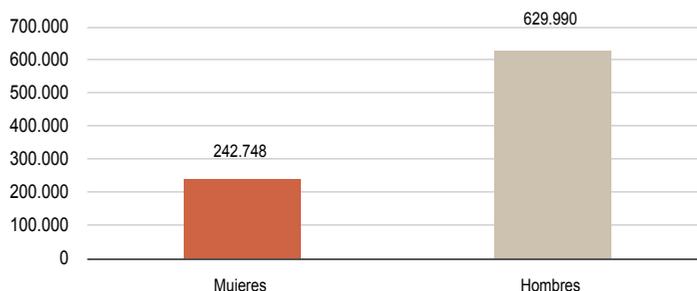
Fuente: Ministerio del Interior. Dirección General de Tráfico.

3.10.6. Denuncias de tráfico según sexo en Andalucía

Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio

Continuando con el análisis de las brechas de género en el transporte y tomando los datos del año 2016 proporcionados por la Dirección General de Tráfico del Ministerio del Interior, en Andalucía se aprecia que existe una gran diferencia entre las denuncias de tráfico realizadas a hombres y a mujeres.

En este sentido, según estos registros un 60,1% las denuncias de tráfico fueron dirigidas a hombres y un 23,1% de las denuncias, a las mujeres. En cuanto al resto de las denuncias presentadas en el año 2016, en un 16,8%, no se registró el sexo.

GRÁFICO 3.10.6. Denuncias de tráfico según sexo en Andalucía. Año 2016

Nota: No se incluyen 175.943 denuncias de las que se desconoce el sexo de la persona denunciada.

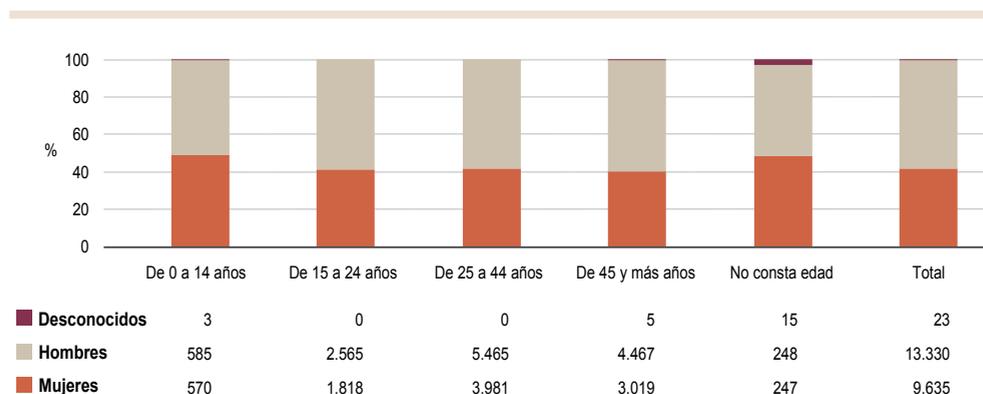
Fuente: Ministerio del Interior. Dirección General de Tráfico.

3.10.7. Personas heridas en accidente de tráfico según sexo y edad

Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio

Según los datos de la Dirección General de Tráfico, en 2016 los accidentes de tráfico produjeron en Andalucía un total de 22.988 personas heridas. De las cuales, en 23 registros no consta el sexo y de las restantes 22.965 personas heridas, un 58% fueron hombres y un 42%, mujeres. El año anterior ascendieron a un total de 23.920, de las que 23.890 personas heridas se registró su sexo, con una distribución similar al año anterior, un 58,7% de hombres y un 41,3% de mujeres.

GRÁFICO 3.10.7. **Personas heridas en accidente de tráfico según sexo y edad en Andalucía. Año 2016**



Fuente: Ministerio del Interior. Dirección General de Tráfico.

Atendiendo a la edad, se observa que la franja que concentra un mayor número de víctimas es el tramo de 25 a 44 años (9.446 personas), de las que un 57,9% fueron hombres y un 42,1%, mujeres. Las personas heridas en este grupo de edad representan un 41,1% del total, que en el caso de los hombres supone el 41% del total de víctimas de sexo masculino y en el caso de las mujeres, el 41,3%.

El siguiente grupo de edad que presenta un mayor número de personas heridas es el de 45 y más años, 7.491 personas, de las que un 59,7% son hombres y un 40,3%, mujeres. Las personas heridas de este grupo de edad suponen el 32,6% del total de personas heridas en accidentes de tráfico, que representan en el global de hombres y mujeres heridas el 33,5% y el 31,3%, respectivamente. El tercer grupo de edad por el número de víctimas heridas es el de 15 a 24 años, que con 4.383 heridos supone el 19,1% del total de víctimas. De ellas, el 58,5% son hombres y el 41,5% mujeres, que a su vez suponen el 19,2% del total de hombres y el 18,9% del total de mujeres heridas en accidentes.

Comparando los datos autonómicos con los nacionales, la distribución por sexo de las personas heridas es similar, registrándose a nivel nacional un 58,9% de hombres y un 40,7% de mujeres (en un 0,4% de registros se desconoce el sexo).

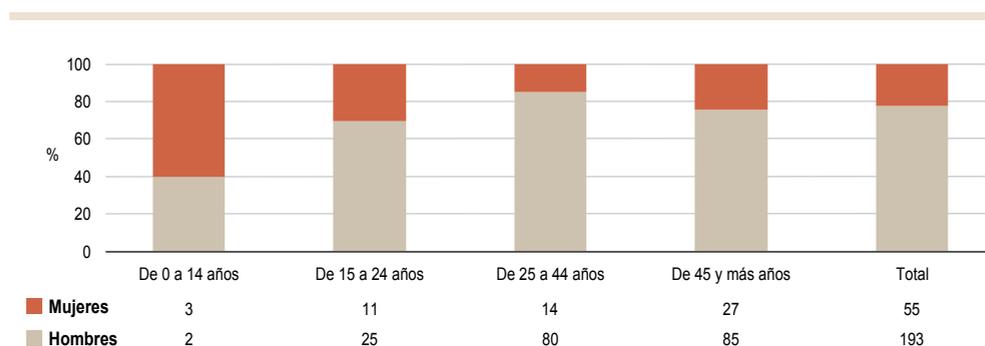
En Andalucía, entre los años 2006 y 2016, el número de personas heridas como consecuencia de un accidente de tráfico ha aumentado un 0,3% (pasando de 22.921 en 2006 a 22.988 en 2016), si bien entre los hombres las cifras se han reducido en un 10,8% y entre las mujeres han aumentado un 26,2%. Sobre el total, de un 65,2% de hombres heridos y un 33,3% de mujeres heridas en 2006, se ha pasado a una distribución por sexo del 58% y 41,9%, respectivamente, de 2016 (en un 1,5% en 2006 y un 0,1% en 2016 de los casos no se registró el sexo de la persona accidentada).

3.10.8. Personas fallecidas en accidente de tráfico según sexo y edad

Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio

Las personas fallecidas en Andalucía como consecuencia de un accidente de tráfico en 2016 sumaron un total de 248 personas (frente a las 239 del año anterior), un 77,8% hombres y un 22,2% mujeres, proporciones muy desfavorables para los hombres.

GRÁFICO 3.10.8. Personas fallecidas en accidente de tráfico según sexo y edad en Andalucía. Año 2016



Fuente: Ministerio del Interior. Dirección General de Tráfico. Contabilizado y no representado un caso hombre cuya edad no consta.

El análisis de los datos sobre víctimas mortales, según grupos de edad, muestra que el mayor número de personas fallecidas se registra en la cohorte de 45 y más años, con un total de 112 (un 45,2% del total); de las cuales el 75,9% son hombres y el 24,1% son mujeres. El siguiente segmento con mayor siniestralidad es el de las personas de 25 a 44 años, con 94 víctimas mortales (un 37,9% del total), de las cuales, un 85,1% son hombres y un 14,9% son mujeres. La franja de edad que registra un mayor número de mujeres fallecidas, tomando el total de mujeres, es con diferencia la de 45 y más años, con un 49,1%, mientras que en el caso de los hombres la franja de 25 a 44 años supone el 41,5% de los fallecidos y la de 45 y más años, el 44%.

Por otra parte, comparando los datos autonómicos con los nacionales, se observa que son muy similares los porcentajes. Así, a nivel nacional se distribuyen en un 77,1% de hombres y un 22,7% de mujeres (en un 0,3% de los registros se desconoce el sexo).

Teniendo en cuenta la evolución de las personas fallecidas por accidente de tráfico, el número ha pasado de 659 en el año 2006 a 248 en 2016, lo que supone una reducción importante del 62,4%. La desagregación por sexo de los datos del periodo 2006-2016 muestra que se ha producido una reducción del 62,8% en el número de hombres fallecidos y del 59,9% en el número de mujeres.

Esta evolución no ha variado mucho las proporciones de hombres y mujeres fallecidos sobre el total de víctimas. Así, de las personas fallecidas en 2006, un 78,8% eran hombres y un 20,8% mujeres (en un 0,4% de los registros se desconoce el sexo), mientras que esta proporción en 2016 fue del 77,8% y del 22,2% respectivamente.

3.11. AGRICULTURA Y PESCA

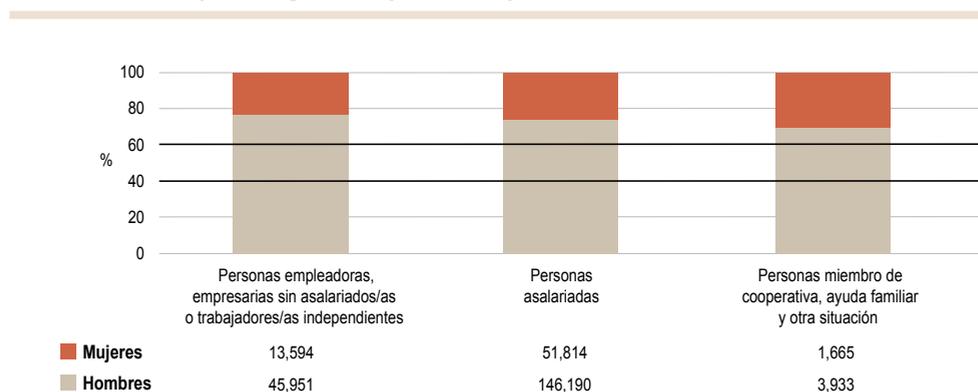
3.11.1. Empleo en la agricultura, ganadería y pesca según sexo y situación profesional en Andalucía.

Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible

En este apartado se analiza el número de hombres y mujeres ocupados en el sector de la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca teniendo en cuenta además su situación profesional, lo que permite visibilizar desequilibrios importantes que evidencian la relevancia de la variable sexo en el análisis.

Los datos ponen de manifiesto una mayor participación de los hombres en el sector, con un total de 196.073 hombres ocupados en 2017, frente a 67.073 mujeres. Estas cifras representan un incremento de 43.261 personas respecto a 2008, si bien tan solo el 5% de estas personas son mujeres. En España, las cifras del sector aumentan en 19.150 hombres y disminuyen en 27.810 mujeres.

GRÁFICO 3.11.1. Personas ocupadas en el sector agricultura, ganadería, silvicultura y pesca según sexo y situación profesional en Andalucía. Año 2017



Nota: Datos en miles de personas. Los datos inferiores a 5 (miles de personas) están sujetos a fuertes variaciones debidas al error de muestreo. Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Explotación de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE).

Si se observa como se distribuyen hombres y mujeres en las distintas situaciones profesionales, el grupo más importante, en términos absolutos, en Andalucía para ambos sexos, lo constituye el de “personas asalariadas” con 146.190 hombres y 51.814 mujeres. En este caso, la evolución respecto a 2008 para ambos sexos ha sido diferente: los hombres han aumentado de manera significativa en 41.301 personas mientras que las mujeres han disminuido en 459 personas. En España también ha habido un incremento considerable con 90.670 hombres más, frente al descenso en 3.080 mujeres

En Andalucía, la situación profesional más masculinizada es “Personas empleadoras, empresarias sin asalariados/as o trabajadores/as independientes”, donde los hombres representan en 2017 el 77,2%. No obstante, es interesante comprobar cómo es la única categoría donde las mujeres aumentan su representatividad frente a 2008, concretamente en 5,8 puntos porcentuales. En España, sin embargo, las mujeres disminuyen en todas las categorías.

En cuanto a la categoría “Personas miembro de cooperativa, ayuda familiar y otra situación” el número de personas aumenta respecto a 2008 para Andalucía y España en 1.804 y 13.480 personas, respectivamente. En esta categoría en Andalucía, las mujeres representan el 29,7% frente al 39,4% que representan a nivel nacional.

3.11.2. Ayudas directas de la Política Agraria Común según sexo y edad

Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible

El primer pilar de la Política Agraria Común (PAC), está destinado a las ayudas directas a la agricultura y se financian con cargo al fondo FEAGA. Las ayudas vinculadas con el desarrollo rural constituyen el denominado segundo pilar y se financian con el FEADER.

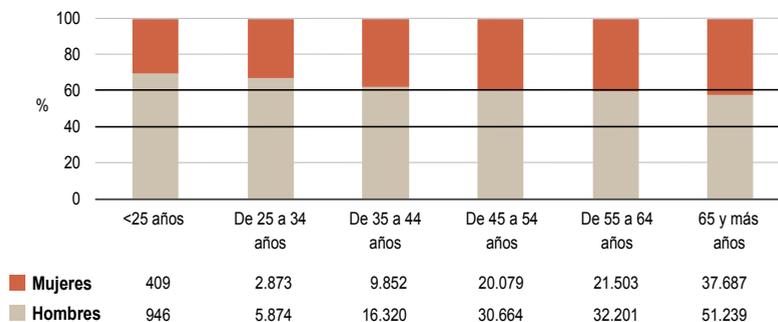
Ambos pilares comparten tres objetivos:

- a) Fomentar la competitividad de la agricultura.
- b) Garantizar la gestión sostenible de los recursos naturales y la acción por el clima.
- c) Lograr un desarrollo territorial equilibrado de las economías y comunidades rurales incluyendo la creación y conservación del empleo.

Desde el año 2006 en Andalucía, el procedimiento de tramitación de la mayoría de las ayudas de la PAC se ha simplificado bastante, mediante el establecimiento de la solicitud única que facilita la petición de estas ayudas en un solo documento.

Los pagos directos de la PAC están dirigidos hacia las y los agricultores y ganaderos que cumplan los requisitos de estar en activo, que sean titulares de una explotación agrícola o ganadera inscrita en el registro correspondiente, con independencia del régimen de tenencia de la tierra, y que lleven a cabo una actividad agraria que podrá consistir en la producción o cultivo de productos agrarios, con la inclusión de la cosecha, el ordeño, la cría o el mantenimiento de animales, o la conservación de la superficie agraria de su explotación en un estado adecuado para el pasto o el cultivo. La persona titular de una explotación agrícola o ganadera debe ser la persona, física o jurídica, que asuma el riesgo empresarial de la actividad agraria que declara en su solicitud.

GRÁFICO 3.11.2. Personas receptoras de ayudas directas de la Política Agrícola Común según sexo y edad en Andalucía. Año 2017



Fuente: Declaraciones de la PAC año 2017.

La Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible recibió un total de 240.753 solicitudes de ayudas directas de la Política Agrícola Común (PAC) para la campaña 2017, un 6,8% menos que en 2016 (258.228 solicitudes).

De este dato global, el 95,4%, es decir 229.647, se corresponde con personas físicas, de las que el 59,8% son hombres y el 40,2% mujeres.

Si comparamos estos datos con los de personas receptoras de ayudas directas de la PAC de las campañas anteriores, de 2011 a 2016, se observa que el porcentaje correspondiente al sexo femenino ha ido creciendo a lo largo de los años. Así, en 2011 el porcentaje de mujeres solicitantes ascendía a 36,9%, pasando en 2012 a representar el 37,4%, y el 39,2% en 2013, hasta llegar al 40,2% en 2017.

También hay que destacar que la presencia de mujeres se incrementa en los rangos de mayor edad, alcanzando en 2017 el 42,4% a partir de los 65 años. Es decir, la presencia del sexo femenino decrece a medida que disminuyen los estratos de edad hasta suponer un 30,2 % en el intervalo de edad inferior a 25 años. Las diferencias más notables se encuentran, por tanto en los extremos de los intervalos de edad establecidos para este análisis.

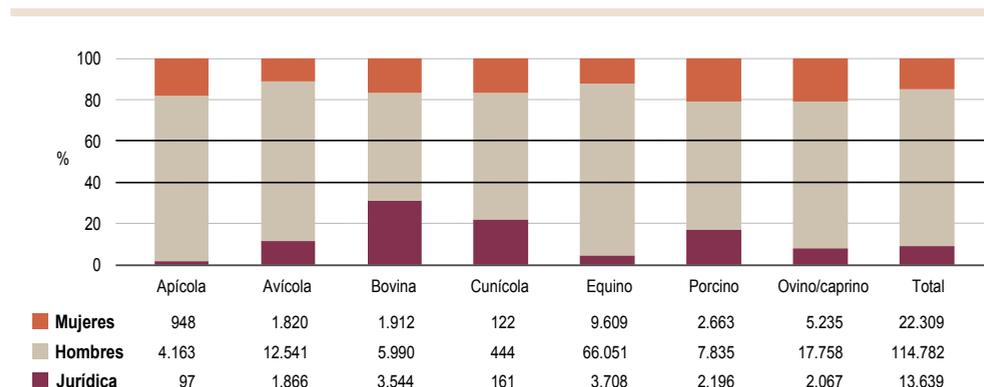
3.11.3. Titularidad de explotaciones ganaderas según sexo y tipo de ganado

Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible

La distribución por sexo en el subsector de la ganadería se ha caracterizado tradicionalmente por contar con una menor presencia de mujeres que de hombres. En 2018 (datos a 1 de enero) son de titularidad femenina el 14,8% de las explotaciones ganaderas (sobre el total, que incluye las que tienen por titular una persona jurídica), supone 0,2 puntos porcentuales por encima de 2017.

Mientras que la titularidad de las mujeres aumenta, la de los hombres baja en 0,3 puntos porcentuales con respecto a 2017, pasando del 76,5% al 76,2%. Sube, sin embargo, también ligeramente, la titularidad de personas físicas, en 0,1 puntos porcentuales, situándose en enero de 2018 en un 9%, frente al 8,9% de las personas jurídicas.

GRÁFICO 3.11.3. Titularidad de las explotaciones ganaderas según sexo y tipo de ganado en Andalucía. Año 2018



Nota: Datos a 1 de enero de 2018.

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

Por tipo de ganado, la mayor parte de las explotaciones en 2018 en Andalucía se dedicaba a la ganadería equina, que supone un 52,7 % del total. El 12,7% de los titulares personas físicas de explotaciones equinas son mujeres en 2018, frente al 12,4% en 2017.

Le siguen en peso sobre el total, las explotaciones de ovino/caprino, con un 16,6% del total de explotaciones, siendo éstas de titularidad femenina el 22,8% (22,6% en 2017). El 77,2% restante correspondió a titulares hombres, en 2018, 0,2 puntos porcentuales menos que en 2017.

A continuación, siguen por número de explotaciones las del sector avícola, que suponen un 10,8% del total. En este tipo de explotación, del total de titulares personas físicas, el 12,7% eran mujeres en el año 2018 (frente al 12,5% en 2017) y el 87,3% eran hombres (87,5% en 2017).

El sector porcino ocupa el cuarto lugar por número de explotaciones (el 8,4% del total). De ellas, el 25,4% son de titularidad femenina (24,9% en 2017), y el 74,6% de titularidad masculina (75,1% en 2017), sobre el total de titulares personas físicas.

En cuanto al resto de especies, los porcentajes de titularidad femenina se han mantenido en proporciones bastante similares a las de años anteriores.

3.12. MEDIO AMBIENTE

3.12.1. Empleo en el sector medioambiental

Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible

El Plan de Medio Ambiente de Andalucía Horizonte 2017 establece entre sus principios inspiradores que “la política medioambiental del próximo periodo se ha diseñado desde una percepción del Medio Ambiente como motor de desarrollo socioeconómico, reconociendo su potencialidad como yacimiento de empleo”.

Según el Instituto Nacional de Estadística (INE), la economía ambiental generó, a nivel nacional y durante el año 2017, unos 274.000 empleos aproximadamente, de ellos los ámbitos vinculados al suministro de agua y las actividades de saneamiento y la gestión de residuos, constituyen los principales sectores ambientales donde se crearon empleos. En Andalucía, el sector medioambiental de la Gestión de residuos y reciclaje constituye el de más empleabilidad ambiental, seguido de la Gestión sostenible de recursos hídricos.

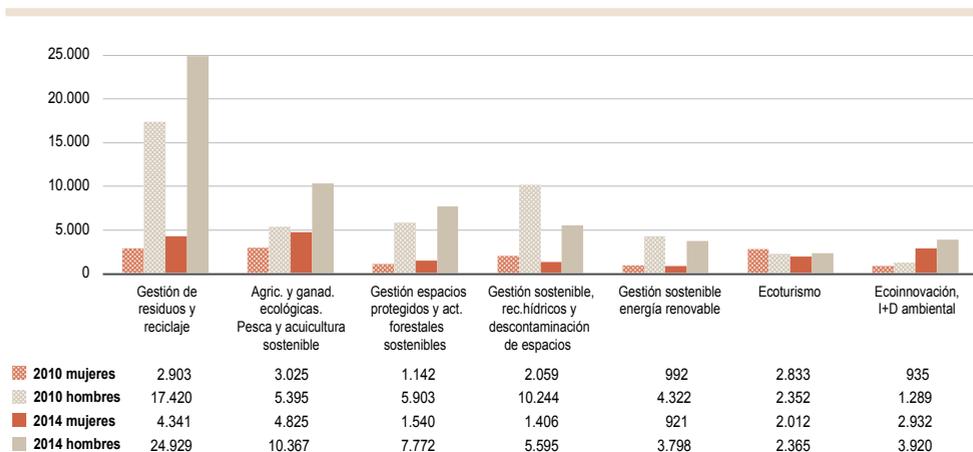
No obstante, cabe señalar que el empleo en el sector de la Gestión ambiental del medio atmosférico ha seguido a lo largo del periodo 2006- 2010 una evolución descendente, al igual que en el sector ambiental andaluz, con tasas de crecimiento negativas que empiezan a remontar a partir de 2012 y con un importante crecimiento en 2014. Esta evolución, con fuertes caídas para el período comprendido entre 2006 y 2010, del 13,9% y 6,4% respectivamente y que tienen su origen fundamentalmente en la crisis económica acontecida en estos años, da paso en 2012 a una reactivación del sector, con una tasa de crecimiento del 3,4%, más acusada en 2014, año en el que el crecimiento experimentado del 13,4% permite alcanzar los valores iniciales del año 2006.

A pesar del incremento del empleo en actividades medioambientales, dicho aumento no ha ido acompañado de una disminución de la brecha de género, con tasas de ocupación femenina bastante inferiores a la masculina.

En Andalucía, según los indicadores de género del año 2014, las brechas de género se intensifican en los ámbitos de actuación ambiental donde se concentra un mayor número de personas trabajadoras, como en la Gestión de residuos y reciclaje, con un 85,2% de hombres y un 14,8% de mujeres. Del mismo modo, el desequilibrio de género está presente en el área de Agricultura y ganadería ecológica, Pesca y Acuicultura sostenible, con un 68,2% de hombres y un 31,8% de mujeres, donde además, la participación de mujeres desciende respecto al año 2010 en 4,2 puntos porcentuales.

En el año 2018, según señala la Estrategia para la generación de empleo medioambiental en Andalucía 2030 (EGEMA), las brechas de desigualdad de género en el empleo en actividades ambientales permanecen prácticamente constantes. Así en el año 2014 se contrataron a un 77,7% de hombres y un 22,3% de mujeres y en 2018 la distribución por sexo se mantuvo idéntica.

GRÁFICO 3.12.1. Personas ocupadas a dedicación plena según sexo y ámbito de actuación ambiental en Andalucía. Años 2010 y 2014



Nota: Equivalente a dedicación plena.

Fuente: Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible. Estadística sobre Actividades Económicas y Medio Ambiente en Andalucía.

Cabe destacar que la Estrategia EGEMA determina que las acciones a desarrollar bajo este marco “deben discriminar positivamente a las mujeres en los sectores con bajo empleo femenino”. Estas medidas de acción positiva pretenden acelerar el proceso de cambio social hacia la presencia paritaria de hombres y mujeres en todos los sectores y se justifican por la necesidad de impulsar tanto la presencia de mujeres en los sectores masculinizados como la presencia de hombres en sectores feminizados.

Los datos indican que deben fomentarse las estrategias conducentes a una disminución de la brecha de género existente en el empleo en actividades medioambientales. Sobre todo si se tiene en cuenta que en determinados sectores de actividades medioambientales, con datos de 2014, la brecha de género es menor como en Ecoturismo e Investigación y desarrollo en materia medio ambiental, e incluso en Educación y sensibilización ambiental el número de empleos femeninos es superior a los masculinos, con un 52% de mujeres y un 48% de hombres. Por tanto, se hace necesario conocer las causas que determinan la masculinización de determinados sectores medio ambientales, con objeto de establecer diagnósticos que permitan establecer objetivos tendentes a la corrección de las desigualdades de género detectadas.

3.12.2. Participación en la campaña Cuidemos tu costa en Andalucía

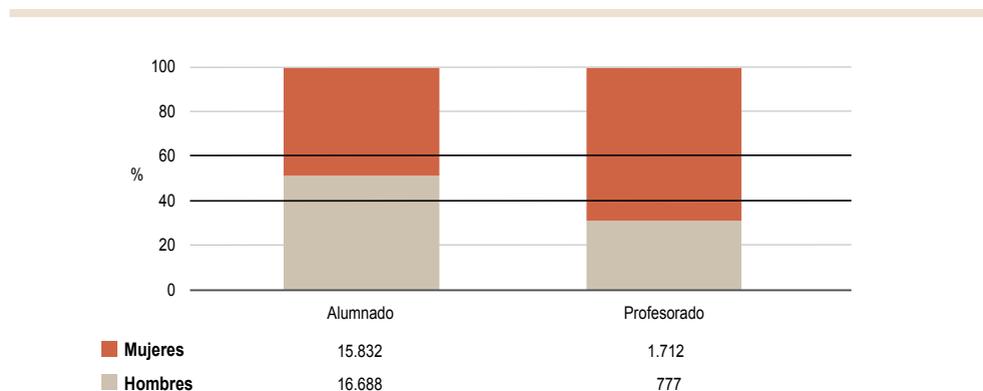
Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible

La campaña “Cuidemos la Costa” dentro el programa de educación ambiental Aldea, pretende fomentar actividades de educación ambiental en torno al litoral andaluz, para promover acciones y actitudes que contribuyan a la sostenibilidad en la costa andaluza. Va dirigido a todos los centros docentes de Andalucía sostenidos con fondos públicos, con excepción de los universitarios.

En primer lugar, la participación en el programa por parte del alumnado se mantiene bastante equilibrada en cuanto a su distribución por sexo, en reflejo de la población escolar a la que va dirigido. Durante el curso 2015/2016 se contabilizó la participación del alumnado en 32.520, con una representación masculina de un 51,3% y un 48,7% de mujeres.

Por otra parte, en referencia a los datos del profesorado, en el curso 2015/2016 puede observarse como la participación de profesoras es mayor que los profesores que se inscriben, mostrando un desequilibrio en la representación por sexo, con un 68,8% de mujeres y un 31,2% de hombres. Comparando con la participación de las profesoras en el curso 2014/2015, se observa un aumento de la representación de las mismas de 2,1 puntos porcentuales.

GRÁFICO 3.12.2. Alumnado y profesorado participante en la campaña Cuidemos la costa del Programa de educación ambiental ALDEA, según sexo en Andalucía. Curso 2015/2016



Fuente: Consejería de Educación y Deporte y Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible. Red de Información Ambiental de Andalucía.

3.12.3. Participación en el Programa de Educación para la Conservación en la Red Andaluza de jardines botánicos de Andalucía

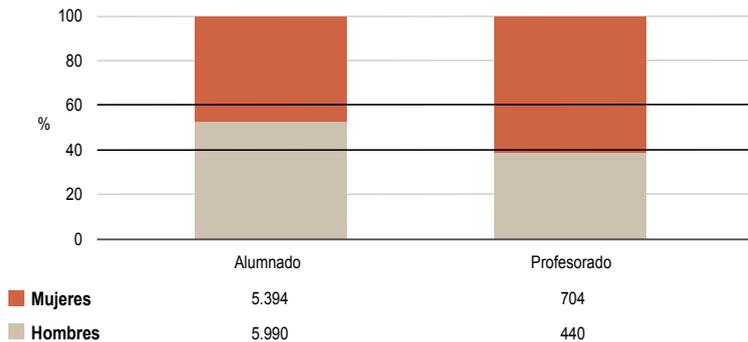
Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible

Dentro del programa Aldea, el Programa de educación ambiental para la comunidad educativa, que se viene llevando a cabo junto con la Consejería de Educación y Deporte, se ofertan una serie de actividades, entre ellas la realización de visitas a los distintos centros de la Red andaluza de jardines botánicos.

Para el curso 2015/2016, los datos sobre participación en el Programa de Educación para la Conservación de la Red andaluza de jardines botánicos reflejados indican una situación bastante equilibrada en términos de igualdad género, en especial en el alumnado con un 47,4% de alumnas y un 52,6% de alumnos. No obstante, nuevamente se observa como el

número de profesas que se inscribe es superior al de los profesores, con una representación de un 61,5% de mujeres y un 38,5% de hombres, quedando ligeramente por debajo de una situación de equilibrio.

GRÁFICO 3.12.3. Alumnado y profesorado participante en el Programa de Educación para la Conservación (PEC) en la Red Andaluza de jardines botánicos, según sexo en Andalucía. Curso 2015/2016



Fuente: Consejería de Educación y Deporte y Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible. Red de Información Ambiental de Andalucía.

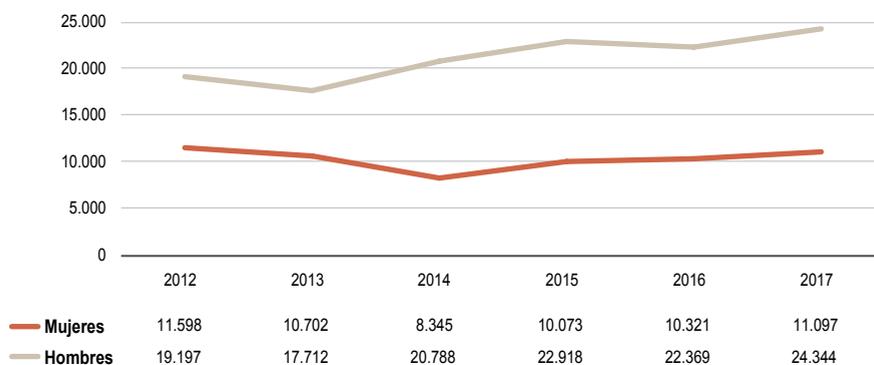
3.12.4. Consultas recibidas en el Servicio Integrado de Atención Ciudadana (SIAC) en materia de Medio Ambiente.

Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible

El principal objetivo del Servicio Integrado de Atención Ciudadana (SIAC) es facilitar asistencia personalizada a la totalidad de la ciudadanía, así como proporcionar cualquier tipo de información de carácter ambiental sobre el territorio de Andalucía así como sobre las actuaciones que por parte de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible se desarrollan. A través del servicio SIAC la ciudadanía puede realizar diversas consultas relacionadas con información de carácter ambiental mediante diversos canales, tal y como informa la web de la precitada Consejería.

En las consultas recibidas durante el periodo 2012-2017, la participación de las mujeres en el Sistema de Atención Ciudadana gestionado por la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible sigue siendo inferior a la de los hombres, por debajo de una representación equilibrada. En el año 2017, el 31,3% de las consultas las realizaron mujeres y el 68,7% hombres, distribución similar al año anterior, aunque con un leve descenso, dado que las consultas femeninas representaron el 31,6%. Cabe añadir que los datos muestran un gran número de solicitudes sin determinar el sexo (entre un 22% y un 32%) y ello interfiere en el análisis de género.

GRÁFICO 3.12.4. Consultas recibidas en el Servicio Integrado de Atención Ciudadana (SIAC) en materia de Medio Ambiente según sexo. Periodo 2012-2017



Nota: De las consultas recibidas anualmente, no se ha determinado el sexo de la persona entre un 22% y 32%.

Fuente: Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible.

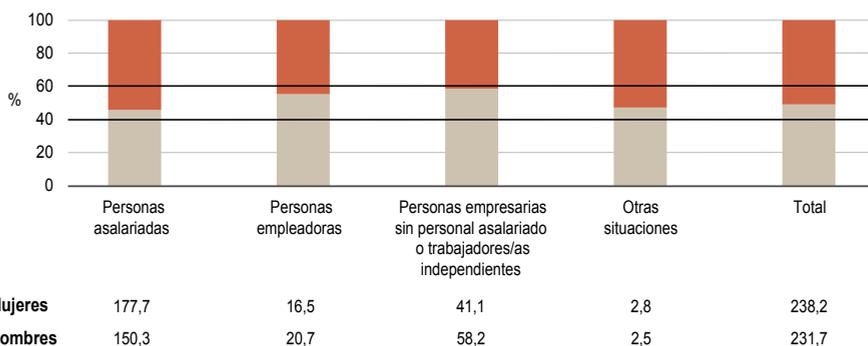
3.13. TURISMO Y COMERCIO

3.13.1. Ocupación en el sector comercial por situación profesional

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

El sector comercial tiene un importante peso en el sistema productivo andaluz. En 2017, generó entorno al 16% del empleo, siendo por tanto la rama de actividad de mayor peso en la Comunidad Autónoma de Andalucía. Durante ese año la población ocupada en este sector ascendió a un total de 469.900 personas, lo que supone un incremento de un 6,4% con respecto al año 2016. Por sexo, las personas ocupadas se distribuyen en 238.200 mujeres (un 50,7%) y 231.700 hombres (un 49,3%). Estos datos muestran un ligero aumento de la participación femenina con respecto al año 2016, en el que el reparto era de un 50,5% de mujeres y un 49,5% de hombres.

GRÁFICO 3.13.1. **Personas ocupadas en el sector comercial según sexo y situación profesional en Andalucía. Año 2017**



Nota: Miles de personas, media anual. Otras Situaciones incluye miembros de cooperativas, ayuda familiar y otras situaciones.

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

Por situación profesional, el sector comercial está compuesto principalmente por personas asalariadas (un 69,8%). Las otras categorías las conforman un 21,1% de personas empresarias sin personal asalariado o trabajadoras y trabajadores independientes y un 7,9% de personas empleadoras. La categoría otras situaciones que incluye a miembros de cooperativas, ayuda familiar y otras situaciones, representa el 1,1% del total.

Como se ha mencionado anteriormente, la distribución por sexo es prácticamente paritaria, no obstante, esta representación varía ligeramente por situación profesional. En el grupo de las personas asalariadas, las mujeres representan el 54,2% de total y los hombres suponen el 45,8%, situación que se ha mantenido prácticamente inalterada con respecto al año 2016.

Sin embargo, en la categoría de personas empresarias sin personal asalariado o trabajadores independientes, las proporciones se invierten pasando los hombres a representar el 58,6% de este grupo, y las mujeres, el 41,4% en 2017. La brecha de género se ha agudizado con respecto a 2016, año en el que la distribución por sexo fue de un 55% y un 45% respectivamente.

Por su parte, el colectivo de personas empleadoras está compuesto por un 55,6% de hombres y un 44,4% de mujeres en 2017, por lo que ha experimentado una mejora con respecto al año 2016, en el que la distribución era más desigual, un 61,1% de hombres y un 38,9% de mujeres. La categoría otras situaciones es mayoritariamente femenina, con un 52,6% de mujeres y un 47,4% de hombres, aunque la presencia de las mujeres ha reducido en 6,7 puntos porcentuales con respecto al año anterior analizado.

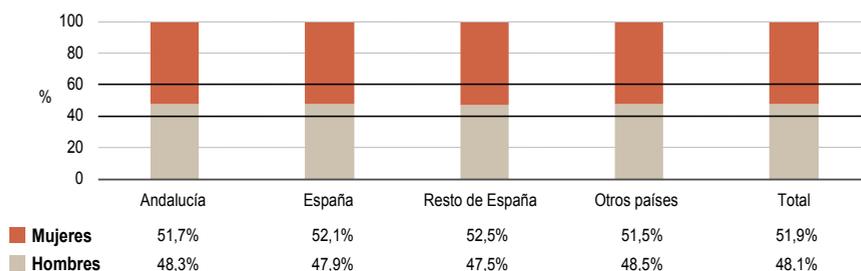
Por último, en el análisis global intrasexo, las mujeres se distribuyen en un 74,6% de asalariadas, bajando el porcentaje de empresarias o trabajadoras independientes al 17,3%, y al 6,9% el de empleadoras. Mientras que los hombres se distribuyen en un 64,8% de asalariados, un 25,1% empresarios o trabajadores independientes y un 8,9% empleadores. De manera general, estos datos reflejan una mayor tendencia al autoempleados en el sector en el caso de los hombres.

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

En 2017 los ingresos por turismo en Andalucía ascendieron a 20,6 miles de millones de euros, lo que representa un 14,4% del PIB si se consideran los ingresos por excursionismo. Siguiendo la línea de años anteriores, se observa una tendencia de incremento ya que en 2016, estos ingresos supusieron el 13,8% del PIB.

En lo que respecta al número de turistas que visitaron la Comunidad Autónoma, el año 2017 se cierra con 29,6 millones de turistas, lo que supone un incremento del 5,1% respecto al año anterior. Además, se observa un incremento tanto en la procedencia de origen nacional, en un 1,4%, como extranjera, que lo hicieron en un 11% con respecto al año anterior.

GRÁFICO 3.13.2.1. Turistas según sexo y procedencia. Año 2017



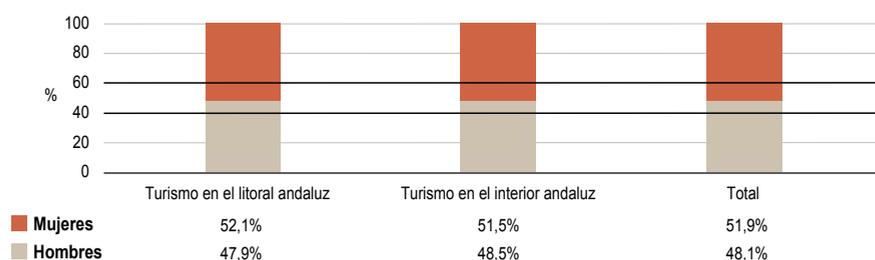
Fuente: Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local.

La distribución por sexo de turistas que recibió Andalucía durante el año 2017, es casi paritaria, con un 48,1% de hombres y un 51,9% de mujeres, siendo muy similar a la registrada

en 2016 (un 47,7% y un 52,3%, respectivamente). Por procedencias, no existe mucha variación en dicha distribución, destacando que en la mayoría de las procedencias analizadas el porcentaje de mujeres es más elevado que el de hombres, salvo en el caso de Alemania, en el que la distribución se invierte en un 51,7% de hombres y un 48,3% de mujeres.

En la misma línea que los datos anteriores, la distribución por sexo de los y las turistas que llegaron a Andalucía en 2017, según el territorio de destino que eligieron, es bastante similar a la de la media del total de turistas, con una mayor presencia de mujeres tanto en el litoral como en el interior.

GRÁFICO 3.13.2.2. **Turistas según sexo y territorio en Andalucía. Año 2017**

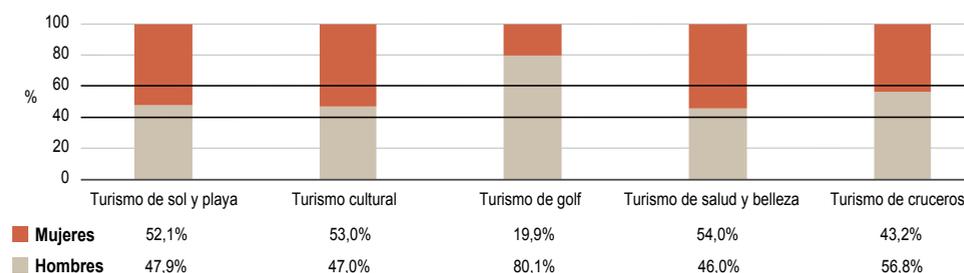


Fuente: Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local.

Respecto al año 2016, aumenta la presencia de turistas mujeres, ligeramente en el litoral (0,2 puntos porcentuales) y con más intensidad en el interior de Andalucía (1,2 puntos porcentuales).

El análisis por segmento turístico muestra que existe un predominio de mujeres en el turismo de salud y bienestar (54%), cultural (53%) o sol y playa (52,1%). Y los hombres son mayoría, en el turismo de cruceros (56,8%) y especialmente en el golf (80,1%).

GRÁFICO 3.13.2.3. **Turistas según sexo y segmentos turísticos en Andalucía. Año 2017**



Nota: Los datos de Turismo de salud y belleza y Turismo de cruceros no se han actualizado en 2017, por lo que los datos corresponden a 2016. El Turismo de sol y playa mide el turismo litoral.

Fuentes: Turismo de sol y playa y Turismo cultural: Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local, a partir de datos de la Encuesta de Coyuntura Turística de Andalucía (ECTA) del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Resto de segmentos: Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local.

Estas cifras muestran que en la mayoría de los sectores se da una representación equilibrada, suponiendo una excepción muy llamativa el caso mencionado del turismo de golf, en el que la proporción de hombres supone una abrumadora mayoría. Además, tras un ejercicio, el de 2016, en el que se había producido una subida de la proporción de mujeres, aunque siempre en franca minoría, en 2017 se vuelve a la senda de ejercicios anteriores, con cifras en torno al 80% de hombres. Si el anterior ejercicio analizado mostraba una distribución de un 24,5% de mujeres y un 75,5% de hombres; en 2017 se incrementa la presencia masculina en 4,6 puntos porcentuales con respecto al año anterior.

3.13.3. Personas ocupadas en el sector turístico

Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local

Para el año 2017 se cifra en 385.200 la media de población ocupada en actividades turísticas en Andalucía, lo que supone un incremento de un 3,5% con respecto a 2016. Esta ocupación representa el 13,1% de los 2,95 millones de personas ocupadas de la Comunidad y el 17,1% de los 2,26 millones que lo están en el sector servicios en Andalucía.

La ocupación en la Industria Turística de Andalucía en el año 2017 se compone de un 54,1% de hombres (208,4 mil ocupados) frente a un 45,9% de mujeres (176,7 mil ocupadas). Esta distribución de la ocupación según el sexo es más parecida a la que presenta la economía andaluza en su conjunto (56,9% de trabajadores y 43,1% de trabajadoras) que a la del sector Servicios, ya que éste muestra una composición equilibrada (49,5% de ocupados y 50,5% de ocupadas). Respecto a 2016, las mujeres ocupadas han registrado un importante crecimiento, de un 9,5%, mientras que los hombres ocupados se han reducido ligeramente (en un 1,1%).

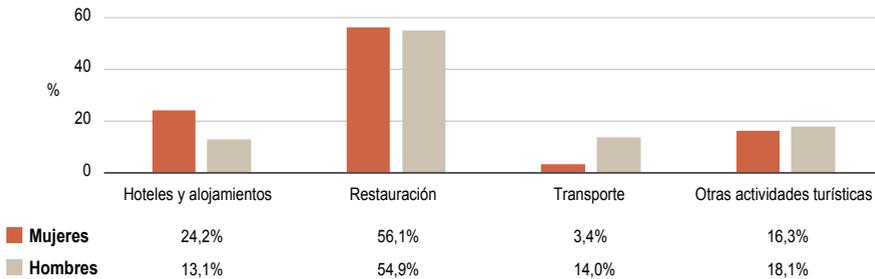
Desde que se inició la crisis económica en el año 2008, el empleo femenino ha evolucionado peor que el masculino: exceptuando en los años 2012, 2016 y 2017, el empleo femenino, o bien ha experimentado un descenso mayor que el empleo masculino, o cuando ha crecido, lo ha hecho con menos intensidad que éste. De este modo, el empleo masculino ya desde el año 2014 se ha situado por encima del nivel que tenía en 2008, mientras que ha habido que esperar hasta el año 2017 para que las trabajadoras del sector recuperasen y superasen el nivel de empleo que tenían, gracias sobre todo a los crecimientos registrados en 2016 (12%) y 2017 (9,5%).

El resultado de comparar el año 2017 con el 2008, es un aumento la proporción de trabajadoras del 4,4% frente al crecimiento del 12,8% del porcentaje de trabajadores, lo que ha permitido a los hombres incrementar su presencia en la mano de obra del sector, hasta rozar los 2 puntos porcentuales más, pues representaban el 52,2% del total de ocupados en la Industria Turística de Andalucía en 2008, mientras que en 2017 su cuota ha pasado al 54,1%.

Por rama de actividad, también se observa una distribución diferente de la ocupación masculina y femenina. De esta forma, es muy elevada la presencia de mujeres en la rama de restauración (56,1%) y destacada en la de hoteles y alojamientos (24,2%). Sin embargo, las mujeres continúan mostrando una baja representación en la actividad del transporte (3,4%).

En el caso de los hombres, la rama que aúna mayor ocupación (54,9%) es la de restauración. El resto de la presencia masculina se distribuye de manera más uniforme entre las restantes ramas: hoteles y alojamientos (13,1%), y transporte (14%). En el apartado de otras actividades turísticas, la distribución es más equilibrada, con una presencia similar de hombres (18,1%) y de mujeres (16,3%).

GRÁFICO 3.13.3. Personas ocupadas según sexo por ramas de actividad de la Industria Turística de Andalucía. Año 2017



Fuente: Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local, a partir de datos de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE).

Esta distribución desigual por ramas en la estructura del empleo del sector turístico ha permanecido sin cambios considerables en los últimos años. En 2017 las mujeres ocupadas han registrado aumentos en la mayoría de las ramas de actividad, excepto en restauración y en el apartado de transporte turístico, en los que han disminuido ligeramente con respecto a 2016. Por su parte, la ocupación masculina ha descendido en la rama de hoteles y otros alojamientos y en la de otras actividades turísticas, un decremento que no ha podido contrarrestar los aumentos registrados en el resto de ramas del sector turístico andaluz, de ahí que el año 2017 se ha saldado con menos empleo masculino.

4

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

4

El análisis de la representación de hombres y mujeres en los distintos colectivos de personal de la Junta de Andalucía permite ver si hay igualdad en los puestos, niveles y ámbitos de política en los que desempeñan sus trabajos las personas al servicio de la Junta de Andalucía, o si, por el contrario, persisten desigualdades sociales que van a más allá de los sistemas de acceso, promoción y selección basados en los principios de igualdad, mérito y capacidad de la administración pública. En este capítulo se estudia la distribución por sexo del personal de la administración general, del sistema educativo público andaluz, del servicio andaluz de salud, del personal no judicial de la Administración de Justicia y del personal de las entidades instrumentales. Así mismo, se lleva a cabo un análisis evolutivo de uno de estos colectivos de manera rotatoria cada año.

En este informe de impacto de género del Presupuesto 2019 se analiza en mayor profundidad y con una perspectiva evolutiva el colectivo del personal no judicial de la Administración de Justicia en el periodo 2010-2018, tomando como referencia el primer análisis en profundidad que se llevó a cabo en el Informe de 2011. El resto de los colectivos (administración general, sistema educativo público andaluz, servicio andaluz de salud y entidades instrumentales) se analizan destacando únicamente los cambios interanuales más significativos y las tendencias mantenidas.

Normalmente, la fecha de extracción de datos para el análisis de las plantillas de personal se realiza a 1 de enero del año anterior al del presupuesto, y así ha sido para los colectivos de educación, sanitario, justicia y personal de la administración general y entidades instrumentales sin altas responsabilidades, cuyos datos responden a 1 de enero de 2018. Sin embargo, en esta edición del informe de evaluación de impacto de género, debido al aplazamiento de la elaboración del Presupuesto 2019 y a los cambios de personal alto cargo como consecuencia del nuevo gobierno, los datos de este último colectivo de personal de mayor responsabilidad técnica y política, se han extraído a fecha de 1 mayo de 2019, para proporcionar un análisis acorde con la situación más actualizada posible en la fecha de publicación de la documentación presupuestaria.

Además, en esta edición del informe de impacto de género del Presupuesto, se retoma el análisis de los permisos solicitados por el personal de la Junta de Andalucía y el análisis de las retribuciones, estudiándose únicamente para el colectivo que se analiza en evolución, que este año, como ya se ha comentado es el personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia. Para ello, en primer lugar y respecto a los permisos, se tienen en cuenta

una selección de permisos que tienen una especial relevancia en el análisis de las relaciones de género, que incluyen algunos remunerados, como las incapacidades transitorias, con otros que tienen impacto presupuestario como la reducción de jornada y otros permisos no remunerados.

En segundo lugar, y respecto a las retribuciones, se han analizado las cuantías recibidas por el mismo personal no judicial de la Junta de Andalucía al servicio de la Administración de Justicia, siguiendo la metodología que se utilizó para el análisis de retribuciones del personal de la AGJA en el informe de evaluación de impacto de género para el Presupuesto 2017. Esta metodología, se centra principalmente en calcular la brecha salarial de género según diferentes categorías de análisis como la categoría, nivel, edad y número de descendientes, y la interpreta a la luz de los permisos solicitados por el personal.

La visión en conjunto del personal al servicio de la Junta de Andalucía, considerando todos los colectivos es que las mujeres (175.771) siguen siendo la mayoría de los recursos humanos de la administración andaluza y del sector público andaluz, significando, en 2018, el 63,9% de la plantilla, mientras que los hombres (99.282) representan el 36,1%. No obstante, estas cifras significan que se ha detenido el proceso de feminización que venía ocurriendo en los últimos años en los que anualmente aumentaba el porcentaje de mujeres en relación con los hombres, ya que respecto al año anterior, el volumen total de mujeres ha bajado desde el 64,6% que eran en 2017. Ello se refleja también en el índice de presencia relativa de hombres y mujeres que desciende del 1,29 a 1,28 en el mismo periodo.

En esta realidad, influye que el mayor colectivo de la Administración de la Junta, el colectivo docente haya mantenido, sin aumentar, su índice de presencia relativa de hombres y mujeres, al igual que ha sucedido con el colectivo de personal no judicial, y al mismo tiempo, haya mejorado la composición por sexo de las entidades instrumentales, que pese a no tener tanta importancia cuantitativa como el profesorado, ha hecho grandes avances hacia una composición más equilibrada de su personal, considerado en su conjunto.

No obstante, persisten algunas tendencias que han sido observadas a lo largo de los últimos años y que poco a poco muestran indicios de cambio y transformación. Por una parte, sigue observándose la existencia de segregación horizontal, con una mayor presencia de mujeres en aquellas áreas asociadas a roles femeninos (salud, educación o servicios sociales) en casi todos los colectivos.

Por otro lado, la menor presencia de mujeres en los grupos superiores o de mayor responsabilidad y capacidad de decisión de las escalas profesionales, revela la persistencia de discriminación vertical, o la permanencia del denominado techo de cristal. No obstante, en 2018 se ha logrado un equilibrio casi paritario entre los puestos Alto Cargo de la Administración General de la Junta de Andalucía mostrando un índice de presencia relativa de hombres y mujeres de 0,96, y también se ha observado un avance muy significativo en las entidades instrumentales del sector público andaluz, donde el personal Alto Cargo que ostenta la máxima responsabilidad de la entidad ha incrementado su índice de presencia relativa de hombres y mujeres en 23 puntos desde 2017 hasta 2019.

Finalmente, otro de los rasgos destacables que sigue siendo un reto a superar, es que las mujeres son mayoría entre los contratos menos estables de la administración, lo que se traduce en una tasa de temporalidad laboral en las mujeres que, en algunos de los colectivos analizados, sigue duplicando la de los hombres.

La aprobación durante 2018 de la Ley 9/2018, de 8 de octubre, modifica y amplía el ámbito subjetivo y sustancial de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Con ella se dota a la Administración andaluza, a sus agencias administrativas, de régimen especial y entidades instrumentales de unos objetivos políticos claros y concretos en todas las áreas de política orientados a combatir estas desigualdades identificadas y otras existentes. En el ámbito de la representación, concretamente, y como establece su artículo 11, llama a garantizar la representación equilibrada de hombres y mujeres en el nombramiento de titulares de órganos directivos, en la composición de los órganos colegiados de la Administración de la Junta de Andalucía y en los jurados creados para la concesión de cualquier tipo de premio promovido o subvencionado por las Administraciones públicas de Andalucía. Su cumplimiento tendrá traducción y deberá reflejarse en sucesivos análisis del personal al servicio de la Junta de Andalucía que se publiquen en la documentación presupuestaria.

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

Este apartado analiza específicamente la representación de hombres y mujeres entre el personal y cargos de la Administración General de la Junta de Andalucía¹, a la luz de diferentes variables como adscripción, niveles administrativos, grupos profesionales, consejerías en la que se desempeña el servicio, edad, descendencia y temporalidad. Se dedica especial atención al personal que concentra el mayor poder de decisión, por un lado el personal alto cargo, y por otro, los niveles superiores del personal funcionario, analizándose los niveles 27-30 en relación con las variables más relevantes desde el punto de vista de género.

En el análisis general, la realidad del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía se compara con la que existe en la Administración General del Estado para poder referenciarla y entenderla en su contexto.

4.1.1. Análisis general

En 2018, 43.714 personas trabajan para la Administración General de la Junta de Andalucía. Respecto del año anterior, ha disminuido el número de hombres a 16.587, mientras ascendía ligeramente el número de mujeres a 27.127, aumentando ligeramente la representación femenina (IPRHM=1,24), en línea con la tendencia de años anteriores y con lo que sucede en el contexto más cercano de las Administraciones Públicas españolas, donde el grado de feminización es algo menor en España (IPRHM=1,04)².

En Andalucía, con los últimos datos disponibles de mayo de 2019, se observa una mayor presencia de mujeres altos cargos en la Administración de la Junta de Andalucía, cercana a la paridad en estos puestos de máxima responsabilidad. En este sentido, el índice de presencia relativa de hombres y mujeres en 0,96 muestra una representación más igualitaria entre el personal alto cargo, que ha aumentado nueve puntos desde el IPRHM=0,87 de 2017.

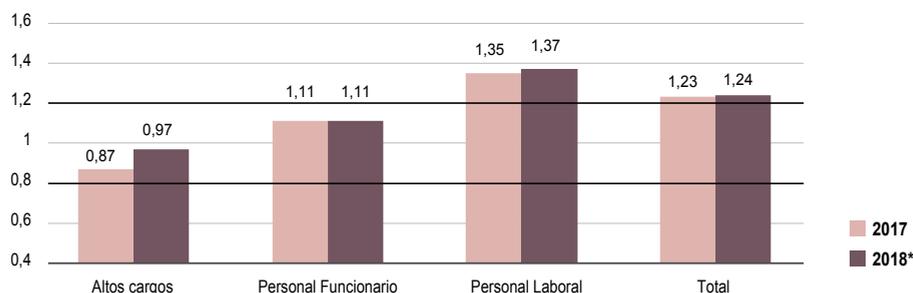
Al mismo tiempo, la presencia de funcionarias ha aumentado mientras que la de los funcionarios se ha mantenido estable, consolidando una representación equilibrada (IPRHM=1,11), en línea con la composición de funcionarios y funcionarias al servicio de la Administración General del Estado (IPRHM=1,05).

1 Los datos de personal alto cargo se han extraído a fecha 1 de mayo de 2019 para poder hacer un análisis de su composición después del cambio de gobierno resultante de las elecciones celebradas el 2 de diciembre de 2018, una vez que se ha realizado también la reestructuración de Consejerías definida en el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero. Los datos del personal funcionario y laboral se han extraído para el año 2018 con fecha de primero de enero, como es habitual en la metodología de análisis de todo el capítulo de Representación.

2 Datos para España del Ministerio de Hacienda y Función Pública para julio de 2017. http://www.hacienda.gob.es/CDI/empleo_publico/boletin_rcp/bol_semestral_201801_completo.pdf

Finalmente, la elevada feminización de la plantilla del personal laboral, donde el 68,6% son mujeres, continúa explicando la sobrerrepresentación de mujeres existente en su Administración General, pues el personal laboral representa el 50,4% del conjunto. Este año 2018, ha aumentado más la feminización en esta categoría laboral midiéndose un índice de presencia relativa de hombres y mujeres de 1,37. Aunque en la Administración General del Estado en España también se registró una mayor representación de mujeres respecto del año anterior, se mantuvo la representación de mujeres y hombres en términos muy equilibrados (IPRHM=0,96).

GRÁFICO 4.1.1.1. IPRHM según adscripción. Años 2017 y 2018* (datos de altos cargos de mayo 2019)



También se observa, con los datos del personal funcionario y laboral a fecha 1 de enero de 2018, que las categorías menos consolidadas aumentaron su peso este año con el consecuente crecimiento de la tasa de temporalidad³, que se elevó hasta el 16,4% con un diferencial creciente entre hombres (11,5%) y mujeres (19,3%).

Este incremento es general en toda España, de modo que Andalucía continúa siendo una de las CCAA con menor porcentaje de personal público con contratos temporales, con una tasa de temporalidad muy inferior a la media nacional, que fue del 24,9% en el segundo trimestre de 2018⁴. El aumento de la tasa de temporalidad incidió en todos los colectivos, aunque de forma más relevante entre el funcionariado, cuya tasa (11,4%) sin embargo, sigue siendo muy inferior a la del personal laboral (21,3%). Entre el personal laboral la tasa de temporalidad de las mujeres alcanzó el 24%, frente al 15,5% de los hombres.

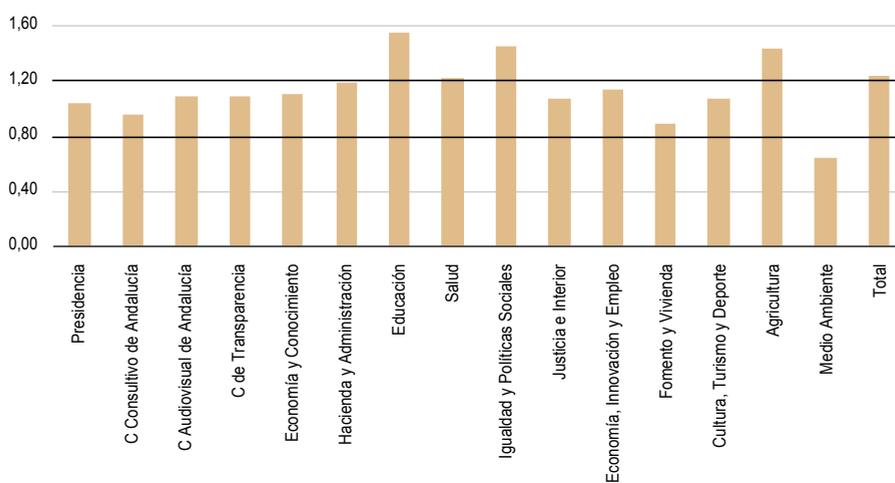
En 2018 se ha aprobado la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en la que se establece en el artículo 11 sobre representación equilibrada en los órganos directivos y colegiados,

3 La tasa de temporalidad se define como el porcentaje que representan los puestos ocupados con contratos temporales en el conjunto de la plantilla.

4 Informe de Ranstad "Trabajadores sector público" de 15 de octubre de 2018.

apartado 1 que “cada Consejería, organismo público y entidad de derecho público, vinculado o dependiente de la Administración pública andaluza, garantizará la representación equilibrada de hombres y mujeres en el nombramiento de titulares de órganos directivos”. En este sentido, los datos muestran que se mantiene una representación equilibrada generalizada por consejerías, excepto en las consejerías de Educación (IPRHM=1,55), Igualdad y Políticas Sociales (IPRHM=1,45) y Salud (IPRHM=1,23), que agrupan al 51% de la plantilla, y que están altamente feminizadas, junto con la masculinizada consejería de Medio Ambiente y Ordenación Territorial (IPRHM=0,65).

GRÁFICO 4.1.1.2. IPRHM según Consejería. Año 2018



4.1.2. Personal alto cargo

La participación de mujeres en los puestos de mayor responsabilidad del nuevo gobierno andaluz aumentó en 2019, situándose dentro de los márgenes de la representación equilibrada (IPRHM=0,96) muy cercana a la paridad. De los 214 altos cargos nombrados, 103 eran mujeres y 111 hombres.

Uno de los datos más significativos es el equilibrio alcanzado en los máximos puestos de alto cargo después de la Presidencia de la Junta, el puesto de responsable de cada Consejería donde el índice de presencia relativa de hombres y mujeres ha pasado de mostrar una infrarrepresentación de mujeres a una presencia dentro de los márgenes de equilibrio (0,91 su IPRHM). De los once responsables, cinco son mujeres y seis hombres. Lo mismo ha sucedido en las Delegaciones territoriales y en la categoría de otros puestos de alto cargo, donde las mujeres tenían una presencia minoritaria y, en la actualidad, está dentro del equilibrio de representación.

Los datos disponibles en mayo de 2019 también muestran que se mantiene la presencia equilibrada de hombres y mujeres en las Viceconsejerías, las secretarías generales, las direcciones generales y las delegaciones del gobierno. Todas estas categorías muestran índices de presencia relativa dentro de los márgenes de equilibrio entre 0,80 y 1,20, en el caso de las direcciones generales y las delegaciones del gobierno, muy cercanas a la paridad. Finalmente, la responsabilidad de las mujeres como secretarías generales técnicas se ha equilibrado con la de los hombres, disminuyendo su índice 29 centésimas en una situación que se va aproximando a la representación paritaria y que se refleja en el índice de presencia relativa de hombres y mujeres de 1,09.

CUADRO 4.1.1. Personal alto cargo según sexo y adscripción. Año 2019

	M	H	TOTAL	IPRHM	
				2019	2017
Presidencia	-	1	1	0,00	2,00
Consejerías	5	6	11	0,91	0,77
Viceconsejerías	5	6	11	0,91	1,14
Secretaría General	13	16	29	0,90	0,91
Secretaría General Técnica	6	5	11	1,09	1,38
Direcciones Generales y Delegaciones del Gobierno	38	37	75	1,01	0,85
Delegaciones Territoriales	24	23	47	1,02	0,75
Otros puestos de alto cargo	12	17	29	1,83	0,77
TOTAL	103	111	214	0,96	0,87

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)

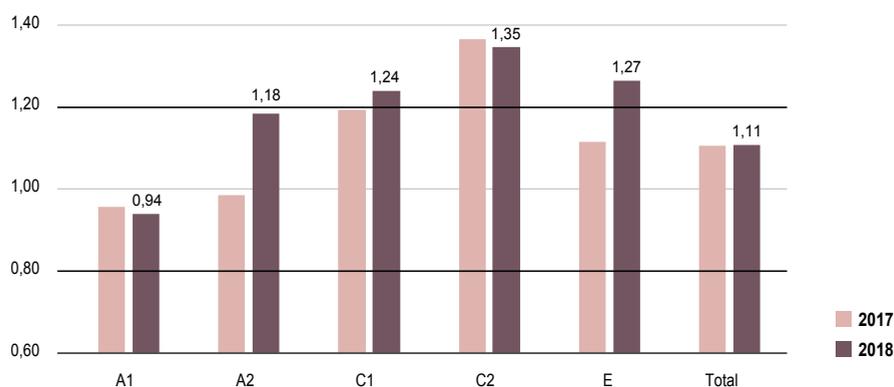
Tanto las personas alto cargo mayores de cincuenta años como las menores de esta edad presentan una representación equilibrada, por lo que la edad no refleja desigualdades de género a la hora de desempeñar puestos de responsabilidad como alto cargo en la Administración General de la Junta de Andalucía. En este sentido, como viene sucediendo en los últimos años, se observa que hay una ligera mayoría de mujeres entre altos cargos menores de cincuenta (IPRHM= 1,09), mientras que los hombres son mayoría entre quienes son alto cargo con más de cincuenta años (IPRHM= 0,90), si bien ambos tramos de edad están dentro de los márgenes de la representación equilibrada.

Al considerar la descendencia del personal alto cargo, se observa también una representación equilibrada entre mujeres y hombres en todas las situaciones de descendencia. Se mantiene en valores de equilibrio cuando no hay descendencia (IPRHM=0,91), e incluso aumenta la presencia de mujeres en los casos en que existe un hijo o hija (IPRHM=1,09). Cuando existen dos o más descendientes también se mantienen la participación de mujeres equilibrada a la de los hombres mostrando un índice IPRHM=0,95.

4.1.3. Personal funcionario

El personal funcionario se ha caracterizado, en el año 2018, por un leve aumento en la participación de mujeres en conjunto, al tiempo que una menor presencia de hombres específicamente en los grupos A2 y C1. La mayor presencia de mujeres alcanzó a cuatro de los cinco grupos profesionales del personal funcionario, alejando la distribución de la paridad en el grupo A2 (IPRHM=1,18) y aumentando la feminización en los grupos E (IPRHM=1,27) y C1 (IPRHM=1,24). El grupo A1 experimentó un elevado incremento en la plantilla, si bien el número de mujeres aumentó menos que el de hombres, reduciendo levemente su equilibrio representativo (IPRHM=0,94). Por último, en el grupo C2 las mujeres disminuyeron más que los hombres, cayendo ligeramente la feminización en este grupo (IPRHM=1,35).

GRÁFICO 4.1.3. IPRHM del personal funcionario según grupo. Años 2017 y 2018



En contraposición, en 2018 continúa la feminización de la plantilla en los niveles inferiores de la escala. Las mujeres componen más del 70% del personal en los niveles 12-14, lo cual contrasta con el protagonismo masculino en los niveles superiores, el 57% del funcionariado con niveles 27-30 son hombres.

CUADRO 4.1.2. Personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía según categorías, grupos profesionales y sexo. Año 2018

Grupo/ Nivel	A1		A2		C1		C2		E		Total			IPRHM	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	Total	2018	2017
30	78	114									78	114	192	0,81	0,79
29	32	44									32	44	76	0,84	0,81
28	409	467									409	467	876	0,93	0,90
27	240	339									240	339	579	0,83	0,84
26	450	645									450	645	1.095	0,82	0,81
25	1.869	2.240									1.869	2.240	4.109	0,91	0,89
24	207	182	35	22							242	204	446	1,09	1,06
23	429	464									429	464	893	0,96	0,90
22	657	443	482	305							1.139	748	1.887	1,21	1,18
21				37		7						44	44	0,00	0,00
20			538	494	9	94					547	588	1.135	0,96	0,91
19			1								1		1	2,00	2,00
18			548	247	2.318	1.307					2.866	1.554	4.420	1,30	1,27
17					61	12	4	15			65	27	92	1,41	1,42
16					848	583	17	72			865	655	1.520	1,14	1,1
15					1.401	844	18	10			1.419	854	2.273	1,25	1,29
14							1.244	524			1.244	524	1.768	1,41	1,44
13									1	3	1	3	4	0,50	0,40
12									30	15	30	15	45	1,33	1,20
Total	4.371	4.938	1.604	1.105	4.637	2.847	1.283	621	31	18	11.926	9.529	21.455	1,11	1,11
	9.309		2.709		7.484		1.904		49						
IPRHM 2018	0,94		1,18		1,24		1,35		1,27		1,11				
IPRHM 2017	0,96		0,98		1,19		1,37		1,11		1,11				

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)

Finalmente, teniendo en cuenta en el análisis las consejerías donde se desempeñan los puestos de trabajo, sigue destacando el elevado grado de masculinidad de la consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio (IPRHM=0,73), aunque descendió en cuatro centésimas, y la feminización de las consejerías asociadas a los estereotipos de género femeninos: consejería de Igualdad y Políticas Sociales (IPRHM=1,42), de Educación (IPRHM=1,32) y de Salud (IPRHM=1,22).

Personal funcionario de los niveles 27-30

El avance de las mujeres en su carrera profesional continúa. En 2018 la presencia creciente de mujeres en los puestos de dirección (niveles del 27 al 30), se consolida en la banda de representación equilibrada (IPRHM=0,88). Sin embargo, la ocupación de puestos de mayor nivel de responsabilidad no es proporcional a la presencia que las mujeres tienen en el conjunto del grupo A1 (IPRHM=0,94) ni, por supuesto, del funcionariado (IPRHM=1,11). Este año ha aumentado la participación femenina en los niveles superiores: niveles 28 (IPRHM=0,93), 29 (IPRHM=0,84) y 30 (IPRHM=0,81), mientras que ha disminuido la presencia de funcionarias en el nivel 27 (IPRHM=0,83).

El análisis de niveles superiores por consejerías muestra, en general, un equilibrio representativo si bien favorable normalmente a los hombres. Las únicas con una mayor representación de mujeres en los niveles más altos son la consejería de Igualdad (IPRHM=1,13) y las consejerías de Hacienda y Administración Pública y la de Cultura, con una composición casi paritaria de su personal (IPRHM=1,01). El resto presenta una presencia mayoritaria de hombres en los niveles 27 a 30, destacando el elevado grado de masculinización en las consejerías Medio Ambiente y Ordenación del Territorio (IPRHM=0,70) o de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural (IPRHM=0,60) como también sucede con el personal en general. Al igual que años anteriores, destaca la consejería de Educación por su masculinización en los niveles superiores (IPRHM=0,69) en comparación con el elevado grado de feminización de su plantilla. Las funcionarias representan el 66,2% de la plantilla de la consejería y sólo el 34,4% del personal con niveles 27-30, si bien esta última proporción ha aumentado 1,2 puntos porcentuales respecto al año 2017.

El análisis que tiene también en cuenta la edad muestra que el número de hombres y mujeres es prácticamente idéntico entre el personal menor de cuarenta y cinco años (IPRHM=1 en menores de treinta y cinco años e IPRHM=1,05 en el grupo de treinta y cinco a cuarenta y cuatro años). Pero la mayoría de estos puestos, el 75%, están ocupados por personas mayores de cuarenta y cinco años, y a partir de esa edad los hombres superan a las mujeres. Los hombres representan el 54% del personal entre cuarenta y cinco y cincuenta y cuatro años y el 64% del personal mayor de cincuenta y cuatro años.

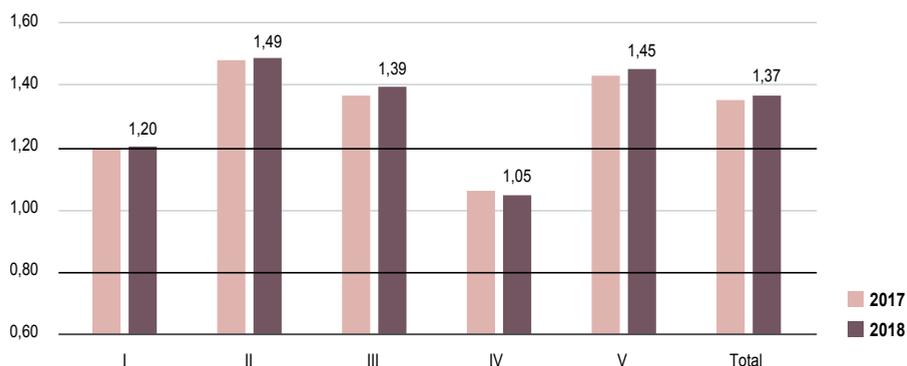
La descendencia parece estar relacionada con una menor presencia de mujeres en los niveles superiores. Mientras que las mujeres representan el 54% del personal sin descendencia en estos niveles, los hombres siempre superan a las mujeres entre aquellos con descendientes, especialmente cuando tienen dos o más descendientes, con el 60% de hombres, situación en la que se encuentra más del 56% del personal funcionario de niveles 27-30. En 2018 ha crecido ligeramente el número de funcionarias entre el personal con dos o más descendientes, pero sigue dentro de una representación desequilibrada por masculinización (IPRHM=0,79), mientras que en las situaciones sin descendencia (IPRHM=1,08), o con sólo un descendiente (IPRHM=0,89) el número de hombres y mujeres están dentro del equilibrio representativo.

4.1.4. Personal laboral

La tendencia a la feminización del personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía ha sido en 2018 resultado del aumento de la presencia de mujeres entre el personal laboral. Las mujeres han alcanzado una representación del 68,6% en el personal laboral.

La presencia de las mujeres en la plantilla laboral aumentó en casi todos los grupos profesionales, excepto en el grupo IV que registró una reducción de mujeres mayor que la de los hombres, y redujo su IPRHM a 1,05. El resto de grupos profesionales del personal laboral experimentó una mayor disminución de hombres que de mujeres en su plantilla. En el grupo V, el de mayor peso en el conjunto de la categoría (45,2%), con menores requerimientos formativos y donde la presencia de mujeres alcanza al 72,5% de la plantilla, el IPRHM se elevó a 1,45. También existen altos desequilibrios por sobrerrepresentación femenina en los grupos II (IPRHM=1,49) y III (IPRHM=1,39) del personal laboral.

GRÁFICO 4.1.4. IPRHM del personal laboral según grupo. Años 2017 y 2018



El análisis por consejerías no desprende cambios significativos respecto del año anterior. Al igual que sucede con el personal funcionario, continúan aún más feminizadas las consejerías de Educación (IPRHM=1,60) y de Igualdad y Políticas Sociales (IPRHM=1,47), que agrupan al 69% del personal laboral, reforzando la segregación horizontal, mientras que una fuerte masculinización perdura en la consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio (IPRHM=0,42) y en la de Fomento y Vivienda (IPRHM=0,58).

CONCLUSIONES

La evolución de la plantilla de la Administración General de la Junta de Andalucía muestra que ha mejorado la presencia de mujeres en los puestos de alto cargo, al mismo tiempo que continúa la feminización del resto de la plantilla. En este sentido, el leve aumento en la presencia de funcionarias no ha variado el equilibrio del personal funcionario (IPRHM=1,11)

mientras que ha aumentado la sobrerrepresentación femenina entre el personal laboral (IPRHM de 1,35 a 1,37). Además, la tasa de temporalidad se elevó al 16,4%, con una brecha significativa entre mujeres (19,3%) y hombres (11,5%).

Asimismo, por un lado, la distribución de mujeres y hombres por consejerías evidencia la existencia de segregación horizontal, con una mayor presencia de mujeres en aquellas áreas asociadas a roles femeninos (salud, educación o servicios sociales).

Por otro lado, la menor presencia de mujeres en los grupos superiores de la escala profesional, incluso en las consejerías más feminizadas, sigue revelando la fuerte presencia de discriminación vertical. El análisis de los puestos asociados a los niveles retributivos superiores (IPRHM=0,88 en los niveles 27-30) resulta en una participación femenina muy inferior a la que le correspondería por su peso en el funcionamiento de la Administración General (IPRHM=1,11).

4.2. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO PÚBLICO ANDALUZ

Este epígrafe analiza la presencia de los hombres y las mujeres que forman el personal docente a 1 de enero de 2018, realizando en primer lugar una valoración general, para luego abordar una observación más específica de cada uno de los distintos niveles educativos, incidiendo en la composición por sexo del personal dedicado a la inspección educativa, y finalizar con el estudio del personal directivo de los centros docentes.

4.2.1. Análisis general

A 1 de enero de 2018 las mujeres representan el 65% del personal docente del Sistema Educativo Andaluz⁵, destacando su participación especialmente en la Educación Especial (86%), en la Educación Infantil y Primaria (76,3%) y en la Compensatoria (75,3%). La mayoritaria presencia de mujeres docentes en Andalucía es similar a la del entorno nacional, aunque ligeramente menor que el grado de feminización de España o de la Unión Europea.

En España⁶, la presencia relativa de las mujeres en el profesorado que imparte enseñanzas de régimen general es mayor que la de los hombres, sobre todo en los niveles de Educación Infantil y Primaria y en Educación Especial (83% y 82%, respectivamente). En Educación Secundaria y Formación Profesional la proporción de mujeres es del 58%. La media de la Unión Europea²²⁷ en 2015 fue de 97% de mujeres en la Educación Infantil, 85,8% en Primaria, 71% en la primera etapa de Educación Secundaria y 61,2% en la segunda etapa de Educación Secundaria.

Por el contrario, en general, la presencia de hombres sigue siendo mayoritaria en la Inspección Educativa (73,4%) y en los puestos de dirección de la enseñanza secundaria, compensatoria y de formación del profesorado. Así pues, continúa operando la discriminación vertical de género, y de forma más evidente en los centros concertados.

La plantilla docente del Sistema Educativo Andaluz creció respecto del año anterior hasta alcanzar la cifra de 118.242 personas, 76.842 mujeres y 41.400 hombres, a 1

5 El Sistema Educativo Público de Andalucía comprende al personal docente de los centros públicos de titularidad de la Junta de Andalucía y de los centros privados concertados, así como al personal de los centros públicos de titularidad de las corporaciones locales y de otras administraciones públicas, según establece la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía, si bien estos dos últimos no se toman en cuenta en el presente análisis.

6 "Informe 2017 sobre el estado del sistema educativo". Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. http://ntic.educacion.es/cee/informe2017/i17cee_informe.pdf

7 Panorama de la educación 2017. OCDE. <https://www.mecd.gob.es/dctm/inee/eag/2017/panorama-de-la-educacion-2017-def-12-09-2017red.pdf?documentId=0901e72b8263e12d>

de enero de 2018. De manera que la composición del personal mantiene su grado de feminización (IPRHM⁸=1,30). El aumento de la plantilla en 3.005 efectivos, afectó a ambos sexos, aunque el número de mujeres creció algo más que el de hombres. El mayor aumento de mujeres docentes se ha producido este año en los centros públicos, 3,3 puntos porcentuales respecto a 2017, mientras que en los privados concertados el aumento, de 1,8 p.p., ha sido ligeramente superior para los hombres, si bien, la distribución por sexo sigue siendo muy homogénea para ambos tipos de centros educativos.

La representación del personal según la edad se mantiene invariable respecto a los últimos años, con una mayoría de mujeres en todos los tramos de edad, destacando el grupo de docentes menores de treinta y cinco años, donde las mujeres alcanzan el 71% del personal docente. Sólo se alcanza el equilibrio representativo (IPRHM=0,86) entre el personal docente mayor de sesenta y cuatro años de los centros públicos.

4.2.2. Análisis del personal docente por tipo de enseñanza

A 1 de enero de 2018 se observa un aumento de la presencia de mujeres en todos los niveles educativos, salvo en la Inspección Educativa, enseñanza en la que son minoría las mujeres junto con las enseñanzas de Régimen Especial⁹.

En la Educación Infantil y Primaria se ha elevado aún más, en 2 puntos porcentuales, la alta tasa de feminización (IPRHM=1,53). El aumento de profesoras en la Enseñanza Secundaria, que se ha producido fundamentalmente en los centros públicos, no ha comprometido el equilibrio representativo en este nivel educativo (IPRHM=1,09).

Al mismo tiempo, ha habido un aumento importante de la participación de las mujeres en la Educación de Personas Adultas (IPRHM=1,18), las Enseñanzas de Régimen Especial (IPRHM=0,96) y la Educación Compensatoria (IPRHM=1,51). En la Educación Especial, sigue subiendo el alto grado de feminización (IPRHM=1,72), mientras que en la Formación del Profesorado ha aumentado el número de mujeres y ha descendido el de hombres, elevando ligeramente el IPRHM a 1,04.

Finalmente, en la Inspección Educativa, ha aumentado el número de hombres, ascendiendo aún más su elevado grado de masculinización (IPRHM=0,53).

8 La definición del Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM) figura en el anexo metodológico del informe.

9 Las Enseñanzas de Régimen Especial incluyen las enseñanzas artísticas, deportivas y de idiomas.

CUADRO 4.2.1. Personal del Sistema Educativo Andaluz. Año 2018

Niveles	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	IPRHM	
					2018	2017
Educación Infantil y Primaria	36.458	11.347	47.805	40,4	1,53	1,51
centros públicos	29.526	8.991	38.517	32,6	1,53	1,52
centros concertados	6.932	2.356	9.288	7,9	1,49	1,50
Educación secundaria	29.967	25.144	55.111	46,6	1,09	1,08
centros públicos	24.879	20.755	45.634	38,6	1,09	1,08
centros concertados	5.088	4.389	9.477	8,0	1,07	1,07
Enseñanzas de Régimen Especial (p)	2.093	2.277	4.370	3,7	0,96	0,95
Educación de Personas Adultas (p)	1.231	835	2.066	1,7	1,19	1,16
Educación Especial	5.390	877	6.267	5,3	1,72	1,71
centros públicos	4.503	652	5.155	4,4	1,75	1,74
centros concertados	887	225	1.112	0,9	1,60	1,59
Educación Compensatoria	1.317	433	1.750	1,5	1,51	1,49
Formación del Profesorado	183	170	353	0,3	1,04	1,02
Inspección Educativa	77	212	289	0,2	0,53	0,55
Total	76.842	41.400	118.242	100,0	1,30	1,30
centros públicos	63.809	34.325	98.134	83,0	1,30	1,29
centros concertados	13.033	7.075	20.108	17,0	1,30	1,30

SOBRRREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRRREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)

(p) Sólo en centros públicos

A. Educación Infantil y Primaria

En enero de 2018, la plantilla docente en la Educación Infantil y Primaria la componían un total de 47.805 personas, con un alto grado de feminización (IPRHM=1,53), que ha crecido respecto al año pasado, debido fundamentalmente al aumento de la presencia de mujeres y a la reducción de los hombres entre el personal docente de los centros públicos. En los centros de titularidad privada el número de mujeres se mantuvo casi estable, pero aumentó la participación masculina. Por edades, se mantiene la presencia mayoritaria de las mujeres en todos los tramos, especialmente en el tramo de edad de cuarenta y cinco a cincuenta y cuatro años.

Una característica común de las plantillas docentes en todos los países y regiones es que la proporción de mujeres docentes es mayor en los niveles educativos más bajos. Lo que también ocurre en el sistema educativo andaluz aunque en menor medida que en otros. Las docentes representan el 76,3% en la Educación Infantil y Primaria en Andalucía frente al 83% en España. La media de la OCDE tiene valores superiores (96,8% y 83,2%,

respectivamente). La media de la Unión Europea-22¹⁰ en 2015 fue de 97% de mujeres en la Educación Infantil y 85,8% en Primaria.

B. Educación Secundaria

La plantilla docente en las Enseñanzas Secundarias se elevó a 55.111 efectivos, siendo el colectivo más numeroso del sistema educativo al representar el 46,6%. A 1 de enero de 2018 se ha experimentado una mayor presencia de mujeres (aumento interanual de 6,6 puntos porcentuales) que de hombres (4,9 p.p.) en los centros públicos, al contrario de lo que sucede en los concertados. Así, la representación de mujeres y hombres se acercaba a la paridad (IPRHM=1,09), con un 54,4% de mujeres.

En el promedio de los países de la OCDE, la participación de las mujeres en el profesorado del primer nivel de Secundaria es del 69,2% y se reduce hasta el 58,9% en la Secundaria Superior, siendo 71% y 61,2%, respectivamente, para la media de la Unión Europea-22. España presenta valores inferiores, del 59,5% y 54,5%, respectivamente.

La representación equilibrada en este nivel en Andalucía, no se corresponde con la escasa presencia de mujeres con cátedra, el nivel más alto de la escala docente de las enseñanzas secundarias. En 2018 las mujeres ocupaban el 35,1% de las cátedras (IPRHM=0,70), manteniéndose la misma representación que en el año anterior, y evidenciando la persistencia del techo de cristal en la escala docente.

Por último, no se han producido cambios de importancia en la distribución por sexo del profesorado según su edad. Se mantiene un cierto desequilibrio por sobrerrepresentación de mujeres entre las edades más jóvenes, menores de treinta y cinco años (IPRHM=1,20).

C. Educación de Personas Adultas

El profesorado de Educación de Personas Adultas, se incrementó un 7% respecto del año anterior, con un mayor aumento de profesoras (8,6%) que duplica al de profesores (4,8%). Los 2.297 docentes en esta modalidad de enseñanza representan el 1,9% del personal docente del sistema educativo, con una presencia de mujeres y hombres en los límites del equilibrio representativo (IPRHM=1,18) con mayoría femenina, y superior a la del año anterior.

La mayor presencia de mujeres se registra en los tramos de edad más jóvenes. Entre quienes tienen menos de treinta y cinco años, la participación femenina supera el 70% (IPRHM=1,42), lo que continuará la tendencia a la feminización del personal docente en este nivel educativo.

10 Panorama de la educación 2017. OCDE. <https://www.mecd.gob.es/dctm/inee/eag/2017/panorama-de-la-educacion-2017-def-12-09-2017-red.pdf?documentId=0901e72b8263e12d>

D. Educación Especial

En la plantilla docente de la Educación Especial, había, a 1 de enero de 2018, un total de 6.267 docentes con una representación de mujeres que alcanza el 86% del personal, siendo la modalidad educativa con un índice de feminización más elevado (IPRHM=1,72).

En 2018 se rompe la tendencia de 2017 hacia una ligera reducción de la feminización en la Educación Especial, retornando a ascender el elevado grado de feminización de la plantilla, tanto en la pública como en la concertada. Aunque la sobrerrepresentación femenina se da en todas las edades, sigue siendo más alta en etapas más jóvenes (IPRHM=1,79).

E. Educación Compensatoria¹¹

El profesorado de Educación Compensatoria alcanzó, a 1 de enero de 2018, las 1.750 personas. La presencia de mujeres y hombres muestra un desequilibrio creciente por sobrerrepresentación de mujeres (IPRHM=1,51), situando a este nivel educativo como el tercero más feminizado, después de la Educación Especial y de la Educación Infantil y Primaria.

La participación de mujeres es elevada en todos los tramos de edad del personal, pero especialmente entre el profesorado más joven. Las mujeres menores de treinta y cinco años presentan un IPRHM=1,68.

F. Enseñanzas de Régimen Especial

El profesorado en las Enseñanzas de Régimen Especial está compuesto por 4.370 personas, el 3,7% del conjunto del sistema educativo, siendo uno de los pocos colectivos que mantiene una distribución equilibrada (IPRHM=0,96). El aumento de personal respecto del año anterior ha sido de 6,8 puntos porcentuales, incorporándose tanto hombres como mujeres.

Al igual que en el resto de enseñanzas, la feminización desciende conforme avanzamos en el tramo de edad. Así, el IPRHM es 1,02 entre el profesorado de menos de treinta y cinco años y de IPRHM=0,74 para el personal de sesenta y cinco o más años, tramo de edad en el que la representación tiene mayoría masculina.

G. Formación del Profesorado

A 1 de enero de 2018, el número de docentes encargado de la Formación del Profesorado ha crecido levemente, con aumento de 1,7% para las mujeres y una reducción de 1,2% para los hombres. La composición de mujeres y hombres era prácticamente paritaria (IPRHM=1,04), con una representación del 51,8% de mujeres y del 48,2% de hombres. La plantilla docente se compone de 183 mujeres y 170 hombres, representando el 0,3% del conjunto del Sistema Educativo de Andalucía.

¹¹ Comprende un conjunto de medidas (aulas hospitalarias, acompañamiento escolar, apoyo lingüístico a inmigrantes, apoyo a la escuela rural) dirigidas al alumnado que se encuentra en situación de desventaja para el acceso, permanencia y promoción en el sistema educativo.

H. Inspección Educativa

La Inspección Educativa cuenta, a 1 de enero de 2018, con 289 personas, con una representación todavía altamente masculinizada (IPRHM=0,53), de manera que los puestos de inspección educativa los obtienen fundamentalmente hombres (73,4%) sobre un colectivo docente dominado por la presencia de mujeres (65%). Aunque la plantilla de la Inspección Educativa es muy reducida (77 mujeres y 212 hombres) y apenas representa el 0,2% del conjunto del Sistema Educativo de Andalucía, su análisis es muy relevante, principalmente por sus mayores niveles de responsabilidad y de remuneración.

La escasa presencia de inspectoras se ha justificado, en parte, porque el acceso al cuerpo de inspección exige, entre otras condiciones¹², experiencia en el cargo de dirección de un centro docente y, tradicionalmente, las mujeres no han accedido suficientemente a los equipos directivos, menos aún a los puestos de dirección. Sin embargo, actualmente las mujeres ocupan el 53,8% de los equipos directivos y el 46,1% de los puestos de dirección. A pesar de ello, este año se ha reducido el número de inspectoras (-3,8%) mientras que aumentaba el de los varones (1%).

El análisis por edad del personal sigue mostrando una elevada masculinización en todos los tramos. La presencia de inspectoras continúa siendo muy escasa también en las edades más jóvenes (IPRHM= 0,62), evitando que la elevada masculinización de la inspección educativa desaparezca en los próximos años. De hecho, este año ha aumentado el grado de masculinización respecto al año anterior cuando el IPRHM era de 0,55.

4.2.3. Análisis de los equipos directivos

Los equipos directivos¹³ se componían, el 1 de enero de 2018, de 6.857 mujeres y 5.881 hombres. El porcentaje de mujeres en estos equipos ha continuado su subida, y actualmente representan el 53,8% de los equipos directivos (IPRHM=1,08), si bien todavía muy por debajo del grado de representación que tienen las mujeres en el conjunto de la plantilla docente del sistema educativo (65%).

El aumento de mujeres en equipos directivos se registró tanto en los centros docentes de titularidad pública (IPRHM=1,09), como en los privados concertados (IPRHM=0,98), aunque estos últimos siguen manteniendo una mayoría de hombres.

12 El artículo 3.2 de la Orden de 26 de abril de 2011 de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía establece que, además de cumplir los requisitos generales, las personas participantes en el proceso de selección al cargo de inspector/a educativo deberán acreditar haber ejercido con evaluación positiva, al menos durante tres mandatos, el cargo de director/a.

13 Este año, el estudio no sólo contempla los equipos directivos de las enseñanzas de Educación Infantil y Primaria, Educación Secundaria y Educación de Personas Adultas, sino que incluye también la Educación Especial, las Enseñanzas de Régimen Especial, la Educación Compensatoria y la Formación del Profesorado.

CUADRO 4.2.2. Equipos directivos del Sistema Educativo Andaluz. Año 2018

	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	IPRHM	
					2018	2017
Equipos directivos niveles						
Educación Infantil y Primaria	3.823	2.430	6.253	49,1	1,22	1,20
centros públicos	3.641	2.283	5.924	46,5	1,23	1,21
centros concertados	182	147	329	2,6	1,11	1,13
Educación secundaria	2.121	2.689	4.810	37,8	0,88	0,87
centros públicos	1.799	2.283	4.082	32,0	0,88	0,87
centros concertados	322	406	728	5,7	0,88	0,90
Educación de Personas Adultas	482	347	829	6,5	1,16	1,11
TOTAL	6.857	5.881	12.738	100,0	1,08	1,07
centros públicos	6.298	5.295	11.593	91,0	1,09	1,08
centros concertados	559	586	1.145	9,0	0,98	0,97
Equipos directivos cargos						
Dirección	1.789	2.095	3.884	30,5	0,92	0,90
centros públicos	1.525	1.825	3.350	26,3	0,91	0,88
centros concertados	264	270	534	4,2	0,99	1,02
Vicedirección (p)	280	285	565	4,4	0,99	0,98
Subdirección (c)	134	127	261	2,0	1,03	0,96
Jefatura de estudios	2.870	2.057	4.927	38,7	1,17	1,18
centros públicos	2.709	1.868	4.577	35,9	1,18	1,20
centros concertados	161	189	350	2,7	0,92	0,89
Secretaría	1.784	1.317	3.101	24,3	1,15	1,14
TOTAL	6.857	5.881	12.738	100,0	1,08	1,07

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)

(p) Sólo en centros públicos. (c) Solo en centros concertados.

La participación de las mujeres docentes en los equipos directivos continua ascendiendo en casi todos los niveles educativos contemplados, excepto por los centros concertados tanto de Educación Infantil y Primaria como Educación Secundaria. En el caso de los centros concertados de Educación Infantil y Primaria, la presencia de las mujeres descendió debido a un mayor aumento de hombres que de mujeres (pasando de un IPRHM=1,13 en 2017 a un IPRHM=1,11 en 2018) y aproximándose a un mayor equilibrio.

En el caso de la Educación Secundaria, en 2018 el IPRHM creció por un aumento superior de mujeres que de hombres, si bien la desigualdad de representación aumentó en los centros concertados privados con mayor presencia de hombres que de mujeres (IPRHM=0,88).

La composición de los equipos directivos de la Educación Infantil y Primaria, y su evolución, es importante al significar el 49,1% del conjunto del colectivo. La representación de las mujeres en estos equipos de dirección ha superado el equilibrio representativo (IPRHM=1,22) debido, sobre todo, a la disminución de hombres en cargos directivos de centros públicos. La feminización de los cargos directivos en la Educación Infantil y Primaria está comenzando a acercarse a su peso representativo en este nivel educativo: las mujeres ocupan el 61% de los puestos directivos mientras que representan el 76,3% del personal docente (lo que todavía arroja una brecha de 15,2 puntos porcentuales).

Sin embargo, la reducción de la brecha de género en los puestos directivos se ha producido este año únicamente en los centros públicos, mostrando que no es una tendencia progresiva y constante. Por edades, la tendencia es también opuesta en centros públicos y privados. En los centros públicos la brecha de género aumenta con la edad, mientras que en los centros concertados la presencia de mujeres en los puestos directivos es mayor en los tramos de más edad, debido a la mayor incorporación de hombres jóvenes en estos centros.

Los equipos directivos en la Educación Secundaria presentan una mayoría de hombres (IPRHM=0,88), algo menor que la del año anterior en los centros públicos y algo mayor en los concertados. En este nivel educativo también hay menos mujeres en los equipos directivos (44,1%) que el número que les corresponde por su representación en la plantilla docente (54,4%), pero la diferencia (10,3 puntos) es menor que en la Educación Infantil y Primaria. La plantilla directiva de Secundaria es la segunda en cuanto a peso en el conjunto de los equipos directivos analizados (37,8%). La distribución por edad sigue mostrando en los centros públicos una mayor participación de hombres conforme avanzamos en el tramo de edad, con un desequilibrio por sobrerrepresentación masculina a partir de los cincuenta y cinco años. Mientras que, en la concertada, la sobrerrepresentación masculina se da por debajo de los treinta y cinco años.

Aunque de menor entidad por el número de efectivos que aporta, la presencia de mujeres en la Educación de Personas Adultas registró el crecimiento más intenso (IPRHM=1,16). Las mujeres son mayoría en todos los tramos de edad y la representación de mujeres en los equipos directivos es muy similar a su presencia en los cuerpos docentes en este tipo de educación. Respecto al resto de niveles educativos, la presencia de mujeres se acerca a la paridad pero predominan siempre los hombres, excepto por la Educación Especial, donde hay una sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,42). Sin embargo, este mayor porcentaje de mujeres en los puestos directivos (70,9%) no llega a alcanzar la elevada proporción de mujeres en este tipo de educación (86%).

A 1 de enero de 2018, la participación de las mujeres también aumentó en todos los cargos que componen los equipos directivos, especialmente en las jefaturas de estudio y en las secretarías, confirmando la feminización de estos puestos. Siempre dentro del equilibrio representativo, hay más hombres en los puestos más altos, direcciones (IPRHM= 0,92) y vicedirecciones (IPRHM=0,99), mientras que las mujeres son mayoría en las jefaturas de estudio (IPRHM=1,17)¹⁴, secretarías (IPRHM=1,15) y subdirecciones (IPRHM=1,03).

14 En los centros públicos las mujeres ocupan el 59,2% de las jefaturas de estudio.

Distinguiendo estos puestos por niveles educativos, las jefaturas de estudio en Educación Especial están muy feminizadas (IPRHM=1,62), más que en la Educación Infantil y Primaria (IPRHM=1,37) y en la Educación de Personas Adultas (IPRHM=1,19), mientras que en la Educación Secundaria la distribución es casi paritaria (IPRHM=0,97).

En las secretarías hay un notable desequilibrio por sobrerrepresentación femenina en Educación Especial (IPRHM=1,57) y Educación Infantil y Primaria (IPRHM=1,28), algo menor en la Educación de Personas Adultas (IPRHM=1,22) y equilibrio en la Educación Secundaria (IPRHM=0,88).

Las direcciones de los centros docentes presentan también una presencia de mujeres y hombres dentro del equilibrio representativo (IPRHM=0,92). El número de directores y directoras en los centros públicos y concertados es equilibrado, más cerca de la paridad todavía en los centros privados concertados (IPRHM=0,99) que en los públicos (IPRHM=0,91), aunque la brecha se está reduciendo al aumentar más el número de directores varones en los concertados.

Según el nivel educativo, el aumento de directoras en la Educación Infantil y Primaria ha permitido que, por segundo año, las mujeres sean mayoría en las direcciones de los centros, con una representación muy cercana a la paridad (IPRHM=1,05). La pérdida de participación femenina en las direcciones de los centros privados concertados está reduciendo considerablemente la feminización de estos puestos, situándose en el límite del equilibrio (IPRHM=1,20), mientras que en los centros públicos están más cerca de la paridad (IPRHM=1,03).

En la Educación Secundaria descendió ligeramente el elevado grado de masculinización en las direcciones (IPRHM=0,69), debido al aumento de directoras de los centros públicos (IPRHM=0,62). Aunque la escasa presencia de mujeres en las direcciones de los centros públicos de Educación Secundaria, sólo el 34,6% del total, no se corresponde con la presencia de mujeres en los equipos directivos (44%) o en la plantilla docente (54,4%) de estas enseñanzas. En los centros privados concertados está aumentando la masculinización de las direcciones (IPRHM=0,88).

En la Educación de Personas Adultas (IPRHM=1,06), por primera vez, el número de mujeres directoras supera al de los hombres. Finalmente, en Educación Especial, al representar los hombres solo el 14% del personal docente y el 29% del personal directivo, también son minoría en los puestos de dirección (40%), aunque siempre superando la representatividad proporcional.

CONCLUSIONES

La feminización del personal docente es una característica común de todos los sistemas educativos, presente también en el andaluz. Las mujeres son mayoría, sobre todo, entre el personal docente en la Educación Infantil y Primaria, en la Educación Especial y en la Educación Compensatoria, y presentan una infrarrepresentación en los puestos directivos y de mayor remuneración. Por ejemplo, a pesar de que las mujeres son el 65% del personal docente en la enseñanza pública, solo el 35% de quienes ostentan una Cátedra son mujeres.

Estas brechas refuerzan la segregación de género horizontal y vertical, con el consecuente impacto en la igualdad de oportunidades y el mantenimiento de los estereotipos de género.

Aunque a 1 de enero de 2018 ha aumentado el porcentaje de profesoras en los equipos directivos de los centros docentes públicos, no sucede lo mismo en los centros concertados privados, donde está elevándose la masculinización. Asimismo, todavía es escasa su presencia en los puestos de dirección de los centros públicos de Educación Secundaria, en la Formación del Profesorado o en la Inspección Educativa.

4.3. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

El Servicio Andaluz de Salud (en adelante SAS) reúne al segundo colectivo más importante por volumen de personal empleado público de la administración andaluza. En este epígrafe del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto, se realiza un análisis general desde el punto de vista de género de la plantilla estatutaria del SAS según grupos profesionales, servicios sanitarios donde desarrolla su labor, profesiones y niveles de la carrera administrativa. Seguidamente, se observa cada uno de los servicios o modalidades de prestación de servicios sanitarios, identificando las singularidades de cada uno. Finalmente, se aborda la representación del personal con mayores niveles de responsabilidad, y se analiza la desigual presencia de hombres y mujeres según edad y número de descendientes.

4.3.1. Análisis General

En enero de 2018, el personal estatutario dependiente del SAS estaba compuesto por 54.722 mujeres y 26.309 hombres, un total de 81.031 personas con una distribución por sexo altamente feminizada (IPRHM=1,35), significando la participación de las mujeres el 67,5% de la plantilla. Respecto a 2017, cuando registró una discreta reducción de la feminización (IPRHM=1,32), este año ha ascendido significativamente.

4.3.2. Análisis del personal del SAS por categorías

A. Distribución del personal por grupos profesionales

El aumento de mujeres como personal del SAS ha sido generalizado en todos los grupos profesionales, aumentando el IPRHM en todos ellos en los últimos años. El grupo con mayor presencia de mujeres es el grupo A2, donde se concentran el 31,9% de todas las mujeres del SAS, siendo además el grupo más numeroso del SAS con el 29,3% del conjunto de la plantilla. Este grupo muestra en 2018 una representación altamente feminizada (IPRHM=1,47), ya que actualmente 74% de sus integrantes son mujeres.

El segundo grupo con más personal es el A1, con el 27,2% de la plantilla del SAS. La incorporación de mujeres a este grupo ha sido elevada en los últimos años, hasta situar la representación de mujeres y hombres en valores paritarios en 2018 (IPRHM=1). Sin embargo, se observa que 2 de cada 10 mujeres que trabajan en el SAS pertenecen al grupo A1, en comparación con 4 de cada 10 hombres.

El C2 es ahora el tercer grupo con más personal del SAS (25,5% de la plantilla) y el segundo en porcentaje de mujeres con el 30,9%. Este grupo registra un aumento discreto de la participación de mujeres, manteniéndose como el grupo más feminizado (IPRHM=1,64). Las mujeres ocupan 8 de cada 10 puestos en el grupo C2. El colectivo más numeroso para las mujeres es el personal de enfermería, diplomado y auxiliar, lo que significa que en estos

años se ha consolidado el tradicional rol femenino de prestación de cuidados en enfermería. Un alto porcentaje de hombres es facultativo, aunque también es elevado el porcentaje de diplomados en enfermería.

En el grupo E (9,1% del total de la plantilla), el aumento de la participación femenina ha sido superior al registrado en 2017 y ha situado la distribución por encima del equilibrio representativo (IPRHM=1,26). Por su parte, el grupo C1 (9,8% de la plantilla del SAS), experimentó una ligera subida en su grado de feminización (IPRHM=1,28), revirtiendo la tendencia de 2017. Las mujeres ocupan 6 de cada 10 puestos tanto en el grupo C1 como E.

B. Distribución del personal según niveles de la carrera administrativa

Teniendo en cuenta los distintos niveles de la carrera administrativa, se observa que se mantiene una mayor participación de mujeres en los niveles inferiores de la carrera y su menor presencia en los superiores. De esta manera, en 2018, las mujeres son el 74% del personal comprendido hasta el nivel 22¹⁵ y el 46,8% a partir del nivel 23, ya que no se han producido alteraciones en la representación de mujeres y hombres en los niveles inferiores (14-22). No obstante, se detecta mayor presencia femenina en los niveles superiores y especialmente en el 27-30 respecto a 2017.

En los niveles 23-24, donde se localiza el 19,7% de la plantilla del SAS, fundamentalmente médicos y médicas, la presencia de estas últimas se ha incrementado desde un IPRHM=0,87 en 2017 a un IPRHM=0,96 en 2018, dentro de una representación equilibrada si bien todavía con sobrerrepresentación masculina.

Los cargos intermedios que se corresponden fundamentalmente con los niveles 25-26, muestran una participación de mujeres que crece desde el IPRHM=0,78 hasta situarse al límite anterior del equilibrio representativo (IPRHM=0,79). Ello significa que este año 2018, las mujeres representan el 39,5% de la plantilla en estos niveles.

Finalmente, como viene indicando la evolución de los últimos años, los niveles 27-29 que concentran los puestos con mayor retribución y capacidad de decisión, han experimentado un aumento de la presencia femenina, hasta ocupar en 2018 el 30,4% de estos puestos, lejos de la representación dentro de los márgenes de equilibrio de género.

C. Distribución del personal según naturaleza de la actividad y las categorías profesionales

El personal del SAS también puede clasificarse según la naturaleza de la actividad que desarrollan los puestos de trabajo, pudiendo distinguir al personal que se encarga de la prestación directa de los servicios, los denominados puestos básicos, que representan el 90,8% del conjunto de la plantilla, del personal en formación (5,2% del total) y de los puestos intermedios (3,6%) y puestos directivos (0,4%).

15 El 83,6% de las mujeres que trabajaban para el SAS en enero de 2018 se encontraba en los niveles inferiores de la escala administrativa.

En este sentido, se observa el mantenimiento de la mayor presencia de mujeres en los puestos básicos y entre el personal en proceso de formación, lo que consolida el proceso de feminización, al tiempo que se va moderando el desequilibrio existente por masculinización entre los cargos intermedios y directivos de la organización.

Como en años anteriores, el aumento de la presencia de mujeres en las principales profesiones que se corresponden con los puestos básicos ha sido generalizado. El personal diplomado en enfermería, el colectivo con más importancia cuantitativa entre los puestos básicos (26%), es el más significativo, donde las mujeres representan el 74,4% de la plantilla¹⁶ en 2018.

También entre el personal auxiliar de enfermería, el tercer colectivo profesional en número de efectivos (15,5%) y el más feminizado, se observa una importante sobrerrepresentación de mujeres, quienes ocupan el 94,2% de los puestos. Su elevado desequilibrio explica que la presencia de mujeres y hombres no haya variado prácticamente en los últimos años. Si se contemplan otras profesiones afines a las anteriores, como matronas (IPRHM=1,60) y fisioterapeutas (IPRHM=1,38), también muy feminizadas, se puede concluir que en estos años se ha consolidado una especialización profesional en el SAS que mantiene a las mujeres más en la prestación de los cuidados directos con pacientes, que en la toma de decisiones y puestos de mayor responsabilidad.

Por otra parte, si comparamos la situación andaluza con la del resto de España, se advierte que el proceso de feminización de las principales profesiones sanitarias también se encuentra presente en la profesión médica en España, como certifican los datos de Colegios Profesionales que publica el INE. Con datos de 2017, las médicas significaron el 45,9% del personal médico colegiado en Andalucía y el 50,4% en España, frente al 33,5% que eran en 1994.

En la categoría profesional A1, tradicionalmente masculinizada, continúa el notable aumento de la participación de las mujeres registrado últimamente, que ha llegado a eliminar el desequilibrio y configurar una representación paritaria en 2018 con un IPRHM=1. El crecimiento del número de mujeres en el colectivo ha sido sostenido durante los últimos ocho años y seguirá siendo así en los próximos años, teniendo en cuenta la composición del personal en formación (IPRHM=1,74), muy feminizado. Este, es el hecho más destacado en la evolución de la plantilla del SAS en estos años, ya que la presencia femenina en el grupo A1 significa ahora el 50,2%, superando por primer año el porcentaje de hombres.

Con menor relevancia por el número de efectivos, pero significativo como logros hacia la igualdad de género, destaca el aumento de celadoras durante el período, si bien todavía insuficiente para invertir la masculinización del colectivo, dónde sólo el 37,6% de los puestos están ocupados por mujeres.

16 La feminización de la enfermería diplomada es una tendencia compartida con el conjunto del Estado. Según los datos de profesionales colegiados del INE, las mujeres diplomadas en enfermería representaron en 2017 el 76,3% en Andalucía del total de la colegiación en esta profesión, frente al 84,3% en España, disminuyendo la diferencia respecto al año anterior.

D. Análisis del personal por tipo de servicio de asistencia sanitaria

La asistencia sanitaria del SAS se organiza en cuatro modalidades de servicio: atención primaria¹⁷, atención especializada¹⁸, áreas de gestión sanitaria¹⁹, y otros servicios. La naturaleza de los servicios que se ofrecen en cada nivel de prestación y las necesidades organizativas que se exigen en cada uno, determina que los recursos humanos y su composición también difieran.

La atención primaria se caracteriza por la mayor necesidad de médicos y médicas y su menor exigencia en personal técnico especialista, de administración y de oficio. Estos últimos tipos de profesionales se requieren, fundamentalmente, en la asistencia especializada, que además exige una mayor presencia de profesionales de enfermería, especialmente auxiliares. Las necesidades de profesionales en las áreas de salud, como servicio integrador de la asistencia primaria y especializada, estarían en la media de ambas. Finalmente, “otros servicios” incluye los Centros de Transfusión, Tejidos y Células, que precisan fundamentalmente de personal técnico especialista y bastante menos del resto de profesionales.

El servicio con más efectivos (el 54,3% de la plantilla del SAS) sigue siendo la asistencia especializada cuya plantilla ha aumentado en 2018 el nivel de feminización (IPRHM=1,42). También aumentó la representación de las mujeres en las áreas de gestión sanitaria (28,2% del personal), aunque con menor intensidad, acentuando su sobrerrepresentación (IPRHM=1,29).

El 16,98% de la plantilla se concentran en los servicios de atención primaria, donde la incorporación de mujeres ha vuelto a superar este año ligeramente el equilibrio (IPRHM=1,21), si bien sigue siendo el área menos feminizada y con una representación más equilibrada en la plantilla. Por último, se ha mantenido constante la sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,41) en otros servicios, básicamente Centros de Transfusión, Tejidos y Células²⁰ (CTTC).

D.1. Asistencia Especializada

En 2018, la representación femenina ha aumentado en mayor medida en el grupo A1, aunque sigue siendo el que menos mujeres tiene (IPRHM=1). La feminización en los grupos A2 y C2 se ha estancado, aunque continúa siendo la más elevada (IPRHM=1,54 y 1,79 respectivamente).

-
- 17 La estructura, organización y funcionamiento de los servicios de atención primaria de salud están regulados por el Decreto 197/2007, de 3 de julio, por el que se regula la estructura, organización y funcionamiento de los servicios de atención primaria de salud en el ámbito del SAS.
 - 18 El Decreto 105/1986, de 11 de junio, sobre ordenación de asistencia sanitaria especializada y órganos de dirección de los hospitales, regula la ordenación de la asistencia sanitaria especializada y de sus órganos de dirección.
 - 19 La constitución de las nuevas áreas de gestión sanitaria contempladas en las Órdenes de 20 de noviembre de 2009 y de 13 de febrero de 2013 ha duplicado el número de las existentes en 2009 hasta las catorce actuales. Las áreas de gestión sanitaria son las estructuras responsables en una demarcación territorial específica del funcionamiento unitario de los centros y establecimientos del SAS, tanto los de atención primaria como los de la asistencia especializada, así como de las prestaciones y programas sanitarios a desarrollar en ellos.
 - 20 Regulados por el Decreto 49/2017, de 21 de marzo, por el que se constituye la Red Andaluza de Medicina Transfusional, Tejidos y Células, y se regula su estructura y funcionamiento (BOJA núm. 58, de 27 de marzo).

Los grupos C1 y E, con un menor peso en asistencia especializada que en el conjunto del SAS, presentan una composición ligeramente por encima del equilibrio (IPRHM=1,26 y 1,29 respectivamente).

El aumento de mujeres en la asistencia especializada también alcanzó a los puestos intermedios y directivos de la organización, logrando reducir la sobrerrepresentación masculina en las plantillas (IPRHM=0,88 y 0,94 respectivamente). Aunque el 83,9% de las mujeres se localizan en los niveles inferiores de la escala administrativa (14-22), al igual que sucede en el conjunto del SAS.

También continúa observándose en 2018 el notable aumento de la presencia de médicas y celadoras en sus respectivos colectivos, que ha significado el cambio más importante de los años en la representación de mujeres y hombres según profesiones en la asistencia especializada, ya que ha eliminado la sobrerrepresentación de hombres que había en ambas profesiones.

Cabe destacar también que en la asistencia especializada respecto a la plantilla total del SAS, la enfermería diplomada está más feminizada (IPRHM=1,57) y hay una menor presencia de médicas (IPRHM=0,92) y el personal celador presenta una presencia de hombres y mujeres equilibrada (IPRHM=1,01), en contraste con la elevada masculinización de la profesión en el conjunto del SAS (IPRHM=0,75).

El aumento de mujeres en la asistencia especializada también alcanzó a los puestos intermedios y directivos de la organización, logrando eliminar la sobrerrepresentación masculina en las plantillas, hasta situar la presencia de hombres y mujeres en valores de paridad (IPRHM= 0,88 y 0,94, respectivamente).

D.2. Áreas de Gestión Sanitaria

La característica principal de la presencia de mujeres entre el personal que trabaja en las áreas de gestión sanitaria es su crecimiento lento y sostenido, que si bien da lugar a una sobrerrepresentación de mujeres, es menor que la media del SAS y está lejos de la feminización de la asistencia especializada.

La presencia de mujeres en las áreas de gestión sanitaria por grupos profesionales es similar a la media del conjunto, pero con valores menores. En este sentido, respecto a 2017, se observa un aumento destacado de la presencia de mujeres en el grupo A1, pasando de un IPRHM=0,90 al 0,95, así como un ligero aumento de la feminización en los grupos A2 y C2, y un crecimiento más acusado de la participación de las mujeres en el grupo C1 y E, que lleva al primero a la mayor sobrerrepresentación de mujeres y al segundo al límite del equilibrio representativo.

Los cambios observados según niveles administrativos tampoco difieren de forma significativa de la del conjunto del SAS, manteniendo al 71,3% de las mujeres en los niveles inferiores (14-22) y elevándose la presencia de las mismas en los niveles superiores (27-29), aunque solo alcanza el 41% del personal.

Según profesiones, la plantilla de las áreas sanitarias, evolucionó en consonancia con la media del SAS, aumentando la presencia de médicas aún más (IPRHM=0,92) en 2018,

y acercándose a los valores paritarios. Por su parte, la feminización en las profesiones de enfermería, especialmente entre el personal auxiliar, se mantiene estable y las mujeres continúan representando el 95% de la plantilla, y también entre el personal auxiliar administrativo y de oficio. También el personal celador de las áreas sanitarias redujo el nivel de masculinización ya que, en 2018 trabaja el 32,6% de mujeres frente al 28% en 2017.

El aumento generalizado de la presencia femenina en la plantilla de las áreas afectó en mayor medida a los cargos intermedios y directivos de la organización que a otros puestos manteniendo en 2018 valores de representación equilibrada (IPRHM=0,85 respectivamente).

D.3. Atención Primaria

La atención primaria, a diferencia del resto de los servicios, aumentó de la participación femenina en todos los grupos profesionales observándose en 2018 como el único nivel asistencial del SAS cuya plantilla presenta una representación equilibrada. El grupo A1 aumenta ligeramente la representación equilibrada alcanzada el año anterior hasta llegar al IPRHM=1,08, pudiéndose también destacar el menor grado de feminización del personal encuadrado en el C1 (IPRHM=1,43). En 2018 la tendencia ascendente de mujeres en la plantilla en el grupo E, se ha revertido, volviendo a caer el IPRHM de 0,74 a 0,69.

Según grupos profesionales, la estructura del personal que presta sus servicios en la atención primaria difiere de la de la asistencia especializada, la cual se caracteriza por menos requerimientos de personal de oficio y especialidades técnicas y administrativas y más necesidades de profesionales de la medicina. En consecuencia, la concentración de mujeres en los niveles inferiores de retribución, del 14 al 22, es menor en la atención primaria que en la asistencia especializada (65,7% frente a 77,1%) y la presencia de mujeres en los niveles superiores (23-29) arroja una composición bastante equilibrada (51,2%).

Teniendo en cuenta los grupos profesionales, cabe destacar el crecimiento de la presencia de médicas, que compone una representación de mujeres y hombres en la que por primera vez las mujeres sobrepasan a los hombres (IPRHM=1,03), la reducción de hombres entre el personal celador, donde los puestos ocupados por celadoras han aumentado al 10,6%, y, por último, los menores niveles de feminización en enfermería respecto a los registrados en la atención especializada.

Finalmente, atendiendo al personal con mayores responsabilidades y capacidad en la toma de decisiones, la participación de las mujeres creció entre los cargos directivos, alcanzando la representación dentro de los márgenes de equilibrio (IPRHM=0,83), mientras que entre los cargos intermedios disminuyó ligeramente la feminización de esta categoría respecto a 2017 (IPRHM=1,30).

D.4. Otros servicios sanitarios

La representación de mujeres y hombres permanece estable, manteniendo una elevada feminización de la plantilla en otros servicios del SAS, básicamente los que ofrecen los Centros de Transfusión, Tejidos y Células (CTTC). En comparación con el año 2017, las mujeres han aumentado en los dos grupos profesionales superiores A1 y A2. La participación en el

grupo C2 se aleja un poco del equilibrio representativo, y los grupos A2 y C1 siguen manteniendo su elevado grado de feminización de años anteriores, especialmente el C1.

Una de las características de la plantilla de los CTTC que la diferencia del resto de las modalidades de atención del SAS, es el importante peso del grupo C1 (41,5% del total) y la menor participación del resto de los grupos. Como resultado de las características de este grupo, que está muy feminizado, el porcentaje de mujeres que se sitúan en los niveles retributivos inferiores (14-22) alcanza el 75,1%, el porcentaje más alto de todos los servicios del SAS, si bien ha descendido 14 puntos porcentuales respecto al peso que tenía en el año 2017.

Como en años anteriores, se observa el mantenimiento de la feminización de las plantillas de los CTTC en las principales categorías profesionales: en la enfermería diplomada (IPRHM=1,58), entre el personal auxiliar de administración (IPRHM=1,70) y, especialmente, entre el personal técnico especialista (IPRHM=1,81), que corresponde al grupo mayoritario C1. Las médicas han aumentado respecto al año anterior, elevándose durante el periodo su porcentaje aunque siempre dentro del equilibrio representativo (IPRHM=1,05). Aunque con poca entidad en el total, destaca que la plantilla de personal celador se haya mantenido todos los años sin presencia de mujeres.

Por último y considerando la participación de las mujeres en los puestos directivos, se observa que se ha reducido desde una situación de representación equilibrada a otra de clara masculinización de la plantilla (IPRHM=0,44) en 2018. En esta misma línea, aunque con menos intensidad, la presencia de mujeres entre los cargos intermedios de los CTRS desciende ligeramente (IPRHM=1,05 en 2018, frente a 1,11 en 2017).

4.3.3. Personal con responsabilidades de gestión

El aumento en la presencia de mujeres en el grupo A1 se ha cifrado en 0,1 puntos del IPRHM entre 2017 y 2018, consolidando el patrón de aumento de médicos y médicas y también a los cargos intermedios y directivos de la organización, y superando la presencia mayoritaria de hombres que caracterizaba estos puestos.

También ha sucedido lo mismo en los niveles superiores de la carrera administrativa (27-29), en los que se concentran los cargos de mayor responsabilidad del SAS, si bien la representación de las mujeres en estos puestos en 2018 sigue escasa (28%) lo que contrasta con su presencia en el conjunto de la plantilla (67,5%), en el grupo A1 (50,2%) o entre los cargos intermedios (45,8%).

Tomando en consideración la variable edad, puede afirmarse que la feminización es superior en los niveles más bajos, independientemente de la edad, si bien, destaca la masculinización de los niveles altos en las edades más avanzadas. Las mujeres representan el 24,7% de los mayores de cincuenta y cinco años en niveles 27 a 29, reflejando que la incorporación de las mujeres a los puestos de mayor responsabilidad todavía no es igualitaria, pese a que se observa un crecimiento de la participación de mujeres especialmente entre el personal más joven.

De acuerdo con el Diagnóstico de Igualdad del SAS para 2016, la masculinización en los diferentes puestos de dirección y jefaturas intermedias se produce en los puestos directivos y cargos intermedios del personal no sanitario (56% hombres, en ambos casos) y, sobre todo, en los cargos intermedios del personal sanitario facultativo (el 73% son hombres).

Finalmente, también se analiza la sobrerrepresentación femenina en los niveles más bajos en función del número de descendientes. El IPRHM siempre se sitúa en valores superiores a 1,48 en los niveles inferiores del 14 al 22, y los valores rondan el 1,7 con dos o más descendientes. En los niveles superiores el IPRHM desciende conforme va ascendiendo el número de descendientes. Por tanto, el aumento de la participación de las mujeres en los niveles superiores de la administración sanitaria afecta a todas las circunstancias familiares de descendencia, si bien no logra una representación de hombres y mujeres equilibrada en ninguna de las circunstancias y la masculinización se agrava con el aumento en el número de descendientes.

Así pues, la ausencia de descendientes no implica una participación equilibrada de mujeres en los niveles de mayor dedicación, pero su existencia y número sí limitan su participación. No obstante, la evolución en estos últimos años en este sentido es positiva.

CONCLUSIONES

Un año más, en año 2018 se vuelve a confirmar el aumento de la feminización de la plantilla del SAS (IPRHM=1,35), en línea con lo que sucede en los países de nuestro entorno.

Se observa, por una parte, que los patrones de género siguen determinando que el 74% de la plantilla femenina del SAS se concentre en los niveles retributivos inferiores (14-22), llegando hasta el 77% en la asistencia especializada y que siga creciendo el nivel de feminización de las profesiones vinculadas a la enfermería, donde las mujeres ocupan el 82% de los puestos.

Al mismo tiempo, por otra parte, se va consolidando la paridad en la representación de mujeres y hombres (IPRHM=1) al incrementarse la presencia de mujeres en el grupo A1. En este sentido, continúa el aumento de la presencia de mujeres entre los y las profesionales de la medicina y entre quienes tienen cargos intermedios y directivos de la organización, consiguiendo alcanzar valores de equilibrio representativo.

Por último, pese a que ha sido significativo el aumento de la participación femenina en los puestos de mayor responsabilidad, que corresponde a los niveles retributivos superiores (27-29), se mantiene una sobrerrepresentación masculina ya que en 2018 las mujeres representan el 30% del personal en estos niveles superiores. Por tanto, persisten obstáculos que impiden a las mujeres profesionales del SAS acceder a puestos de toma de decisiones y mayor responsabilidad, dedicación y retribución especialmente cuando se compromete la conciliación de la vida laboral y familiar.

4.4. ANÁLISIS DEL PERSONAL NO JUDICIAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

El artículo 80 de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía de Andalucía atribuye competencias a la Junta de Andalucía en la organización de los medios humanos al servicio de la Administración de Justicia en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía y en la regulación de sus correspondientes pruebas de acceso y concursos. Por este motivo, el capítulo de Representación del personal de la Junta de Andalucía del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto que analiza desde la perspectiva de género todas las categorías de personal que trabajan en la Administración pública andaluza, incluye al personal que siendo de la Junta de Andalucía, desempeña su servicio para la Administración de Justicia.

Al mismo tiempo, la Ley Orgánica 19/2003, del Poder Judicial, clasifica a este personal en dos grupos diferenciados; los cuerpos generales donde se integran el Cuerpo de Auxilio Judicial, el Cuerpo de Tramitación Procesal y Administrativa y el Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa, del que forma parte la figura del Secretario o Secretaria de Juzgado de Paz, y por otra parte, los cuerpos especiales en los que la Junta de Andalucía tiene competencias únicamente sobre el cuerpo de forenses, que desarrolla su labor en los Institutos de Medicina Legal.

El presente epígrafe realiza un análisis que considera, en primer lugar, el colectivo de forma global, desagregando por sexo y segmentando por grupo profesionales, categoría de personal, edad, antigüedad en el servicio y número de descendientes. Posteriormente, se aplica esta misma estructura de análisis a los Cuerpos Generales y Especiales de la administración de Justicia.

Por último, este año se realiza el análisis de la distribución de retribuciones y permisos del personal no judicial de la Administración de Justicia con objeto de profundizar en el conocimiento de la realidad sobre la desigual posición de mujeres y hombres en el ámbito laboral del sector público.

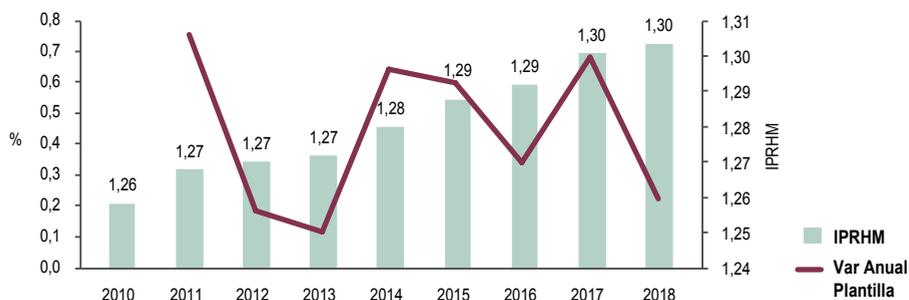
Transcurridos cuatro años desde que se hiciera el último análisis extenso del personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia, corresponde en esta edición del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto analizar en profundidad a este colectivo para ver su evolución en los últimos ocho años.

4.4.1. ANÁLISIS GENERAL

En este sentido, los datos a enero de 2018 reflejan que el personal funcionario dependiente de la Junta de Andalucía que ejerce su labor al servicio de la Administración de Justicia asciende a 7.466 efectivos: 4.867 mujeres y 2.599 hombres, lo que arroja un Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM) de 1,30.

Estos datos suponen un aumento del IPRHM con respecto a 2010 de 4 centésimas, periodo en el que la feminización ha sido constante ya que la proporción de mujeres ha pasado de ser del 63,2% en 2010 al 65,2% en 2018.

GRÁFICO 4.4.1.1. Evolución del IPRHM del personal no judicial de la Junta de Andalucía al servicio de la Administración de Justicia. Años 2010-2018



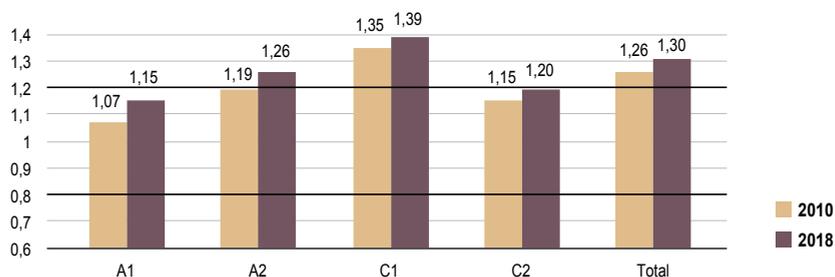
El análisis del personal no judicial por grupos profesionales muestra una presencia de mujeres muy elevada en el grupo C1 que cuenta con la mayor proporción de efectivos (46,9% del total) con un IPRHM=1,39, superior al de 2010 cuando era 1,35.

En el grupo A2, que aglutina al 29,7% del personal, el IPRHM se situó en 1,26, constituyendo el grupo con el mayor aumento de participación de mujeres respecto a 2010, cuando la representación de mujeres y hombres estaba dentro de los márgenes del equilibrio. El personal adscrito al grupo C2, de menor importancia cuantitativa (21% del total) muestra una representación equilibrada con un IPRHM de 1,20.

Finalmente, el grupo A1, de mayor nivel profesional y que lo forman el 2,4% del personal no judicial, aumenta la presencia de mujeres respecto a 2010 manteniéndose en la banda de representación equilibrada (IPRHM=1,15).

Por tanto, desde la perspectiva de la distribución por grupos profesionales, la presencia mayoritaria de mujeres en todo el personal se explica por la elevada presencia de funcionarias en puestos que requieren un nivel medio de formación, como son los grupos A2 y, fundamentalmente el C1 que, por otra parte, representan el 76,6% de los efectivos totales. Al mismo tiempo, en los extremos de los niveles formativos, tanto en los grupos A1 como en el C2, la representación de mujeres y hombres es equilibrada, si bien siempre con una presencia mayoritaria de mujeres.

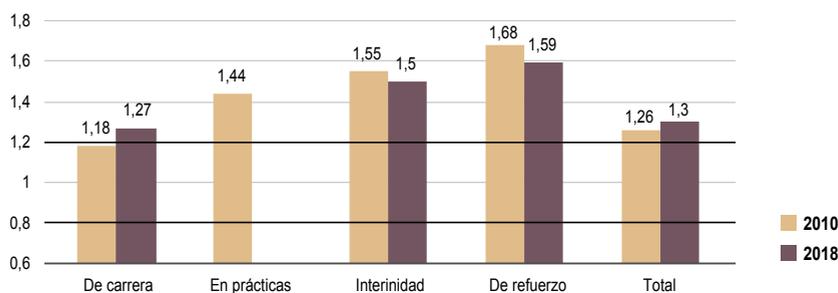
GRÁFICO 4.4.1.2. IPRHM del personal no judicial según grupos profesionales. Años 2010 y 2018



Si el análisis se efectúa por categorías de personal, que se refiere al personal funcionario de carrera, personal funcionario en prácticas, personal funcionario interino y personal de refuerzo, la menor brecha de representación entre mujeres y hombres se observa entre el funcionariado de carrera, colectivo que supone el 86,7% del total y cuyo IPRHM es de 1,27 en 2018, ligeramente superior al de 2010.

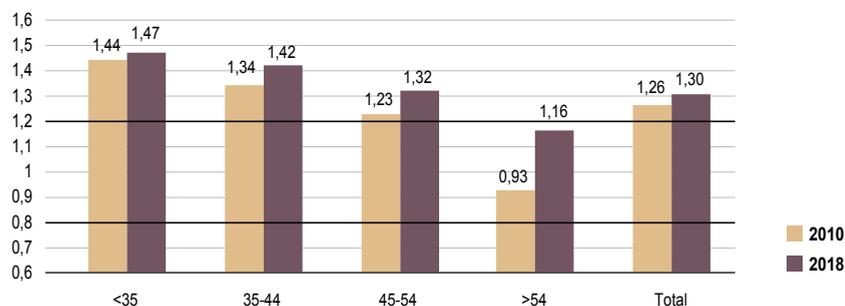
La presencia de mujeres ha disminuido en las categorías como la interinidad y de refuerzo, aunque continúan superando la banda de representación equilibrada. En este sentido, el personal funcionario interino asciende al 10,2% de la plantilla y presenta un índice de presencia relativa de mujeres y hombres de 1,5, mientras que el mismo índice del personal de refuerzo, que representa el 3,2% de la plantilla, es de 1,59. A pesar de la mejoría que supone respecto a 2010, se mantiene la feminización de los puestos de trabajo menos consolidados, ya que las mujeres representan actualmente el 63,5% del funcionariado de carrera, el 75,1% de las interinidades y el 79,3% del personal de refuerzo.

GRÁFICO 4.4.1.3. IPRHM del personal no judicial según categorías de personal. Años 2010 y 2018

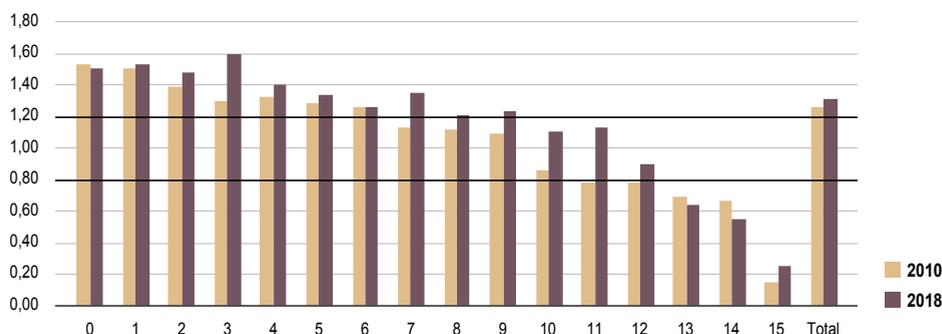


También es relevante la tasa de temporalidad en la plantilla del personal no judicial, es decir, la proporción que los puestos interinos y de refuerzo significan sobre el total y que se situó en 2018 en el 13,3%, siendo mayor en el caso de las mujeres (15,6%) que en los hombres (9,2%). Sin embargo, la temporalidad ha descendido con respecto a 2010 para los dos sexos, así como la brecha de género. En 2010, la tasa de temporalidad de las mujeres era de 24,1%, casi 13 puntos superior a la de los hombres, que entonces era de 11,2%.

Con respecto al análisis teniendo en cuenta la edad, es generalizado el aumento de la participación de las mujeres en todos los tramos de edad. A pesar de que en los últimos años crece menos la feminización en los grupos de edad más joven, sigue manteniéndose una relación inversa entre la edad del personal y la presencia de mujeres. La sobrerrepresentación de mujeres es mayor en las edades más jóvenes, donde se registran valores del IPRHM muy elevados, especialmente en las personas menores de treinta y cinco años (IPRHM=1,47), y va reduciéndose con la edad hasta alcanzar el equilibrio entre el personal de más de cincuenta y cuatro años (IPRHM=1,16). En estos últimos años, la sobrerrepresentación femenina ha alcanzado todos los grupos de edad hasta los cincuenta y cuatro años.

GRÁFICO 4.4.1.4. IPRHM del personal no judicial según edad. Años 2010 y 2018

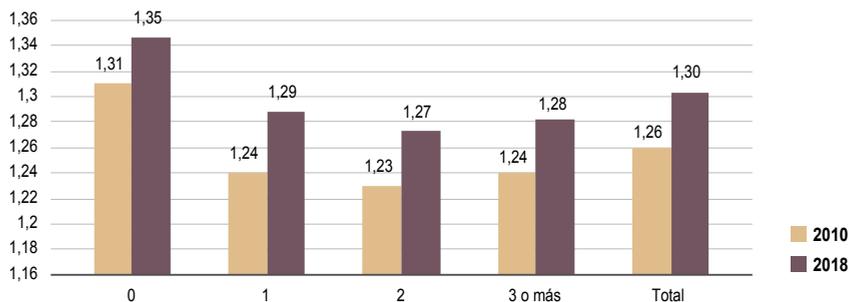
Un comportamiento similar en cuanto a la relación inversa entre edad y feminización, se produce en la antigüedad en el servicio, medida por el número de trienios reconocidos. Hay una sobrerrepresentación femenina hasta los nueve trienios en 2018, una presencia equilibrada con mayoría de mujeres entre los diez y los doce trienios, y mayoría masculina entre el personal con más de treinta y dos años de servicio (apenas el 1,53% del total del funcionariado). En 2010, el equilibrio se daba entre los siete y diez trienios, habiendo sobrerrepresentación de mujeres hasta los seis trienios e infrarrepresentación de mujeres a partir de los 11 trienios.

GRÁFICO 4.4.1.5. IPRHM del personal no judicial según trienios. Años 2010 y 2018

Por último, el estudio del personal en función de la descendencia, muestra que entre el personal que no cuenta con descendencia (36,6% del total) se registra un IPRHM de 1,35, superior por tanto a la media del IPRHM para el conjunto del personal. El IPRHM inferior se alcanza en el personal con dos descendientes (IPRHM=1,27), que representa al 34,4% de las mujeres y 36,8% de los hombres.

La evolución en estos años muestra el aumento de la feminización en todos los grupos, independientemente del número de descendientes. Especialmente significativo es el aumento de cinco puntos en el IPRHM entre el personal con 1 descendiente, compuesto por el 22,2% del personal.

GRÁFICO 4.4.1.6. IPRHM del personal no judicial según número de descendientes. Años 2010 y 2018

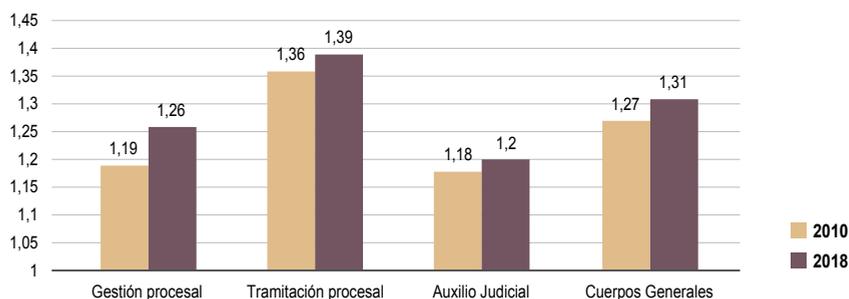


4.4.2. CUERPOS GENERALES DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Los cuerpos generales están integrados por el personal de Gestión procesal, de Tramitación procesal y de Auxilio judicial. El personal de los cuerpos generales compone el 97,6% del conjunto del personal no judicial, explicando que los cambios en su representación de mujeres y hombres coincidan con los que se observan para el conjunto de personal.

En enero de 2018 el número de personas integradas en los Cuerpos Generales era de 7.287 personas, de las que 4.764 eran mujeres y 2.523 eran hombres, lo que significa un valor del IPRHM de 1,31. Este índice de presencia relativa de hombres y mujeres es cuatro puntos superior a la media que existía en 2010, observándose, por tanto, un aumento de la feminización del colectivo, que aleja la representación algo más de los valores de equilibrio y que afecta a todas los cuerpos generales analizados.

GRÁFICO 4.4.2.1. Personal no judicial de los Cuerpos Generales. Años 2010 y 2018



El personal adscrito al Cuerpo de Tramitación procesal es el más numeroso, representando el 46,8% del total de efectivos en Administración de Justicia. Su composición por sexo se caracteriza por registrar el mayor grado de feminización, con un valor del IPRHM igual a 1,39, que es superior al registrado en 2010 en tres puntos.

El cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa, el que mayor formación requiere, presenta un IPRHM de 1,26 en 2018, cinco puntos más que en 2010. La importancia del cuerpo de gestión procesal no solo viene determinada por su peso en el personal no judicial (29,7%), sino también porque incluye a un colectivo particular, que desempeña las tareas propias de las secretarías de los Juzgados de Paz y que, aunque con poco peso entre el personal no judicial (1,5%), tiene asociadas unas retribuciones más elevadas. En los últimos años el aumento de la presencia de mujeres en las secretarías de Juzgados de Paz ha logrado romper la tradicional hegemonía de los hombres en estos puestos, acercándose a una representación paritaria, si bien manteniendo todavía una mayoría de hombres (IPRHM=0,92).

Finalmente, el cuerpo de auxilio judicial representa al 21,1% de la plantilla. Aunque cuenta con una mayor presencia femenina, es en el que menos ha aumentado el grado de feminización y el único que se mantiene en valores de equilibrio en la representación de mujeres y hombres (IPRHM=1,2).

4.4.3. CUERPOS ESPECIALES DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

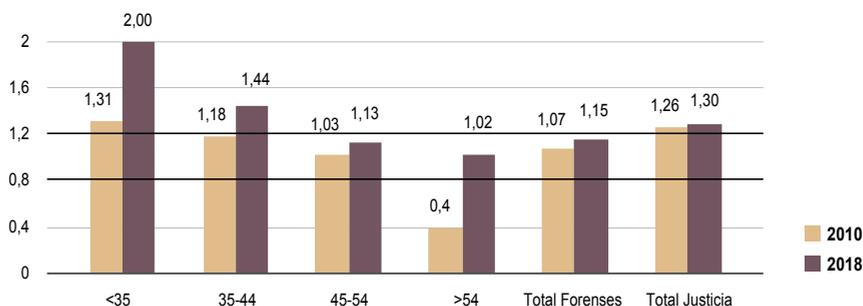
Entre los Cuerpos Especiales de la Administración de Justicia definidos en la Ley Orgánica 19/2003, la Junta de Andalucía tiene competencias sobre el cuerpo de forenses, que desarrolla su labor en los Institutos de Medicina Legal y que requiere estar en posesión de la licenciatura en medicina (grupo profesional A1).

El cuerpo de forenses tiene escaso peso en la plantilla del personal no judicial (2,4%), pero el interés de su estudio se explica por ser el colectivo con el nivel de formación más elevado y el mejor retribuido. El número de efectivos a enero de 2018 era de 179, 103 mujeres y 76 hombres, representación que ha aumentado en un 16% el número de mujeres respecto a 2010, mientras que el número de hombres ha disminuido, elevando la feminización en un IPRHM =1,15 en 2018 frente al IPRHM=1,07 en 2010.

El 79,9% del personal del cuerpo de forenses pertenece a la categoría de funcionariado de carrera, por lo que la creciente participación de funcionarias forenses (IPRHM= 1,13 frente al 1,05 de 2010) explica la feminización de todo el cuerpo de forenses. La presencia de forenses interinas experimentó un aumento apenas perceptible, de un IPRHM=1,24 en 2010 al 1,26 en 2018.

La participación de mujeres forenses aumentó especialmente entre el personal mayor de cincuenta y cuatro años, donde se concentra el 50,3% de personal y tradicionalmente de mayoría masculina, hasta lograr una presencia paritaria (IPRHM=1,02). Entre el personal de treinta y cinco a cuarenta y cuatro años, que supone el 21,8% de forenses, el crecimiento mujeres fue más intenso feminizando este grupo de edad, con un IPRHM de 1,44 en 2018 desde el 1,18 en 2010. Finalmente, la inexistencia de hombres entre el personal menor de treinta y cinco años apunta al intenso proceso de feminización del colectivo.

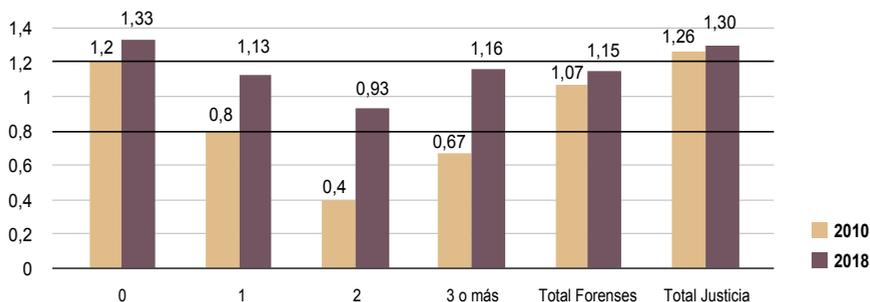
GRÁFICO 4.4.3.1. IPRHM del cuerpo de medicina forense según edad. Años 2010 y 2018



La existencia de descendencia y su número siguen condicionando la presencia de mujeres y hombres también entre el personal forense de modo más intenso que en el conjunto del personal no judicial. La presencia de mujeres forenses sin descendientes es muy elevada (IPRHM=1,33) ya que el 46,6% de las forenses no tiene descendientes en comparación con el 31,6% de los hombres. La representación de mujeres y hombres es más equilibrada cuando hay descendencia, si bien todavía hay mayoría de mujeres con sólo un descendientes (IPRHM=1,13) y una ligera mayoría de hombres si hay dos descendientes (IPRHM=0,93).

En estos ocho años, la feminización ha aumentado en todos los casos, pero especialmente entre aquellos con más descendencia, disminuyendo la importancia de esta variable, sin embargo, todavía la mitad de los hombres forenses tiene dos o más descendientes frente al 35% de las mujeres.

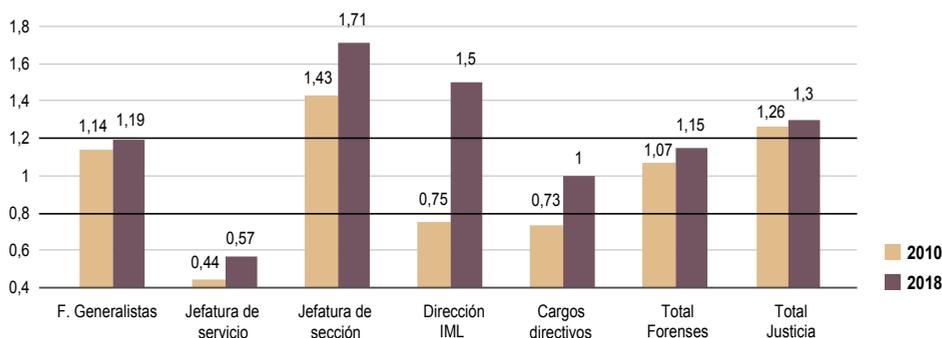
GRÁFICO 4.4.3.2. IPRHM del cuerpo de medicina forense según número de descendientes. Años 2010 y 2018



Finalmente, se observa que, en los puestos de responsabilidad, la dirección del Cuerpo de Forenses ha alcanzado finalmente el equilibrio paritario (IPRHM=1). El ligero incremento en la presencia femenina entre el personal forense generalista se ha compensado con el aumento del número de mujeres en los puestos de dirección. En el primer caso, la composición de médicos y médicas forenses generalistas ha ascendido de un IPRHM=1,14 en 2010 a un 1,19 en 2018 y sigue estando en los límites del equilibrio representativo. Por su parte, entre los puestos directivos ha aumentado fuertemente la representación de mujeres, desde un IPRHM=0,73 en 2010 hasta alcanzar una representación perfectamente paritaria.

El cambio más significativo se registró en las direcciones de los Institutos de Medicina Legal, donde el aumento de la presencia femenina ha elevado el IPRHM a 1,50, aunque menor que el que se mantiene en las jefaturas de sección (IPRHM=1,71). También aumentó el número de mujeres forenses entre las jefaturas de servicio, amortiguando parcialmente la elevada participación masculina (IPRHM=0,57).

GRÁFICO 4.4.3.3. IPRHM del cuerpo de medicina forense según nivel de responsabilidad del puesto. Años 2010 y 2018



4.4.4. ANÁLISIS DE RETRIBUCIONES

Para seguir profundizando en el conocimiento de la situación y condiciones de mujeres y hombres del personal no judicial de la Junta de Andalucía al servicio de la Administración de Justicia, se analizan las retribuciones recibidas y una serie de permisos solicitados en el año 2017 por este personal.

A las diferencias retributivas entre hombres y mujeres se les denomina brecha salarial de género. La brecha salarial de género refleja tres grandes tipos de desventajas a las que se enfrentan las mujeres en relación con el mercado laboral: un menor salario por hora; menos horas de trabajo remunerado, y unas tasas de empleo inferiores, muchas veces por cuidados

a familiares. Los últimos datos de Eurostat muestran que la brecha salarial de género²¹ para España en el año 2016 fue de 14,2% (16% en la UE-28), diferenciándose el sector público donde se cifraba en el 13% frente al 19% del sector privado. La mayoría de los países europeos registran una brecha salarial de género más baja en el sector público que en el sector privado debido a la mayor protección con que cuenta el personal empleado público.

En el caso de la Administración pública, es la normativa, de diverso rango, la que establece de manera reglada, procedimentada e igualitaria para todo el personal, hombres y mujeres, la cuantía de las retribuciones que perciben. Por tanto, la brecha salarial es producto de la denominada discriminación indirecta, reflejo de la segregación ocupacional, principalmente vertical, y la menor disponibilidad de las mujeres para cierto tipo de empleo remunerado debido a su mayor carga de cuidados.

Según el Estatuto de los Empleados Públicos, las retribuciones básicas son las que retribuyen al personal funcionario según la adscripción de su cuerpo o escala a un determinado Subgrupo o Grupo de clasificación profesional y por su antigüedad en el mismo. Dentro de ellas están comprendidos los componentes de sueldo y trienios de las pagas extraordinarias. Las retribuciones complementarias se refieren a las características de los puestos de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados por el personal funcionario. Para el cálculo de la brecha de retribuciones en este análisis, se ha tomado el salario íntegro bruto anual y el número de días trabajados, obteniendo el salario íntegro bruto por día por persona.

Como se ha descrito en el apartado anterior, la composición del personal no judicial de la Junta de Andalucía al servicio de la Administración de Justicia se caracteriza por un alto grado de feminización (IPRHM= 1,30) y la existencia de una segregación, tanto vertical, las mujeres son mayoría en los niveles o grupos inferiores (C1), con peores condiciones laborales (interinidad, el refuerzo o la temporalidad), como horizontal, en aquellas profesiones menos valoradas y peor remuneradas (tramitación procesal o auxilio judicial).

Esta segregación existente entre el colectivo de personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia, implica que las mujeres, en conjunto, cobren de media un 4,8% menos que los hombres. Sin embargo, hay diferencias según los cuerpos, ya que la brecha salarial entre el cuerpo especial de forenses es del 4,6% frente al 4,1% entre los cuerpos generales.

La mayor brecha salarial se encuentra entre el personal del cuerpo de auxilio judicial, correspondiente al grupo C2 y que reúne el 21% de la plantilla, donde los hombres cobran un 6,2% más que las mujeres. El segundo grupo con más personal y también más responsabilidad de los cuerpos generales es el de gestión procesal (grupo A2), con el 29,7% de la plantilla y una brecha elevada de 5,2%, seguida por la brecha del 4,6% del grupo A1. La menor brecha salarial de todos los grupos es el 2,6% del grupo C1, del personal de tramitación procesal, que es el puesto más numeroso con el 46,9% de la plantilla.

21 Brecha salarial de género no ajustada a las características individuales, y calculada en salario por hora.

CUADRO 4.4.4.1. Brecha salarial entre el personal no judicial de la Junta de Andalucía al servicio de la Administración de Justicia. Año 2017

	Brecha (%)	IPRHM	% Personal
Gestión procesal	5,2	1,26	29,7
Tramitación procesal	2,6	1,39	46,9
Auxilio Judicial	6,2	1,20	21,0
Cuerpo de Forenses	4,6	1,15	2,4

Dentro del cuerpo de forenses, la mayor brecha salarial se encuentra en la dirección de los Institutos de Medicina Forense, con una retribución para las mujeres 9,9% menor que la de los hombres, seguida de las jefaturas de sección (7,5%). Los forenses generalistas, el grupo con más personal (79,9%) presentan una brecha de 3,5%. De manera que las retribuciones de las mujeres forenses con puestos directivos son inferiores a las de los hombres, incluso en aquellos cargos feminizados.

CUADRO 4.4.4.2. Análisis de la brecha salarial del personal no judicial según edad, antigüedad y número de descendientes. Año 2017

	Brecha (%)	IPRHM	% Personal
Edad			
<35	-0,7	1,47	3,5
35-44	2,1	1,42	21,1
45-54	2,7	1,32	48,9
>54	5,9	1,16	26,6
Número de trienios			
0-3 trienios	-1,7	1,51	24,6
4-6 trienios	2,4	1,34	24,6
7-9 trienios	2,0	1,25	34,5
10 o más trienios	3,6	1,04	16,3
Número de descendientes			
0	0,9	1,35	36,6
1	6,9	1,29	22,2
2 o más	6,5	1,27	41,2

La brecha salarial crece con la edad, alcanzando su máximo entre el personal mayor de cincuenta y cuatro años, cuando los hombres ganan un 5,8% más que las mujeres. Aunque gradualmente se va aproximando la edad media de hombres y mujeres, sigue siendo menor la media de edad de las mujeres, por lo que sus ingresos por antigüedad también son menores y repercuten en la brecha de género. Sin embargo, aun comparando el personal con el mismo número de trienios, obtenemos una brecha salarial favorable a los hombres. Solo entre el grupo con tres trienios o menos cobran las mujeres un 1,7% más que los hombres.

Finalmente, se observa una clara correlación entre la brecha retributiva de género y el número de descendientes. Si bien en ausencia de descendientes se registra una diferencia mínima de ingresos entre hombres y mujeres (0,9%), existe una importante brecha salarial cuando se tienen descendientes, independientemente de su número: es de 6,9% entre quienes tienen un descendiente y de 6,5% entre quienes tienen dos o más descendientes.

4.4.5. ANÁLISIS DE PERMISOS

La legislación vigente garantiza al personal al servicio de las administraciones públicas una serie de derechos individuales entre los que se encuentran los permisos, en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio. De todos los permisos disponibles, a continuación se analizan, por su estrecha vinculación con los roles de género existentes, las “situaciones de incapacidad laboral transitoria” (IT), las “reducciones de jornada” (RJ) y los “permisos no retribuidos” (PNR), solicitados durante el año 2017²².

En su estudio se tiene en cuenta la distribución de días de cada una de las situaciones administrativas tomados por mujeres y hombres, analizándola según la categoría laboral, los niveles administrativos, la edad y el número de descendientes, con la finalidad de ver su utilización y valorar su influencia en las retribuciones y promoción profesional. Para ello se elabora un índice denominado “índice de utilización de permiso” (IUt), como cociente entre la presencia de las mujeres en los permisos y su presencia en la plantilla, cuyo forma de cálculo queda explicada en el anexo metodológico de este informe.

Del total de 7.466 personas (65% mujeres y 35% hombres), que conforman el personal no judicial de Justicia, un 19,7% solicitaron algún tipo de permiso. Las mujeres representaban el 74,2% del personal que solicitó algún día de permiso, de manera que las mujeres participan un 14% más en el reparto de los días de permiso ($IUt=1,14$). También se observa que el 22,4% de las mujeres y el 14,5% de los hombres tuvieron al menos un día de permiso, si bien el promedio de días de permiso del personal para quienes lo solicitan fue similar, 83 días para las mujeres y 79 días de promedio para los hombres. En total, los días de permisos de todo el personal fueron de 119.781 días, repartidos entre 90.002 días utilizados por 1.089 mujeres y 29.779 días de 378 hombres.

El siguiente cuadro recoge el porcentaje de personas que ha disfrutado de días de permiso entre el personal no judicial según diferentes variables: el puesto que desempeña, el grupo de edad y el número de descendientes que tiene. Destaca la participación femenina en el reparto de los días de permiso en el grupo de gestión procesal y auxilio judicial ($IUt=1,16$), en el tramo de edad de treinta y cinco a cuarenta y cuatro años ($IUt=1,19$) y cuando tienen un descendiente ($IUt=1,16$). Sin embargo, no se observa una relación lineal entre los permisos y la edad o el número de descendientes.

22 Los antiguos permisos de maternidad y paternidad han sido reemplazados, en virtud del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, por los ahora llamados permisos por nacimiento que equiparan, de forma progresiva, la duración de los permisos por nacimiento de descendientes de ambos progenitores. En el marco de este cambio legislativo, pierde sentido la comparación de permisos extinguidos de diferente duración para madres y padres, a la espera de poder analizar los permisos de nacimiento que disfrutaban hombres y mujeres a partir del año 2020, año en que termina la equiparación de permisos para ambos progenitores.

CUADRO 4.4.5.1. Distribución de los permisos del personal no judicial según sexo, puesto, edad y número de descendientes. Año 2017.

	Mujeres	Hombres	Total	IUt
Puesto				
Cuerpos generales	22,4%	14,5%	19,7%	1,14
Gestión procesal	21,4%	13,3%	18,4%	1,16
Tramitación procesal	21,5%	13,7%	19,1%	1,13
Auxilio Judicial	26,4%	17,4%	22,8%	1,16
Cuerpo de Forenses	19,4%	15,8%	17,9%	1,09
Edad				
<35	26,4%	11,6%	22,5%	1,17
35-44	25,7%	11,6%	21,6%	1,19
45-54	18,9%	14,4%	17,3%	1,09
>54	25,8%	16,6%	22,0%	1,18
Número de descendientes				
0	22,2%	14,6%	19,7%	1,13
1	24,1%	14,9%	20,8%	1,16
2 o más	21,5%	14,3%	18,9%	1,14

El gráfico 4.4.5.1 representa el índice de utilización de permiso según el grupo profesional, observándose que el grupo con el porcentaje más elevado de la plantilla que ha solicitado un permiso es el grupo C2, con el 22,8% del personal. Tanto en el grupo C2 como en el A2, el uso de los permisos por parte de las mujeres está un 16% por encima de su representación en cada uno de los dos grupos. El grupo que solicita menos permisos es el A1, con un 17,9%, siendo el uso por parte de las mujeres de este grupo un 9% superior al que le corresponde por plantilla.

GRÁFICO 4.4.5.1. IUt del personal según grupo profesional. Año 2017

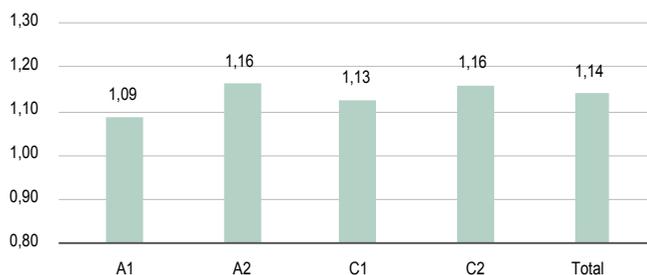
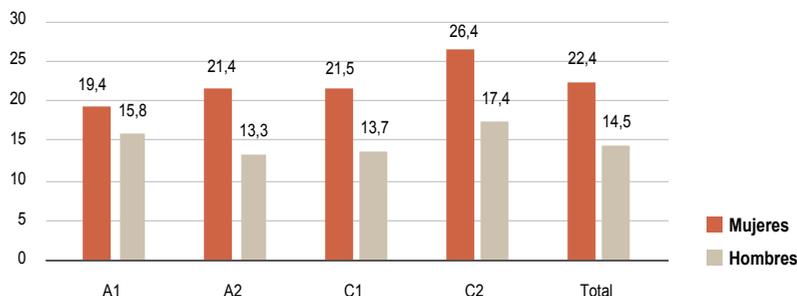


GRÁFICO 4.4.5.2. Porcentaje de personal con permiso según sexo y grupo profesional. Año 2017



4.4.5.1. Permisos por incapacidad laboral transitoria (IT)

Los días de permiso utilizados por incapacidad laboral transitoria²³ (IT) fueron los más numerosos de todos los permisos analizados. Las personas que se acogieron a una IT en 2017 representaron el 18,1% del personal no judicial de la Administración de Justicia, de las cuales el 73,2% fueron mujeres. El total de días de baja en todo el año fue de 108.849 días, distribuidos en 79.406 días para 989 mujeres y 29.443 días para 363 hombres. Si se realiza el análisis por el promedio de días de baja, los hombres alcanzaron los 81 días en promedio frente a los 80 días de las mujeres.

Teniendo en cuenta que las mujeres suponían, en enero de 2018, el 65% del conjunto de la plantilla, se observa un mayor uso de estos días de permiso por parte de las mujeres que de los hombres. Utilizando el “índice de utilización de permiso por incapacidad laboral transitoria (IUt-IT)”, obtenemos que las mujeres participan un 12% más en el reparto de los días por incapacidad laboral transitoria.

CUADRO 4.4.5.1.1. Distribución de los permisos por incapacidad laboral transitoria del personal no judicial según sexo y puesto. Año 2017

Puesto	Mujeres (%)	Hombres (%)	Total (%)	IUt-IT
Cuerpos generales	20,4%	13,9%	18,2%	1,12
Gestión procesal	18,9%	12,5%	16,5%	1,14
Tramitación procesal	19,9%	13,5%	17,9%	1,11
Auxilio Judicial	23,9%	16,5%	20,9%	1,14
Cuerpo de Forenses	16,5%	15,8%	16,2%	1,02

23 La incapacidad laboral transitoria es la situación en la que se encuentra un trabajador o trabajadora cuando está imposibilitado/a temporalmente para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social o de su seguro.

El cuerpo de auxilio judicial es el que más permisos por incapacidad laboral transitoria solicita (20,9% del personal), y uno de los que presenta una mayor utilización de IT entre las mujeres (14% más). De los grupos profesionales es el C2 el que destaca por sus bajas de IT, con el 20,9%, superando también las mujeres a los hombres en el uso de esta baja (IUt-IT=1,14). Mientras que el grupo A1 destaca por su menor número de bajas (16,2%) y por su distribución más igualitaria (IUt-IT=1,02).

GRÁFICO 4.4.5.1.1. IUt-IT del personal según grupo profesional. Año 2017

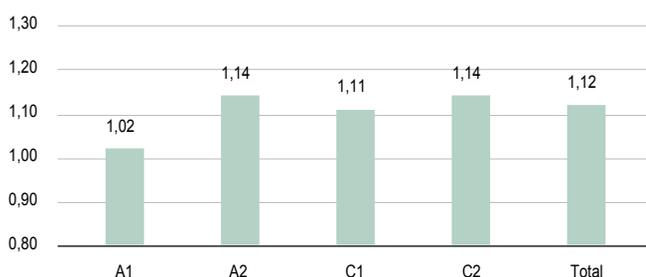
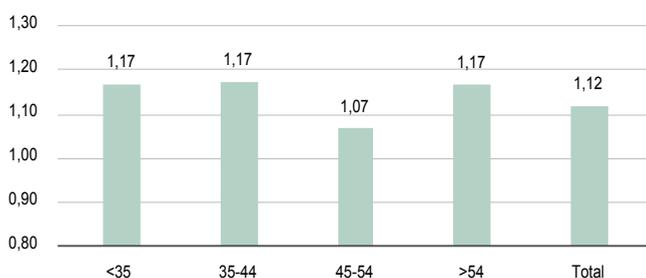


GRÁFICO 4.4.5.1.2. IUt-IT del personal según edad. Año 2017



También es generalizada la mayor presencia de mujeres en los días por IT en todos los grupos de edad, si bien se intensifica entre el personal más joven donde las mujeres menores de cuarenta y cuatro años utilizan un 17% más los días de IT, frente a solo 7% de las mujeres entre cuarenta y cinco y cincuenta y cuatro años.

4.4.5.2. Permisos no retribuidos (PNR)

Los permisos no retribuidos incluyen las siguientes situaciones administrativas:

- permiso por asuntos propios sin retribución,
- permiso sin retribución,
- permiso por asistencia a curso selectivo o practico otra administración,
- permiso por colaboración con una ONG,
- permiso no retribuido a ex diputados y ex altos cargos,
- permiso por ausencia para prestar servicios a otra administración pública,
- permiso por enfermedad grave o irreversible del cónyuge,
- permiso para realización de estudios oficiales o especialización relacionada con el puesto de trabajo,
- permiso permanente no retribuido a ex parlamentarios y ex alto cargo.

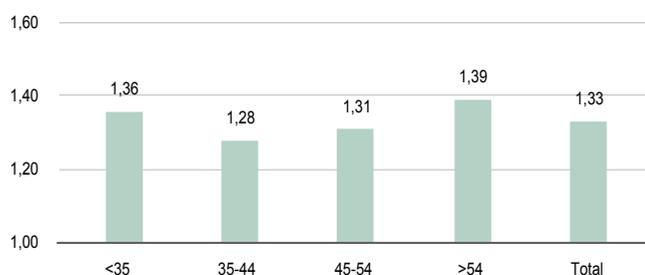
El 1,5% del personal no judicial que trabaja en la Administración de Justicia, esto es, 113 personas solicitaron alguno de estos permisos no retribuidos en 2017, siendo el 86,7% mujeres. En total, se pidieron 2.667 días de permisos no retribuidos, con un 90% de días solicitados por mujeres. El índice de utilización de permisos no retribuidos fue de 1,33.

Las mujeres utilizaron más los días de permisos no remunerados en todos los puestos, pero la plantilla de auxilio judicial es la que solicita más estos permisos y las mujeres solicitan estos días un 39% más que los hombres. En el cuerpo de forenses, los PNR solicitados fueron mínimos, y nulos entre los hombres.

CUADRO 4.4.5.2.1. Distribución de los permisos no remunerados del personal no judicial según sexo y puesto. Año 2017

Puesto	Mujeres (%)	Hombres (%)	Total (%)	IUt-PNR
Cuerpos generales	2,0%	0,6%	1,5%	1,32
Gestión procesal	2,4%	0,8%	1,8%	1,32
Tramitación procesal	1,3%	0,2%	1,0%	1,35
Auxilio Judicial	3,1%	1,0%	2,2%	1,39
Cuerpo de Forenses	2,9%	0,0%	1,7%	1,74

Según grupos profesionales se observa que las funcionarias del grupo A1 utilizan un 74% más que los hombres estos permisos. También destaca, por su importancia cuantitativa, la mayor utilización por parte de las mujeres de los permisos en el grupo C2 con un IUt-PNR de 1,39. Por intervalos de edad, son las mujeres de más de cuarenta y cinco años las que recurren a los permisos no retribuidos con más intensidad.

GRÁFICO 4.4.5.2.1. IUt-PNR del personal según grupo profesional. Año 2017**GRÁFICO 4.4.5.2.2. IUt-PNR del personal según edad. Año 2017**

Finalmente, al considerar los días de permisos solicitados junto al número de descendientes que tiene la persona solicitante, se observa que la utilización es mayor en las mujeres, independientemente del número de descendientes. Destacan por su utilización tanto las que tienen dos o más descendientes como las que no tienen ninguno. La mayor brecha entre mujeres y hombres se da cuando la descendencia son dos o más, donde las cifras indican que las mujeres utilizan los permisos un 37% más que los hombres.

4.4.5.3. Permiso para la reducción de jornada (RJ)

Por último, la reducción de la jornada (RJ) es un permiso que permite disminuir la jornada diaria, con la correspondiente reducción proporcional de retribuciones, teniendo en cuenta siempre las necesidades del servicio. Existe la modalidad de un tercio o de la mitad de la jornada semanal.

El personal no judicial de la Administración de Justicia que se acogió en 2017 a reducción de jornada solo representó el 0,43% de la plantilla. Aunque las mujeres alcanzaron el 96,8% de la plantilla que cogió reducción, solo representaban el 0,64% de todas las mujeres. Las

31 mujeres que solicitaron reducción de jornada disfrutaron de un total de 8.244 días, con un índice de utilización de 1,49, de forma que las mujeres usaron un 49% más días de reducción de jornadas que los hombres en términos relativos.

Las mujeres utilizaron más la reducción de jornada en todos los puestos, pero la plantilla de tramitación procesal es la que más solicita la reducción. Entre el cuerpo de forenses, las reducciones fueron mínimas, y exclusivas para las mujeres. Las brechas de género son elevadas debido al escaso número de casos.

CUADRO 4.4.5.3.1. Distribución de la reducción de jornada del personal no judicial según sexo y puesto. Año 2017

Puesto	Mujeres (%)	Hombres (%)	Total (%)	IUt-RJ
Cuerpos generales	0,63%	0,04%	0,43%	1,48
Gestión procesal	0,4%	0,0%	0,3%	1,59
Tramitación procesal	0,8%	0,1%	0,6%	1,37
Auxilio Judicial	0,5%	0,0%	0,3%	1,67
Cuerpo de Forenses	1,0%	0,0%	0,6%	1,74

Según grupos profesionales se observa que las funcionarias del grupo A1 utilizan un 74% más que los hombres estos permisos. También destaca, por su importancia cuantitativa, la mayor utilización por parte de las mujeres de los permisos no remunerados en el grupo C2 con un índice de utilización de 1,67. Por intervalos de edad, son las mujeres y hombres de treinta y cinco a cuarenta y cuatro años las que recurren a la reducción de jornada con más intensidad: 1,7% de las mujeres de esta edad y 0,2% de los hombres.

GRÁFICO 4.4.5.3.1. IUt-RJ del personal según grupo profesional. Año 2017

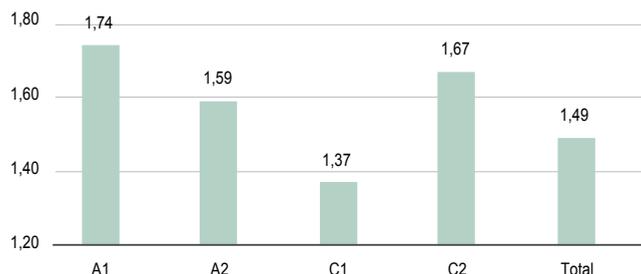
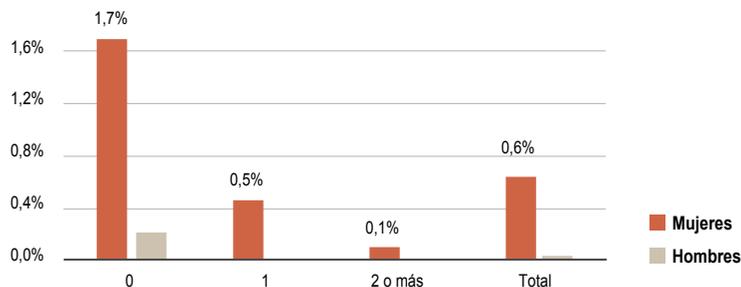


GRÁFICO 4.4.5.3.2. Porcentaje del personal con reducción de jornada según sexo y edad. Año 2017



Finalmente, son las mujeres con descendiente las que más reducciones de jornada disfrutaron, aunque la mayor brecha de género se da en el grupo de 2 o más descendientes.

GRÁFICO 4.4.5.3.3. IUt-RJ del personal según descendencia. Año 2017

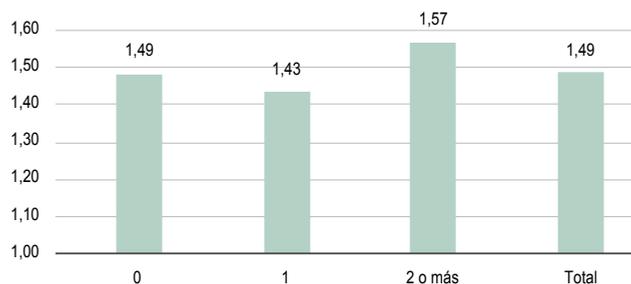
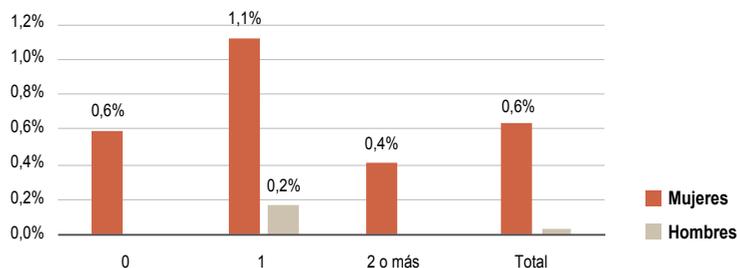


GRÁFICO 4.4.5.3.4. Porcentaje del personal con reducción de jornada según sexo y descendencia. Año 2017



CONCLUSIONES

La presencia de mujeres y hombres entre el personal no judicial de la Administración de Justicia de la Junta de Andalucía muestra una clara feminización en los últimos ocho años, explicada fundamentalmente por el aumento de mujeres en los grupos profesionales intermedios, que siguen concentrando dos terceras partes de la plantilla.

Destaca el aumento en la feminización del cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa, el que mayor formación requiere, así como el aumento de la representación de mujeres en el cuerpo de forenses que se ha reflejado también en una participación igualitaria en los puestos directivos de este cuerpo.

Aunque se mantiene la feminización de los puestos de trabajo menos consolidados, interinidades y refuerzos, cubiertos por mujeres en una proporción bastante superior (75,1% y 79,3%, respectivamente), la brecha de género en la tasa de temporalidad ha disminuido respecto a la existente en 2010.

En conjunto, es generalizado el incremento de la participación de las mujeres en todos los tramos de edad e independientemente del número de descendientes, si bien la sobrerrepresentación femenina ha alcanzado todos los grupos de edad hasta los cincuenta y cuatro años y el IPRHM siempre es mayor cuanto menor es el número de descendientes de las mujeres.

Las mujeres, en conjunto, cobran de media un 4,8% menos que los hombres. La brecha salarial alcanza su máximo entre el personal mayor de cincuenta y cuatro años, cuando los hombres ganan un 5,8% más que las mujeres. Se observa una clara correlación entre la brecha retributiva de género y el número de descendientes, existiendo una brecha salarial por encima de la media cuando se tienen descendientes, independientemente de su número: siendo de 6,9% entre quienes tienen un descendiente y de 6,5% entre quienes tienen dos o más descendientes.

La mayor brecha salarial (6,2%) se encuentra entre el personal del grupo C2, y la menor brecha es el 2,6% del grupo C1. La brecha salarial entre el cuerpo especial de forenses es del 4,6% frente al 4,1% entre los cuerpos generales. El segundo grupo con más personal (29,7%) y también más responsabilidad de los cuerpos generales es el de gestión procesal, con la brecha más elevada, de 5,2%. Dentro del cuerpo de forenses, la mayor brecha salarial se encuentra en la dirección de los Institutos de Medicina Forense, con una retribución para las mujeres 9,9% menor que la de los hombres, seguida de las jefaturas de sección (7,5%).

En 2017, el 19,7% del personal solicitó algún tipo de permiso, siendo mujeres un 74% de las personas solicitantes. Las mujeres solicitan un promedio de 83 días de permiso, cuatro días más de promedio que los hombres y, en general, utilizan más todos los tipos de permisos considerados. Tanto en las incapacidades temporales, en la reducción de jornada como en los permisos no remunerados, las mujeres tienen porcentajes mucho más elevados de utilización de lo que les corresponde por su presencia en las plantillas.

Destacan las mujeres que solicitan permisos en el grupo de edad comprendido entre los treinta y cinco y los cuarenta y cuatro años, con independencia del número de descendientes. Mientras que las mujeres con un descendiente son las que más permisos solicitan por incapacidad temporal o reducción de jornada, son el grupo que menos disfruta de los permisos de maternidad o los no remunerados. Por último, resulta también significativo que la brecha de género más baja de permisos se observa normalmente en los cuerpos forenses, aunque las más altas se dan también en este cuerpo en los permisos no remunerados y las reducciones de jornada.

4.5. ANÁLISIS DEL PERSONAL DE LAS AGENCIAS PÚBLICAS EMPRESARIALES, SOCIEDADES MERCANTILES DEL SECTOR PÚBLICO Y ENTIDADES ASIMILADAS

Por segundo año consecutivo, se realiza un análisis de la representación de mujeres y hombres en las entidades instrumentales del sector público andaluz. El estudio engloba la totalidad del personal que trabajaba en las agencias públicas empresariales, los consorcios, las fundaciones y las sociedades mercantiles a partir de tres categorías: 1) personal de los órganos de gobierno, incluidos consejos de administración, patronatos o consejos rectores; 2) personal directivo, distinguiendo entre puestos de máximo alto cargo y sus equipos directivos y 3) los mandos intermedios de estas organizaciones junto con el resto del personal de las entidades, sobre los que se profundiza el análisis con variables como la categoría profesional, la edad, el tipo de contrato y la duración de la jornada.

La fecha de extracción de los datos es 1 de enero de 2018 para el personal de los equipos directivos (no alto cargo), mandos intermedios y el resto de las plantillas de las entidades²⁴ y 1 de mayo de 2019 para el personal de los órganos de gobierno y el personal alto cargo, con el fin de mostrar los datos de la composición del nuevo gobierno más actualizados existentes en el momento de la publicación de la información presupuestaria.

En el periodo de análisis comprendido en este epígrafe, durante 2018 se ha producido la aprobación de la Ley 9/2018, de 8 de octubre, que introduce un cambio normativo en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y que afecta directamente a la composición de las entidades instrumentales del sector público andaluz en lo que respecta a representación de hombres y mujeres. En este sentido, su artículo 11.1 sobre representación equilibrada en los órganos directivos y colegiados, establece que cada Consejería, organismo público y entidad de derecho público, vinculado o dependiente de la Administración pública andaluza, garantizará la representación equilibrada de hombres y mujeres en el nombramiento de titulares de órganos directivos.

4.5.1. Análisis general

El conjunto de entidades instrumentales del sector público andaluz componen en 2018 una plantilla de 24.600 personas²⁵, distribuidas de forma equilibrada entre hombres y mujeres, ya que su índice de presencia relativa de hombres y mujeres es 0,99 muy próximo a la paridad. La importancia de representación equilibrada entre mujeres y hombres en las organizaciones y en la toma de decisiones no es sólo una cuestión de justicia social y democrática sino que la diversidad de género ha demostrado ser un fundamento para la

24 A excepción de los datos de Cetursa, que están referidos a fecha 1 de julio de 2018.

25 Esta cantidad no tiene en cuenta al personal de catálogo en 2018 de dos Agencias de Régimen Especial, el Servicio Andaluz de Empleo (SAE) que cuenta con 2016 personas, de las que 1357 son mujeres y 659 hombres y la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera (AGAPA) que cuenta con 1700 personas, de las que 855 son mujeres y 845 son hombres.

alcanzar la calidad en la gestión pública. También es un rasgo de la Administración moderna que orienta su actividad a la mejor consecución de objetivos y resultados al tener en cuenta la situación relativa de mujeres y hombres, para un uso y una gestión más eficaz de los recursos públicos.

Organizaciones Internacionales como el Fondo Monetario Internacional reconocen que la diversidad de género en las juntas directivas y los órganos de gobierno de las empresas y entidades, mejora la propia calidad de la toma de decisiones y, por tanto, lleva a una mayor eficacia en la organización y en la prestación de sus servicios²⁶. Por ende, una economía no podrá crecer hasta alcanzar todo su potencial si no se utiliza el talento de las mujeres en pie de igualdad con el de los hombres. En este sentido, diferentes estudios muestran que allí donde los equipos son paritarios y las mujeres comparten con los hombres las responsabilidades y la toma de decisiones complejas de las organizaciones, aumenta la eficiencia, el bienestar y la propia calidad de la toma de decisiones²⁷. Una mayor diversidad de género en los órganos de gobiernos y consejos de administración está asociado empíricamente con mayores rendimientos de capital, un rendimiento superior del precio de las acciones y mayor valor del precio por producto de una compañía²⁸.

Las entidades del sector público andaluz están recorriendo su propio camino por esta senda en los últimos años. Los datos observados a mayo de 2019 muestran que, respecto a la realidad de 2017 se han dado significativos avances. En este periodo, y tomadas todas las entidades en su conjunto, la presencia de mujeres en los órganos de gobierno ha pasado del 33,3% al 35%, del 20,7% mujeres en puesto de alto cargo al 33% y en el resto de los equipos directivos, las mujeres han incrementado su presencia en 2 puntos porcentuales pasando del 31% en 2017 al 33% en mayo de 2019.

A pesar de estas mejoras en la participación de las mujeres en los puestos de responsabilidad y toma de decisiones, las cifras siguen siendo mejorables, ya que no llegan a alcanzar los márgenes de equilibrio representativo. Se observa que un 7,6% de las entidades cuenta con unos órganos de gobierno en los que las mujeres no llegan a ocupar el 20% de los puestos. No obstante, pese a estas brechas de género existentes en las entidades instrumentales andaluzas, estos porcentajes de participación son elevados en comparación con la presencia de mujeres en los consejos de administración de las empresas del IBEX35, que si bien va aumentando en los últimos años, en 2017 todavía era del 22,8% y del 18,9% en el conjunto de entidades cotizadas²⁹.

26 Fondo Monetario Internacional. 2016: Gender Diversity in the Executive Board— Draft Report of the Executive Board to the Board of Governors. Washington, D.C.

27 World Bank Group. 2015. Women, Business and the Law 2016: Getting to Equal. Washington, DC: World Bank. Adaptación propia, no oficial del Banco Mundial, de la que no es responsable.

28 Credit Suisse Group AG. 2014 "The CS Gender 3000: Women in Senior Management".

29 Comisión Nacional del Mercado de Valores. 2018. Informe de Gobierno Corporativo de las entidades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados secundarios oficiales. Ejercicio 2017, p. 49. https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/Informes/IAGC_2017.pdf

4.5.2. Personal de órganos de gobierno

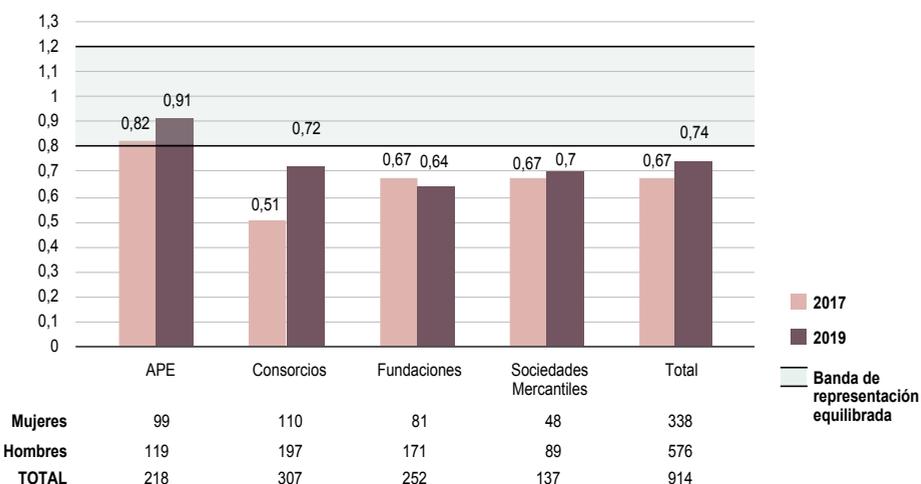
En mayo de 2019, los órganos de gobierno de las entidades instrumentales muestran una evolución positiva, aumentando la proporción de mujeres respecto al año 2017 en general y en casi todos los tipos de entidades, especialmente entre los consorcios. Solo en las fundaciones disminuye la presencia relativa de mujeres. En conjunto, la presencia relativa de hombres y mujeres en los puestos de los consejos de administración, consejos rectores o patronatos de las entidades analizadas se ha situado en IPRHM= 0,74, cuando en 2017 era de 0,67.

Las agencias públicas empresariales han aumentado significativamente su IPRHM=0,91 respecto al del año 2017 (IPRHM= 0,82) siendo la presencia de mujeres en este tipo de entidades del 45,4%. Dos agencias tienen sus órganos de gobierno altamente feminizados: el Instituto andaluz de Patrimonio Histórico con un IPRHM de 1,56 y la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía, con un IPRHM=1,45. Otras doce se encuentran en posiciones equilibradas (con un IPRHM entre 0,8 y 1,2) y tres destacan por su masculinización: la Agencia Pública de Puertos de Andalucía con un índice de 0,46, la Agencia de Obra Pública de Andalucía con IPRHM= 0,67 y la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Costa del Sol cuyo IPRHM=0,77.

Los consorcios, que en 2017 tenían el mayor desequilibrio por masculinización, en mayo de 2019 son las entidades que más han mejorado su representación de mujeres, si bien siguen teniendo desequilibrio por sobrerrepresentación masculina en sus órganos de gobierno (IPRHM=0,72) ya que, en conjunto, sólo el 35,8% de las personas representantes de sus órganos de gobierno son mujeres.

Tres consorcios han alcanzado una composición equilibrada; el Consorcio de Transportes Metropolitano de la Bahía de Cádiz, el del Área de Granada y el Consorcio Parque de las Ciencias de Granada, mostrando unos índices de presencia relativa de hombres y mujeres de 0,89, 0,86 y 1,10 respectivamente. Muy cerca del equilibrio representativo se encuentran el Consorcio de Transportes Metropolitano del Campo de Gibraltar y el Consorcio Palacio de Exposiciones y Congresos de Granada, ambos con IPRHM=0,77. En 2019, se encuentran muy masculinizados, especialmente el C.T. Metropolitano del Área de Málaga y el del Área de Jaén, ambos con IPRHM=0,35. Sin embargo, en general, todos los consorcios han aumentado considerablemente la presencia femenina en sus órganos de gobierno, incrementando su índice en 21 puntos entre 2017 y 2019.

GRÁFICO 4.5.2. IPRHM del personal de órganos de gobierno de las EEIL. Años 2017 y 2019



La representación media de mujeres en los órganos de dirección de las fundaciones ha aumentado del 30,3% en el año 2017 al 32,1% en 2019. Seis fundaciones presentan equilibrio de hombres y mujeres, estando una muy feminizada: la Fundación Andaluza para la Integración Social de Personas con Enfermedad Mental (IPRHM=1,5). El resto se caracteriza por tener una composición desequilibrada a favor de los hombres. Entre las de mayor grado de masculinización destacan la F.P.A. para la Investigación Biosanitaria de Andalucía Oriental (IPRHM=0,32) y la Fundación Pública Andaluza Barenboim-Said (IPRHM=0,43).

Por último, las sociedades mercantiles muestran una evolución y presencia de mujeres y hombres similar a la media de las entidades instrumentales. El 35% de miembros de los órganos de gobierno son mujeres. Cuatro sociedades mercantiles presentan una composición equilibrada, estando la Empresa de Gestión de Activos y el Parque Científico y Tecnológico Cartuja ambas feminizadas (IPRHM=1,33) y catorce están masculinizadas. Destaca la ausencia de mujeres en los órganos de gobierno del Parque de Innovación Empresarial Sanlúcar la Mayor y del Parque Tecnológico y Aeronáutico de Andalucía.

4.5.3. Personal directivo

Personal alto cargo que ostenta la mayor responsabilidad

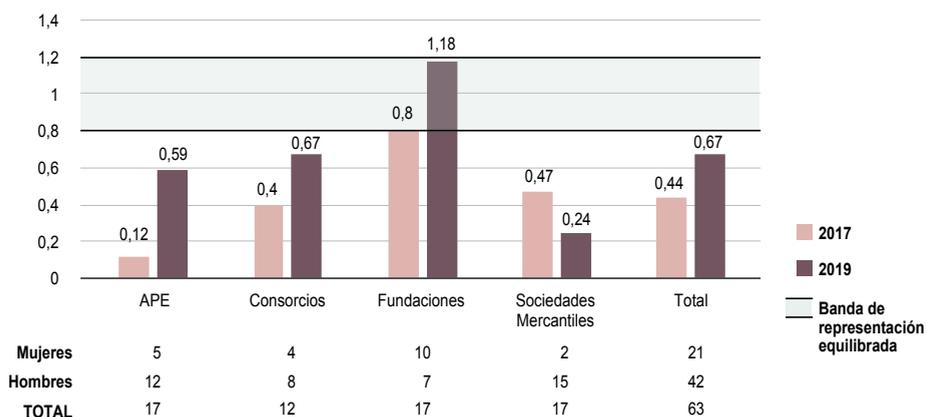
La diversidad de género entre el personal directivo alto cargo (gerencia, consejero/a delegado/a, dirección ejecutiva, etc.) de las entidades instrumentales ha mejorado considerablemente respecto al año 2017 cuando su IPRHM era 0,44. La presencia de mujeres en los puestos de máxima responsabilidad en mayo de 2019 es del 33% con un índice de presencia relativa de hombres y mujeres de 0,67.

Las fundaciones muestran el mayor grado de avance y equilibrio, con una representación de mujeres que alcanza al 58,8%, subiendo considerablemente desde el año 2017, y siendo las que se encuentran dentro de la banda de equilibrio. En lo que respecta a las agencias públicas empresariales, han hecho el mayor avance de todas las entidades, al elevarse su IPRHM de 0,12 a 0,59. El 29,4% de las agencias tiene una mujer como alto cargo o máximo representante.

Las sociedades mercantiles son las únicas que han aumentado su grado de masculinización, al descender su IPRHM a 0,24. El 12% de las empresas tiene una mujer al frente de la gerencia: la Agencia Andaluza de Promoción Exterior S.A., y Escuela Andaluza de Salud Pública, S.A.

En 2019, los puestos de máxima responsabilidad ejecutiva en los consorcios siguen masculinizados pero acercándose al equilibrio representativo, al alcanzar su IPRHM=0,67. Hay cuatro Consorcios de Transporte, el de la Bahía de Cádiz, el Área de Almería, de Granada y de Málaga que cuentan con una mujer que ocupa el puesto de mayor responsabilidad de la entidad.

GRÁFICO 4.5.3.1. IPRHM del personal que ostenta la máxima responsabilidad ejecutiva en las EEII. Años 2017 y 2019



Personal de los equipos directivos

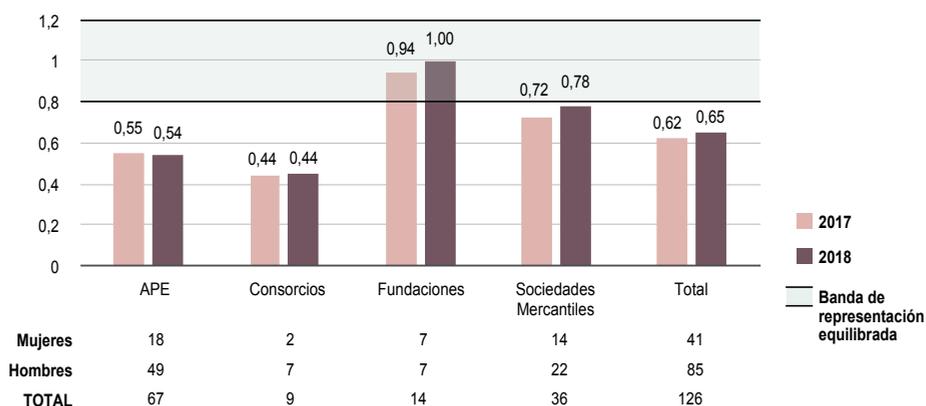
El resto de los puestos directivos de las entidades instrumentales también se caracterizan por mostrar un porcentaje de mujeres un poco más elevado (33%) que en 2017 cuando este era del 31%. Con datos a fecha 1 de enero de 2018 para el análisis de este tipo de personal, se observa que el índice de presencia relativa de hombres y mujeres en puesto con responsabilidades directivas representan es de 0,65 mientras que en 2017 era de 0,62.

Los consorcios son las entidades con bajo impacto en el conjunto relativamente pequeño ya que representan el 7% del total de estos puestos. La representación femenina se ha mantenido en estas entidades respecto al año 2017, representando en 2018 también el 22% de los equipos directivos. El Consorcio de Transportes Metropolitano del Campo de Gibraltar (IPRHM=1,00) es la única de estas entidades con una composición equilibrada de hombres y mujeres, mientras que, en los Consorcios de Transporte de la Bahía de Cádiz, Granada, Costa de Huelva y en Área de Málaga, no hay ninguna mujer en los equipos directivos.

De las agencias públicas empresariales dos muestran una representación equilibrada en el equipo directivo: el Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico y la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía, ambas con un IPRHM=1,20. La Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (IPRHM=1,50) es la única con mayoría femenina. En conjunto, este tipo de entidades ha presentado en 2018 una presencia relativa de hombres y mujeres más baja que en 2017, pasando su IPRHM de 0,55 a 0,54 en 2018. La mayor sobrerrepresentación por masculinización se dan en la Agencia Pública Empresarial de Radio y Televisión de Andalucía, en la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Bajo Guadalquivir o en la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo, con una presencia de mujeres entre el personal directivo inferior al 17%, mientras que la Agencia Pública de Puertos de Andalucía no tiene ninguna mujer como personal directivo.

Las mujeres alcanzan el 39% de los puestos directivos en las sociedades mercantiles, ascendiendo su IPRHM de 0,72 a 0,78 en el año 2018. Canal Sur Radio y Televisión, S.A, que tiene un peso considerable entre el personal de las sociedades, muestra una composición equilibrada entre sus puestos directivos (IPRHM=0,95). Por otra parte, las mujeres no forman parte de los equipos directivos en la Red de Villas turísticas de Andalucía ni en la Sociedad Andaluza para el Desarrollo de las Telecomunicaciones, mientras que la Escuela Andaluza de Salud Pública no tiene hombres directivos.

GRÁFICO 4.5.3.2. IPRHM del personal de equipos directivos (no alto cargo) en las EEII. Años 2017 y 2018



Las fundaciones son las que presentan una composición más equilibrada de mujeres y hombres, alcanzando este año la paridad (IPRHM=1). Las mujeres componen de forma mayoritaria el equipo directivo de la Fundación Audiovisual de Andalucía, o la Fundación Andaluza para la Integración Social de las Personas con Enfermedad Mental (IPRHM=1,50).

Finalmente, cabe destacar que la presencia de mujeres entre el personal directivo es mayor entre el personal de cuarenta y cinco a cincuenta y cuatro años (IPRHM=0,77), seguido del personal de treinta y cinco a cuarenta y cuatro años (IPRHM=0,64) si bien no existe entre el personal menor de treinta y cinco.

4.5.4. Resto del personal

Personal en mandos intermedios

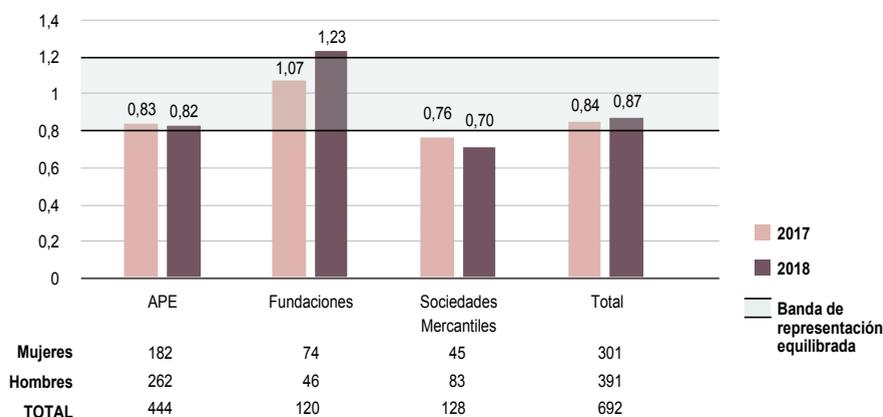
Conforme vamos descendiendo en la jerarquía ocupacional, aumenta el porcentaje de mujeres, de manera que los mandos intermedios en las entidades instrumentales presentan una representación equilibrada dentro de los márgenes (IPRHM= 0,87), menos masculinizada que la de 2017.

Las agencias públicas empresariales son las que concentran más mandos intermedios, con el 64% de estos puestos. Las mujeres conforman el 41% de los mandos intermedios en estas entidades, destacando por su participación de hombres y mujeres equilibrada: la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía (IPRHM=1,17), la Agencia Pública Andaluza de Educación (IPRHM=1) y la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Costa del Sol (IPRHM=0,92). Entre las entidades con menor presencia de mujeres en puestos intermedios, se encuentra la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (IPRHM=0,41) y la Agencia de Obra Pública de la Junta de Andalucía (IPRHM=0,40), mientras que en la Agencia Andaluza de Promoción Exterior (Extenda), la presencia de mujeres se eleva al 67%.

Las fundaciones son las únicas que presentan de media una mayoría de mujeres (62%) en los mandos intermedios, siendo que el personal en mandos intermedios en las fundaciones representa el 17% del total de mandos intermedios. Entre las fundaciones, los desequilibrios más relevantes son por sobrerrepresentación femenina el Centro de Estudios Andaluces (IPRHM=1,43) y la Fundación San Juan de Dios de Lucena y Fundaciones Fusionadas de Córdoba, donde todos los mandos intermedios están ocupados por mujeres.

Finalmente, las sociedades mercantiles, con un 35% de mujeres en mandos intermedios y un IPRHM=0,70, son las más masculinizadas, encontrándose fuera de los valores de equilibrio. Esta masculinización incluso ha empeorado este año. Destaca, entre el resto, la ausencia femenina entre los mandos intermedios en Innova Venture SGEIC S.A. y la ausencia masculina en la Empresa Pública de Gestión de Activos.

GRÁFICO 4.5.4.1. IPRHM del personal en mandos intermedios de las EEII. Años 2017 y 2018



En el caso de los mandos intermedios, la presencia de mujeres disminuye conforme aumenta la edad del personal. El porcentaje de mujeres menores de treinta y cinco años que ocupan estos puestos es del 66%, para reducirse gradualmente hasta representar sólo el 26% entre el personal de cincuenta y cinco años a sesenta y cuatro años.

Por último, el número de mujeres con contrato temporal que ocupan puestos de mando intermedio (19%) es casi el doble que la de los hombres (10,5%), si bien las tasas de temporalidad han descendido este año respecto al año pasado del 16,5% al 14,2%. Cabe destacar también que, como en el caso de las directivas, ninguna mujer mando intermedio tiene contrato a tiempo parcial.

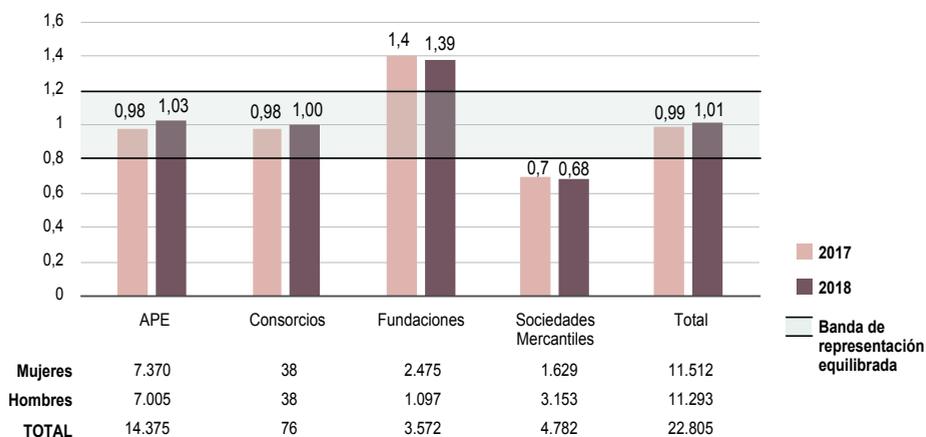
Personal no directivo

El resto del personal, no directivo, de todas las entidades instrumentales está compuesto por 22.805 mujeres y hombres que conforman una distribución equilibrada (IPRHM=1,01). Respecto al año 2017, ha aumentado tanto el número de hombres como de mujeres, aunque de forma más intensa entre estas últimas.

Las agencias públicas empresariales y los consorcios se caracterizan por el equilibrio representativo mientras que las fundaciones y sociedades mercantiles presentan desequilibrios de género, a favor de las mujeres las fundaciones (IPRHM=1,39) y a favor de los hombres las sociedades mercantiles (IPRHM=0,68).

Las agencias públicas empresariales presentan un IPRHM=1,03 dentro de los márgenes de representación equilibrada entre mujeres y hombres y significan el 63% de estos puestos en el conjunto de las entidades instrumentales. Por tanto, destacando el equilibrio en el nivel agregado, se puede señalar la escasa presencia de mujeres en la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (IPRHM=0,25) y los desequilibrios por sobrerrepresentación femenina en la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía (IPRHM=1,58) y en la Agencia Andaluza del Conocimiento (IPRHM=1,53).

GRÁFICO 4.5.4.2. IPRHM del personal en puestos básicos en las EEII. Años 2017 y 2018



Los consorcios presentan una distribución por sexo paritaria (IPRHM=1), entre su personal sin funciones directivas, que significa el 0,3% del conjunto de las entidades instrumentales. De todas las entidades, tres muestran una distribución equilibrada.

Las fundaciones cuyo personal representa el 16% de los puestos del conjunto, ha acercado su composición de hombres y mujeres hacia el equilibrio respecto a 2017, situando su índice de presencia relativa en 1,39, si bien todavía existe una significativa sobrerrepresentación de mujeres. Destacan por los desequilibrios que presentan la Fundación San Juan de Dios de Lucena (IPRHM=1,86), así como la Fundación para la Gestión de la Investigación y la Fundación Andaluza para la Integración Social de Personas con Enfermedad Mental (ambas con IPRHM=1,49).

Finalmente, las sociedades mercantiles, que suponen el 21% de los puestos, registran una distribución masculinizada, con el 34% de su personal no directivo compuesto por mujeres. El desequilibrio más elevado se localiza en Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A. (IPRHM=0,40) e Innova Venture SGEIC S.A, donde las mujeres constituyen el 25% de la plantilla.

Por edad, se observa una composición paritaria hasta la edad de cincuenta y cuatro años, con una mayor presencia de mujeres en el grupo de treinta y cinco a cuarenta y cuatro años (IPRHM=1,18), que representa el 36% del total.

Entre este personal no directivo, la tasa de temporalidad femenina es del 31,6%, más del doble de la tasa de temporalidad de los hombres (15,5%), habiendo aumentado este año, si bien la brecha de género se mantiene igual, es decir, la temporalidad ha aumentado de igual manera para mujeres que para hombres. El porcentaje de mujeres en puestos base con jornadas a tiempo parcial es de 8,9%, el doble que el de los hombres (4,8%), conformando el 65% del personal a tiempo parcial, aunque la mayor parte del personal de las entidades instrumentales, el 93%, trabaja a tiempo completo.

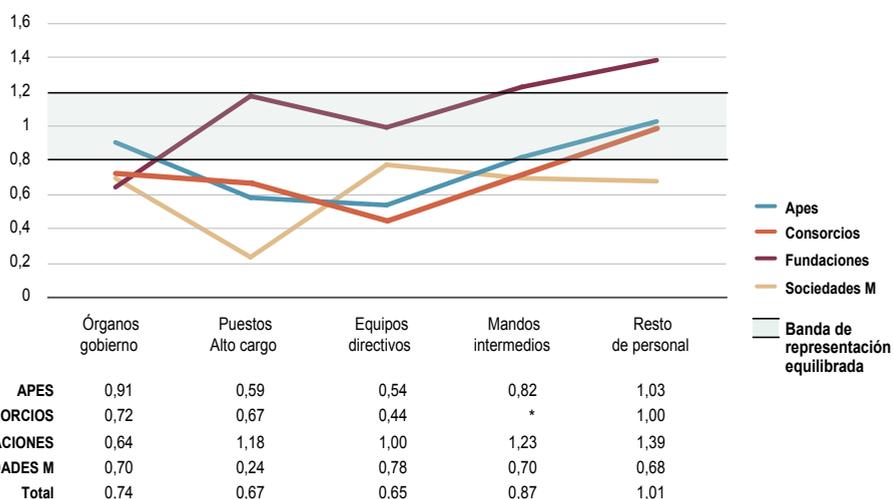
4.5.5. Conclusiones

La modificación de la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía ha trazado una meta clara a las entidades del sector público andaluz, hacia la que se están orientado los esfuerzos a tenor de los datos observados en este análisis. En este sentido, se observan avances significativos en todos los niveles de personal estudiados, que han mejorado la presencia de mujeres en sus equipos, y que en algunos casos alcanza hasta 23 puntos del índice de presencia relativa de hombres y mujeres en relación con la medición del año 2017, como es el caso del personal alto cargo que ostenta la máxima responsabilidad de la entidad.

También se concluye que, en conjunto, el personal que trabaja en 2018 en las entidades instrumentales de la Junta de Andalucía se distribuye de forma equilibrada entre hombres y mujeres en los puestos no directivos y su IPRHM se encuentra dentro de las bandas de representación equilibrada del 40% y 60%.

Dentro de este equilibrio, la presencia de mujeres es mayor en las fundaciones y agencias, sobre todo en aquellas centradas en actividades de cuidados como las sanitarias y servicios sociales. Los hombres están más presentes en los consorcios de transportes y en empresas públicas vinculadas con la automoción o la logística. Sin embargo, la mayor o menor masculinización del personal directivo y del máximo cargo no está relacionada con la consideración como mayoritariamente masculina o femenina de la actividad económica.

GRÁFICO 4.5.5. IPRHM de las Entidades Instrumentales del Sector Público Andaluz. Años 2018 y 2019



* Los consorcios no tienen personal con la categoría de mandos intermedios.

Al mismo tiempo, es necesario señalar los retos pendientes que presenta el colectivo observado en su totalidad. Por una parte, las mujeres son mayoría en los contratos menos estables que se traduce en una tasa de temporalidad laboral en las mujeres que duplica la de los hombres.

Por otra, al igual que sucede en el resto de las plantillas de las administraciones públicas y las empresas del sector privado, conforme se asciende en la jerarquía ocupacional, disminuye la representación de mujeres evidenciando el techo de cristal que impide el acceso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad. De manera que en los mandos intermedios de las organizaciones y en los puestos directivos o en los órganos de gobierno, la presencia de mujeres es siempre minoritaria.

En el caso de las entidades instrumentales del sector público andaluz, este techo es más elevado que el existente en las consejerías de la Junta de Andalucía, pero menor que el que existe en el sector privado.

The background features a grid of colored blocks. The top-left block is teal, the top-right is orange, the middle-left is orange, the middle-right is teal, and the bottom-left is teal. A large, stylized number '5' is centered in the middle-right area, rendered in a light orange color with a subtle gradient.

5

RECURSOS – RESULTADOS

5

El presente capítulo del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto 2019 está dedicado a los Recursos-Resultados, y en él se realiza una valoración del impacto de género que las actuaciones financiadas con cargo al Presupuesto de la Junta tendrán en la reducción de las desigualdades existentes entre mujeres y hombres.

El capítulo se divide en tres subapartados. El primero de ellos contiene un análisis desde la perspectiva de género del crédito de los programas presupuestarios. Mediante el mismo se determina cuál es la distribución del crédito presupuestario para 2019 en función del rango otorgado en la clasificación G+ a los programas presupuestarios. Se valora así la distribución de los recursos públicos según su potencial impacto en la reducción de las desigualdades, así como su evolución interanual.

En segundo lugar, el epígrafe 5.2. contiene la recopilación de todos los Recursos-Resultados previstos para el Presupuesto 2019, según lo establecido en la *Orden de 27 de febrero de 2019, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2019*, que estipula que las consejerías, agencias administrativas, agencias de régimen especial y las entidades instrumentales establecidas en el artículo 4.2, remitirán a la Dirección General de Presupuestos una valoración del impacto de género que las actuaciones financiadas con cargo al Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2019 tendrán sobre la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres.

El Informe de evaluación de impacto de género para el Presupuesto 2019 presenta como novedad en esta edición, la valoración del cumplimiento de las recomendaciones emitidas en el marco del proceso de auditorías de presupuesto y género realizadas a un total de 30 programas presupuestarios y entidades instrumentales.

Por último, el epígrafe 5.3. contiene los indicadores presupuestarios de género, que acompañan a los objetivos y a las actuaciones, presentados por políticas de gasto, sección y programa presupuestario, y contiene tanto los indicadores desagregados por sexo como los indicadores relativos a las actuaciones relevantes para la igualdad de género.

5.1. ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS CRÉDITOS CONTENIDOS EN EL PRESUPUESTO 2019

El Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el ejercicio 2019 es el primero que elabora el gobierno de la Junta de Andalucía surgido tras las elecciones de diciembre de 2018. Se elabora en un contexto en el que la economía andaluza sigue manteniendo una senda de crecimiento económico, si bien el escenario en el que se realizan estas previsiones muestra síntomas de ralentización a escala mundial, como señalan organismos internacionales como el FMI, la OCDE o la Comisión Europea.

El Presupuesto consolidado para 2019 asciende a 36.495,5 millones de euros, lo que supone un incremento de un 5% con respecto al correspondiente al año 2018.

Se trata de un presupuesto orientado a la consecución de un crecimiento duradero, generador de empleo y sostenible desde el punto de vista ambiental, que al mismo tiempo debe permitir emprender las reformas que permitan solventar los problemas que todavía padece la economía andaluza, bajo un enfoque de eficiencia y eficacia en el uso de los recursos públicos.

Para que el uso de dichos recursos sea realmente eficaz, los servicios públicos deben adecuarse de la mejor manera posible a las necesidades e intereses de la ciudadanía en las distintas etapas de su vida y en los diferentes contextos en que desarrollan sus actividades.

El presupuesto, expresión sistemática y cifrada de las estimaciones de gasto y de las previsiones de ingresos para financiar las políticas públicas, es una herramienta que permite a un gobierno expresar sus prioridades políticas mediante la distribución de los recursos en respuesta al conjunto de prioridades y necesidades colectivas. Tradicionalmente, el presupuesto se ha concebido como un instrumento “neutro al género” al entenderse como un mero agregado financiero cuyos efectos son igualmente beneficiosos para la ciudadanía en general.

No obstante, el presupuesto tiene un efecto distinto en los hombres y en las mujeres debido a las diferentes situaciones, roles y oportunidades que unas y otros tienen en la sociedad. De esta manera, los presupuestos pueden incidir negativamente agravando las desigualdades que existen entre hombres y mujeres, o por el contrario, también puede servir para combatir y eliminar dichas desigualdades fomentando la distribución equitativa de recursos y oportunidades para el conjunto de la sociedad. Por eso, cuando existe compromiso con la igualdad de género, las necesidades y prioridades se identifican de manera diferenciada para hombres y mujeres; y los recursos presupuestarios se invierten en políticas, programas y actuaciones que satisfacen tanto las necesidades de hombres y mujeres como trabajadores, como responsables de sus familias y como ciudadanos y ciudadanas.

La igualdad entre hombres y mujeres se constituye como un principio jurídico universal y un compromiso de dimensión global reconocido ampliamente en los marcos normativos internacionales y nacionales. Es además un objetivo de la Junta de Andalucía que se pone de manifiesto entre otras actuaciones, en la perspectiva de género bajo la que se elabora

este Presupuesto 2019, perspectiva que facilita la identificación de las desigualdades que, aunque afectan en mayor medida a las mujeres, también se manifiestan en los hombres, impidiéndoles su pleno desarrollo personal y social.

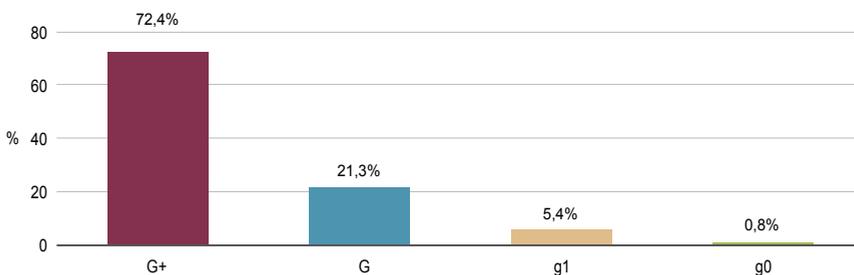
De esta forma, a pesar de los importantes avances acaecidos en las últimas décadas en Andalucía, son todavía numerosas las desigualdades de género que persisten hoy día. Por un lado, las mujeres siguen enfrentándose a diversos obstáculos que les impiden disfrutar de una ciudadanía plena como se expone en los indicadores incluidos en el Capítulo de Realidad de este informe. En general, persisten las desigualdades en ámbitos como el empleo, el ámbito empresarial, o el deporte, al tiempo que se mantiene el desequilibrio en el reparto de responsabilidades en materia de cuidados; y la violencia contra las mujeres sigue presentando cifras muy preocupantes.

Por otro lado, se identifican desigualdades que siguen afectando a los hombres, debido a las limitaciones que los roles y patrones de género les imponen en su trayectoria vital. Así, la brecha de género sigue afectando a los varones en mayor medida que a las mujeres en cuanto a la tasa de abandono escolar, y es necesario seguir analizando las causas que subyacen a este fenómeno generalizado, al objeto de planificar medidas que corrijan esta situación de desequilibrio.

En el ámbito de la salud, los hombres muestran cifras más altas de suicidio que las mujeres en una proporción muy elevada, y se produce una mayor prevalencia en el consumo de sustancias adictivas siendo los patrones y perfiles de consumo diferentes para ambos sexos. También cabe destacar la necesidad de seguir trabajando con varones jóvenes para prevenir conductas de riesgo asociadas a roles de género para contribuir a prevenir infracciones, en las que también son mayoría los jóvenes varones.

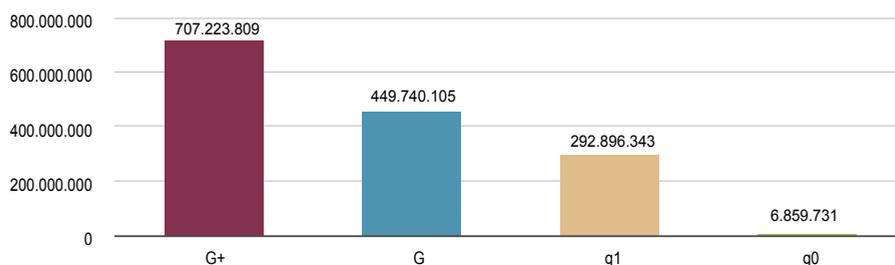
El Presupuesto 2019 de la Comunidad Autónoma de Andalucía pretende por tanto responder a las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres, y servir de instrumento para seguir avanzando en igualdad de género, lo que redundará en el bienestar de la ciudadanía en su conjunto.

GRÁFICO 5.1.1. Estructura del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía según la Escala G+ en el Presupuesto 2019



En línea con este planteamiento, la Junta de Andalucía utiliza una metodología propia, la metodología G+, para identificar los programas presupuestarios según su impacto en la igualdad entre mujeres y hombres, y para analizar su asignación presupuestaria. Según esta metodología, los programas se clasifican en primer lugar según su pertinencia de género, es decir, si tienen o no incidencia sobre personas. Posteriormente, los que tienen incidencia sobre personas son agrupados según cuatro criterios: su poder transformador, en función de si el programa tiene competencias para actuar y si son relevantes en relación con la igualdad de género; su capacidad de impacto, según el número de personas que se ven afectadas por las actuaciones del programa; su relevancia funcional, es decir, si el ámbito en el que actúa el programa es reconocido como “palanca de cambio” en igualdad de género, y por último, si tiene efectos sobre la gestión del personal de los centros de trabajo de la Junta de Andalucía. Como resultado de la ponderación de estos criterios, los programas se clasifican en cuatro categorías: G+, G, g1 y g0.

GRÁFICO 5.1.2. Crecimiento del gasto presupuestario de los programas según la Escala G+ 2019 respecto al año 2018



En el Presupuesto 2019, los créditos correspondientes a los Programas G+ suponen un 72,4% del total del Presupuesto, es decir, 19.603,2 millones de euros, mientras los programas G representan el 21,3% del volumen total, que suponen 5.774,1 millones de euros. Por su parte, los programas presupuestarios calificados como g1 constituyen el 5,4%, es decir, 1.471,2 millones de euros.

Los programas con la máxima relevancia desde el punto de vista de la igualdad de género presentan un incremento del 3,7% con respecto al Presupuesto 2018. Esto supone un total de 707,2 millones de euros. Los programas presupuestarios con un impacto medio-alto en la corrección de los desequilibrios de género, clasificados como G, lo hacen un 8,4% (449,7 millones de euros) y por último, los programas g1 muestran un ascenso de un 24,9% (292,9 millones de euros).

CUADRO 5.1. Evolución de los programas presupuestarios según la clasificación G+

Clasificación G+	2019			Variación 2019/2018	Variación 2019-2018
	Número de programas	Crédito inicial	%		
G+	45	19.603.196.345	72,4%	3,7%	707.223.809
G	44	5.774.059.493	21,3%	8,4%	449.740.105
g1	22	1.471.187.759	5,4%	24,9%	292.896.343
g0	6	210.517.590	0,8%	3,4%	6.859.731
TOTAL	117	27.058.961.187	100%	5,7%	1.456.719.988

2019: crédito inicial descontado el servicio de la deuda, FAGA, PIE, la sección 35.00 e Instituciones.

2018: crédito inicial descontado el servicio de la deuda, FAGA, PIE, la sección 35.00 e Instituciones.

En este capítulo también se da cuenta de los avances de la planificación presupuestaria en materia de género a través del cumplimiento de lo establecido en la *Orden de 27 de febrero de 2019, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2019*, que estipula que los programas presupuestarios clasificados como G+ y G deberán incorporar al menos un objetivo operativo en materia de igualdad de género, los indicadores asociados y las actuaciones que se implementarán para su consecución, siguiendo las directrices formuladas por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en razón de su impacto positivo en la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres. En la misma línea, las entidades instrumentales sometidas a auditoría de género y aquellas otras establecidas por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía por su mayor relevancia en la consecución de la igualdad de género, y previstas en el Anexo VI de la mencionada Orden, deben cumplir con estos requisitos en su documentación presupuestaria.

Los programas presupuestarios y entidades instrumentales han seguido avanzando en la integración de la igualdad en su planificación de tal forma que el 88,9% (86,4% en el Presupuesto 2018) de los programas con máxima relevancia de género, los G+; el 97,7% (88,9% en el presupuesto anterior) de los programas G con relevancia media-alta y el 100% de las entidades instrumentales (al igual que en el presupuesto anterior), han incluido objetivos específicos de igualdad de género en su documentación presupuestaria. Se observa por tanto como el Presupuesto de la Junta de Andalucía sigue su senda de avance en la aplicación de un presupuesto responsable con la igualdad de género.

Además, este Informe de evaluación de impacto de género para el Presupuesto 2019 recoge por primera vez una valoración del cumplimiento de las recomendaciones realizadas a programas presupuestarios y entidades instrumentales en el marco del proceso de auditorías de presupuesto y género de la Junta de Andalucía.

Las auditorías de presupuesto y género se practican sobre aquellos programas o entidades instrumentales que la Comisión de Impacto de Género señale en sus planes de auditoría. Constituyen una secuencia de tareas orientadas a la revisión sistemática y documentada acerca de cómo de los distintos programas y entidades, con capacidad para reducir las desigualdades entre mujeres y hombres, están contribuyendo a través de sus presupuestos a la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres.

La finalidad de dicha revisión es la emisión de un informe de auditoría, que se pronuncia sobre el grado de inclusión de la perspectiva de género en su la planificación presupuestaria, la incorporación de tal perspectiva en la ejecución de las actuaciones financiadas con cargo a los créditos asignados y el empleo de la metodología que posibilita la presupuestación con tal enfoque en los programas o entidades auditadas.

Hasta el momento, un total de 23 programas presupuestarios y 7 entidades instrumentales han completado su proceso de auditoría de presupuesto y género en el marco de sendos Planes 2013 y 2015-2017, y sobre ellos se han emitido informes de conclusiones y recomendaciones, que han sido presentados ante la Comisión de impacto de género en los Presupuestos.

En el marco de la elaboración de este Informe de evaluación de impacto de género 2019, todos los programas y entidades han presentado información relativa al cumplimiento de las recomendaciones emitidas en los informes de auditoría de presupuesto y género en los ámbitos de planificación y ejecución presupuestaria, y aplicación de la metodología de presupuesto y género. Como resultado, el 56,7% de programas y entidades han cumplido de forma general con las recomendaciones emitidas en el proceso de auditoría, mientras el 43,3% ha cumplido de manera parcial, por lo que es necesario continuar trabajando con los centros directivos y entidades instrumentales para que cuenten con mayores capacidades y recursos para diseñar una planificación responsable con la igualdad de género.

Por otro lado, centrandó el análisis en el Presupuesto 2019, se observa cómo crecen las políticas presupuestarias para el mantenimiento del bienestar de la ciudadanía, y también se ven reforzadas las que potencialmente tienen efectos transformadores de género.

En primer lugar, la política de **dinamización económica e industrial**, orientada a la creación de empleo y para la mejora de la competitividad en la Comunidad Autónoma, se incrementa un 26,7%. Asciende específicamente el crédito relativo a las actuaciones dedicadas al emprendimiento innovador, y la economía digital, ámbito en el que se llevarán a cabo acciones para fomentar la participación de las mujeres en los sectores relacionados con la economía y la sociedad digital, en los que todavía existen importantes brechas de género. Se pondrán en marcha iniciativas como el programa WomAN digital para el fomento de las vocaciones tecnológicas y para promover la incorporación y el desarrollo profesional de las mujeres en el sector TIC, en el que las mujeres se encuentran infrarrepresentadas.

En este sentido, es fundamental seguir haciendo esfuerzos para reducir la brecha de género en el empleo en Andalucía, ya que a pesar de la progresiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo en la última década, siguen existiendo diferencias significativas por sexo, tanto en el acceso y mantenimiento en el mercado laboral; como en su participación en los diferentes sectores productivos y en la calidad de su contratación. El programa presupuestario 32L empleabilidad, intermediación y fomento del empleo, a pesar de la caída que experimenta su crédito para el Presupuesto 2019, ve sus recursos presupuestarios incrementados en un 74,5% con respecto a la liquidación correspondiente al ejercicio 2018.

Asimismo, el gobierno andaluz apuesta por un sistema educativo eficaz, flexible ante las nuevas necesidades del mercado laboral, que esté basado en principios de inclusión, igualdad y excelencia; lo que se refleja en su política educativa que ve aumentado sus créditos

un 3,5% para el año 2019. Por un lado, se continuará avanzando en la gratuidad del primer ciclo de Educación infantil (0 a 3 años), medida fundamental para seguir profundizando en la conciliación de la vida personal, laboral y familiar; imprescindible para que mujeres y hombres puedan tener mejores oportunidades de empleabilidad. Además, para mantener la gratuidad de libros de texto, se contará con 95 millones de euros para 2019.

Por otro lado, la futura Ley de Formación Profesional será el marco legal para la adaptación de estas enseñanzas al nuevo modelo económico que demanda Andalucía y garantizará la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y el progreso social. En este sentido, la nueva norma, cuyas actuaciones se verán incrementadas en un 5,2% en el Presupuesto 2019, potenciará la innovación, la competitividad y la empleabilidad del alumnado implicado sin diferencias por razón de sexo.

Como ya se ha mencionado, el abandono escolar sigue mostrando cifras preocupantes en la Comunidad autónoma de Andalucía, y a pesar de que en los últimos años ha habido avances sustanciales, sigue afectando especialmente a los varones, por lo que se seguirán haciendo esfuerzos para reducir la brecha de género en este ámbito. A pesar del descenso del programa presupuestario 42F Educación compensatoria para 2019, los créditos para el Presupuesto 2019 ascienden un 0,04% con respecto a su ejecución 2018.

En esa misma línea crecen los créditos presupuestarios dedicados a la educación de adultos, en la que las mujeres representan un 60%, en un 5,4% en relación a lo liquidado por este programa presupuestario en el ejercicio 2018.

En el **ámbito universitario**, la integración de la igualdad de género tiene un carácter estratégico ya que además de suponer un factor de calidad, modernización y excelencia, tiene efectos multiplicadores a través de la enseñanza y la promoción de cultura. El gobierno andaluz apuesta por garantizar la igualdad de oportunidades de todos los andaluces y andaluzas y eleva la financiación de las universidades en un 2,4% para el año 2019.

Otro de los pilares fundamentales de este presupuesto es la política de **Sanidad**, cuyo crédito total se verá incrementado en un 7,9%, alcanzando los 10.409,8 millones de euros. Organismos internacionales como la OMS afirman que la probabilidad de enfermar, la esperanza de vida y la calidad de vida de las personas dependen sobre todo de factores sociales y económicos. Entre ellos juegan un importante papel los factores determinantes de la salud relacionados con el género, es decir, las normas, expectativas y funciones sociales que aumentan las tasas de exposición y la vulnerabilidad frente los riesgos para la salud, así como la protección frente a los mismos, y que determinan los comportamientos de promoción de la salud y de búsqueda de atención sanitaria y las respuestas del sistema de salud en función del género. El hecho de tener unos servicios sanitarios de calidad no sólo tiene repercusiones en la propia salud de las mujeres sino en el trabajo de cuidados que estas desempeñan de manera mayoritaria en la sociedad.

Por su parte, la política de **Conciliación, igualdad y familias** se ve incrementada en un 5% con respecto al presupuesto anterior. Las acciones dedicadas a la atención a la dependencia, envejecimiento activo y discapacidad alcanzan los 1.462,5 millones de euros en 2019, incrementándose en casi 100 millones de euros (7,3%) con respecto al presupuesto anterior, y se centrarán en incorporar al sistema de atención a la dependencia de manera

gradual a las personas pendientes de ser atendidas. Ello tiene una doble repercusión en la igualdad de género, ya que por un lado, es fundamental para el bienestar de las personas beneficiarias (en su mayoría, mujeres), y por otro, contribuye a la mejora de las fórmulas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

También en este sentido, se eleva un 10,4% el crédito de las actuaciones comprendidas en el servicio de apoyo a las familias, y que coadyuvan a la mejora de la conciliación. Entre ellas, destacan las relativas al aula matinal, comedor y actividades extraescolares. Se dedicarán más de 2,3 millones a medidas de igualdad y conciliación en el ámbito del empleo.

La conciliación es una política que afecta a diversos ámbitos competenciales de la Administración andaluza como son los relacionados con la infancia, la asistencia sociosanitaria, el ámbito empresarial, la educación, etc., por lo que el gobierno andaluz ha iniciado la formulación del **I Plan de Conciliación en Andalucía**, que tendrá carácter transversal, participativo e intersectorial. Este Plan contribuirá sin duda a fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, y va en el mismo sentido en el que se están produciendo reformas legislativas de gran calado, y que tienen efectos directos sobre la igualdad de género, como la aprobación de los nuevos permisos por nacimiento. El Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo de 2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, amplía los permisos por nacimiento y cuidado del menor para equiparar progresivamente a ambos progenitores. Para el progenitor distinto a la madre biológica se prevé la ampliación a 16 semanas. Esta medida se implantará en un periodo de tres años. Así, en 2019 serán ocho semanas de permiso, en 2020 doce semanas, y se llegará a las 16 en 2021.

En este ámbito de política también cabe destacar el **I Plan Estratégico para Personas Mayores** en Andalucía que se pondrá en marcha en próximos meses, y que tiene como finalidad promover el bienestar de las personas mayores en Andalucía, proporcionándoles una atención basada en la prevención, la sostenibilidad y el cuidado integral y continuado, de manera que puedan disfrutar plenamente de sus derechos y oportunidades, evitando cualquier situación de exclusión o discriminación por razón de la edad. Este plan será elaborado teniendo en cuenta las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres mayores, dada la feminización de la población mayor, que en un 54% corresponde a mujeres. Además, esta proporción va aumentando a lo largo de los años, llegando a superar el 63% en la población mayor de 80 años.

Para el Presupuesto 2019, el tramo autonómico de las ayudas a las **pensiones no contributivas**, cuyas beneficiarias son en su mayoría mujeres (el 66,9%), incorpora una importante novedad al blindar por Ley la subida de estos complementos por encima del IPC anual, garantizándose de esta manera el mantenimiento del poder adquisitivo de las personas beneficiarias.

También en el marco de esta política, las **acciones para la igualdad y promoción de las mujeres** se ven incrementadas en un 0,9%, un 31,2% si tomamos como referencia la liquidación de 2018, en línea con los compromisos a los que obliga la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, cuya modificación fue aprobada por el Parlamento de Andalucía en diciembre de 2018 por unanimidad. La modificación normativa, en coherencia con los principios y objetivos ya definidos en la

Ley 12/2007, profundiza en las políticas de igualdad de género impulsadas en los últimos años en Andalucía, en mecanismos para hacer más eficaces estas políticas y aporta nuevos elementos para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía. Así, aborda novedades que implican aspectos esenciales en materia de educación, enseñanza universitaria, políticas de empleo, conciliación, bienestar y atención social a las mujeres, imagen y medios de comunicación social, salud, transporte público y movilidad, así como participación social, política y económica.

En la actualidad, está en proceso de formulación **el II Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía**, para el que se está llevando a cabo el diagnóstico de las principales brechas de género en ámbitos como educación, salud, bienestar, empleo y corresponsabilidad, entre otros, el cual tiene como finalidad identificar las líneas estratégicas prioritarias de intervención y marcar las directrices para alcanzar el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía, siguiendo las pautas contenidas en la citada modificación de la Ley 12/2007.

También en el ámbito de las políticas sociales, el programa presupuestario 31G Acción comunitaria e inserción, a pesar de que experimenta una caída para el Presupuesto 2019, cuenta un incremento de recursos de más de un 74,5% sobre lo ejecutado a diciembre 2018. En el marco de este programa, se dedican 134 millones a las ayudas de Renta mínima, para garantizar que estas llegan a todas las personas que cumplen los requisitos establecidos para su acceso, reforzando los servicios sociales con más de 1.200 profesionales. Además, los servicios destinados a gestionar las ayudas de la Renta Mínima, en el marco del Plan concertado de servicios sociales comunitarios, se verán incrementados en 9,4 millones de euros con objeto de aumentar su conocimiento entre la población, con lo que se espera incrementar el número de personas beneficiarias. Se prorrogarán las ayudas a las mujeres víctimas violencia de género y para aquellas unidades familiares con menores a cargo que las percibieron en 2018.

Por último, crecen los créditos dedicados a la atención a menores, acogimiento familiar y jóvenes ex tutelados en 15,6 millones, y a los planes locales de intervención en zonas desfavorecidas en 6,3 millones.

Ascienden en un 5,1% los créditos de las actuaciones de justicia juvenil y asistencia a víctimas, imprescindibles para hacer frente a la violencia de género que sigue mostrando cifras preocupantes en nuestra Comunidad autónoma. Este año a través de la financiación del Pacto de Estado contra la violencia de género, se dispondrá de 15,2 millones en recursos presupuestarios que se distribuirán en los ámbitos de justicia, empleo, educación, salud igualdad y vivienda.

En este sentido, es de reciente aprobación el decreto por el que se regula la Comisión institucional de Andalucía de coordinación y seguimiento de acciones para la erradicación de la violencia de género que vigilará las actuaciones derivadas del Pacto de Estado en esta materia en el ámbito de Andalucía y tendrá en cuenta a las mujeres con especial vulnerabilidad, mujeres rurales, con discapacidad y mujeres mayores

Tras la publicación de la Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la

violencia de género, se prevén actuaciones como la revisión de los protocolos de coordinación institucional entre organismos de la Junta de Andalucía, la actualización del mapa de recursos y la revisión de los cursos de formación para mejorar su calidad y adecuación a las necesidades de las víctimas.

Como ya se señalado anteriormente, este incremento de recursos tiene importantes efectos en la población beneficiaria de justicia juvenil, en el que la variable de género es el factor que en mayor medida determina al colectivo, por encima de otros tan significativos como las características sociales y familiares. La distribución por sexo en medidas de internamiento en 2018 se sitúa en un 85,9% de hombres y en un 14,1%, de mujeres, y por lo tanto existe una fuerte masculinización en este colectivo y los varones jóvenes son los principales usuarios de los recursos de internamiento. Es fundamental concentrar esfuerzos en reducir las brechas de género que afectan a los hombres en este sentido.

Por último, y también en el marco de esta política se prevé el desarrollo de medidas para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía, aprobada por unanimidad en el Parlamento.

Por lo que se refiere a la política de **agricultura, ganadería, pesca y desarrollo sostenible**, esta verá sus recursos aumentados en un 14,3%, entre otras razones por la acumulación en la ejecución del marco europeo, produciéndose importantes incrementos en programas tales como la ordenación y mejora de la producción agrícola y ganadera (crece un 67,9%) o la incentivación al sector agroindustrial que lo hace un 105,5%. Con este marco presupuestario se ha iniciado la elaboración del Plan Estratégico para mejorar la competitividad de los sectores agrícola, ganadero, pesquero, agroindustrial y del desarrollo rural.

El crédito de las actuaciones del programa presupuestario de desarrollo rural se verá incrementado en un 24,1% con respecto al Presupuesto 2018. La promoción de la igualdad de oportunidades y la aplicación de la perspectiva de género son ejes transversales en la ejecución de las estrategias de desarrollo integral y sostenible necesarias para mejorar la calidad de vida de los habitantes del medio rural. Para 2019, se prevé entre otras medidas realizar un estudio en profundidad de la contribución a la igualdad de género en las comarcas de cada uno de los proyectos de las diferentes líneas de ayuda de los Grupos de Desarrollo Rural (GDRs) convocadas.

La política de **administración y dirección de la Junta de Andalucía** se incrementa un 0,5%, y entre las actuaciones de máxima relevancia para la igualdad de género se encuentra la aprobación del Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la Junta de Andalucía, cuya finalidad primordial será canalizar la puesta en marcha de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

Cabe destacar por su relevancia de género, el incremento del 14,2% sobre el crédito ejecutado en 2018, que experimentan los recursos dedicados a la **elaboración y difusión estadística y cartográfica** en Andalucía. Es fundamental contar con un sólido sistema de indicadores relevantes a la igualdad de género, para que puedan utilizarse en el proceso de planificación de políticas, y éstas puedan responder a las necesidades de hombres y mujeres de la forma más eficaz y eficiente.

La política de **cultura**, clave en términos de género tanto por su papel en la creación y difusión de valores igualitarios en la sociedad, como en el lugar que ocupan las mujeres en las industrias culturales, crece un 4,2% para el presupuesto 2019. A pesar de que el programa presupuestario relativo a museos, espacios culturales, difusión y promoción del arte ve sus recursos mermados en este presupuesto, cuenta con un 0,5% más de recursos disponibles por encima de la liquidación de diciembre 2018, porcentaje que se eleva al 3,9% en el caso del programa presupuestario que financia las industrias creativas y del libro.

Por último, la política de **deporte** se ve incrementada en un 1,6% con respecto al presupuesto anterior y en concreto, las actividades y promoción del deporte suben un 11,4%. Dada la persistencia de la brecha de género en la práctica deportiva en Andalucía tanto en lo que se refiere a la práctica general, como en personas con licencias deportivas federadas, y en los y las deportistas de alto rendimiento y alto nivel; se pondrán en marcha programas específicos para fomentar la práctica deportiva en todas las etapas de la vida y la promoción de las mujeres en los puestos de toma de decisión de federaciones deportivas.

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

En el siguiente apartado del Informe se realiza una valoración del impacto de género que las actuaciones financiadas con cargo al Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2019 tendrán sobre la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres, tomando como referencia los estados de gastos, las fichas de programa y la memoria. La distribución de Consejerías en el apartado de Recursos-Resultados atiende a la clasificación orgánica por secciones, según la estructura del Gobierno andaluz de la XI Legislatura, definida en el *Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías*, en la redacción dada por el *Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero*.

El análisis de los Recursos-Resultados lo realizan tanto las secciones presupuestarias de la Junta de Andalucía como las entidades del sector público instrumental citadas en el anexo VI de la *Orden de 27 de febrero de 2019, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2019*.

Como novedad con respecto al Presupuesto 2018, cabe destacar la ampliación del número entidades del sector público instrumental, con seis nuevas entidades instrumentales, vinculadas todas ellas al ámbito sanitario, alcanzando un total de 19 entidades.

En cuanto a su contenido, los programas presupuestarios y entidades instrumentales han seguido avanzando en la definición de sus objetivos específicos de materia de igualdad de género, habiéndose producido un incremento de los mismos. En este sentido, un 88,9% del total de los programas presupuestarios clasificados con rango G+ han definido objetivos de igualdad de género, porcentaje que alcanza el 97,7% entre los programas con rango G. Esto supone un incremento con respecto al Presupuesto 2018, que en el caso de los programas G+ se sitúa en 2,5 puntos porcentuales y en los programas G, el aumento es de 8,8 puntos porcentuales.

La obligación de definir objetivos de igualdad de género se extiende a las entidades del sector público instrumental que han sido incluidas en la *Orden de 27 de febrero de 2019*, habiendo sido incorporados objetivos de género en la totalidad de las mismas.

Este apartado de Recursos-Resultados incluye como novedad para el Presupuesto 2019, la inclusión de una valoración específica en cuanto al seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de auditoría de presupuesto y género a aquellos programas presupuestarios y entidades instrumentales cuyos informes de auditoría hayan sido presentados a la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Hasta el momento, un total de 23 programas presupuestarios y 7 entidades instrumentales han completado su proceso de auditoría de presupuesto y género en el marco de sendos Planes 2013 y 2015-2017, y sobre ellos se han emitido informes de conclusiones y recomendaciones, que han sido presentados ante la Comisión de impacto de género en los Presupuestos.

En el marco de la elaboración de este Informe de evaluación de impacto de género 2019, todos los programas y entidades han presentado información relativa al cumplimiento de las recomendaciones emitidas en los informes de auditoría de presupuesto y género en los ámbitos de planificación y ejecución presupuestaria, y aplicación de la metodología de presupuesto y género. Como resultado, el 56,7% de programas y entidades han cumplido de forma general con las recomendaciones emitidas en el proceso de auditoría, mientras el 43,3% ha cumplido de manera parcial, por lo que es necesario continuar trabajando con los centros directivos y entidades instrumentales para que cuenten con mayores capacidades y recursos para diseñar una planificación responsable con la igualdad de género.

01.00 CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA E INTERIOR

Las competencias que se atribuyen a la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior vienen recogidas en el *Decreto 99/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior*, siendo las mismas:

- La asistencia política y técnica, así como el asesoramiento general de la persona titular de la Presidencia de la Junta de Andalucía.
- Los servicios de protocolo y ceremonial referidos a la Presidencia de la Junta de Andalucía.
- La dirección, impulso y gestión de la política digital en lo concerniente a las nuevas tecnologías aplicadas al gobierno abierto, la transparencia y la gestión del Portal de la Junta de Andalucía.
- La planificación de la Administración de la Junta de Andalucía, y en consecuencia la elaboración de propuestas, el desarrollo, la ejecución y la coordinación de la política del Consejo de Gobierno en materia de régimen de personal al servicio de la Administración Pública de la Junta de Andalucía. Tiene atribuida la organización y transformación continua de la Administración y sus procedimientos. Igualmente, ejercerá la inspección de servicios y los programas para la evaluación y calidad de los mismos.
- Las competencias en materia de Policía autonómica, ordenación general y coordinación supramunicipal de las policías locales andaluzas, protección civil y emergencias, y seguridad. Las que se refieren a elecciones y consultas populares contempladas en la *Ley 2/2001, de 3 de mayo, por la que se regulan las consultas populares en Andalucía*. La actividad sobre espectáculos públicos y actividades recreativas, y la protección de los animales de compañía y animales potencialmente peligrosos, sin perjuicio de las competencias atribuidas a otros órganos.
- La coordinación de la acción exterior de la Junta de Andalucía y de las actuaciones derivadas de la integración de España en la Unión Europea, incluido el seguimiento de la normativa comunitaria; la coordinación de la cooperación interregional, transnacional y transfronteriza, y la coordinación de las políticas respecto a los andaluces y andaluzas en el mundo. Además de las competencias en materia de fomento de la internacionalización del tejido empresarial andaluz, así como la atracción de inversión directa exterior que pueda contribuir al desarrollo y consolidación del tejido productivo andaluz.
- La administración de los servicios comunes de la Presidencia y de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior de la Junta de Andalucía.
- El Secretariado del Consejo de Gobierno.
- La dirección, edición y publicación del Boletín Oficial de la Junta de Andalucía en su sede electrónica, así como la coordinación de las actuaciones de la Administración Pública de la Junta de Andalucía con respecto a publicaciones en otros diarios oficiales.

- El asesoramiento jurídico y la representación y defensa en juicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- La dirección y coordinación de las políticas de comunicación para la presencia institucional de la Junta de Andalucía, y de las políticas sobre medios de comunicación social y del sector audiovisual en Andalucía.
- La dirección, organización, impulso y coordinación de la presencia web de la Junta de Andalucía y su relación con la ciudadanía a través de redes sociales.
- La portavocía del Gobierno y la coordinación de la política informativa del Gobierno y de la Presidencia de la Junta de Andalucía.
- La coordinación de las relaciones entre el Consejo de Gobierno y el Parlamento, a cuyos efectos formará parte de la Comisión Interdepartamental sobre comunicación social y Relaciones con el Parlamento a la que se refiere la Disposición Adicional Primera del presente Decreto.
- Las previstas en el Decreto 2/2011, de 11 de enero, sobre la designación por la Comunidad Autónoma de Andalucía de las personas integrantes de los órganos de gobierno de las autoridades portuarias de los puertos de interés general enclavados en Andalucía.

En líneas generales, en el desarrollo de su acción política y administrativa, la Consejería mantiene como eje vertebrador de todas sus actuaciones la consecución del derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, fomentando el papel de las mujeres en los diferentes ámbitos de la vida social, educativa, cultural, laboral, económica y política, con la finalidad última de alcanzar tanto una igualdad de género real y efectiva como el pleno ejercicio de los derechos de la ciudadanía.

11A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA E INTERIOR

La gestión de los créditos correspondientes a este programa presupuestario se lleva a cabo por la Viceconsejería y la Secretaría General Técnica, proporcionando a la oficina de la persona titular de la Presidencia de la Junta de Andalucía, al área de comunicación del Gobierno y a todos los órganos que integran la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior, incluidas las delegaciones del gobierno, los servicios de carácter horizontal necesarios para un desarrollo pleno de las competencias asignadas a los mismos. Le corresponde, en consecuencia, la prestación del apoyo técnico y administrativo necesario para la gestión interna de la Consejería, impulsando en el ejercicio de este, actuaciones que favorezcan y consoliden la perspectiva de igualdad de género en su ámbito competencial.

En este sentido, se ha redefinido el **objetivo** estratégico de este programa presupuestario incorporando en su redacción la referencia a la transversalidad de género. La nueva definición del mismo es: garantizar, con enfoque integrado de género y mediante la aportación de recursos materiales y humanos, la prestación de la asistencia técnica

y jurídica necesaria para que la Presidencia del Gobierno, el Consejo de Gobierno y los diferentes centros directivos que se encuadran en esta Consejería ejerzan con plenitud las funciones que tienen encomendadas, así como, el fomento de actividades que contribuyan al conocimiento en Andalucía.

Por otra parte, dentro de las competencias de la Secretaría General Técnica se encuentran, entre otras, la dirección del Boletín Oficial de la Junta de Andalucía; la edición, publicación, actualización y consolidación, en cualquier soporte, de textos legales en el ámbito de la Junta de Andalucía; y la organización y supervisión de la Unidad de igualdad de género constituida al amparo del *Decreto 275/2010, de 27 de abril*, la cual tiene como fin impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de las políticas desarrolladas por la Consejería.

La situación actual desde la perspectiva de igualdad de género en el ámbito de este programa presupuestario permite observar que desde el área de comunicación se continúa apostando por un uso no sexista del lenguaje en todas las publicaciones incorporadas en el portal de noticias de la Junta de Andalucía y redes sociales, así como en las informaciones cursadas sobre la actividad y las convocatorias del Gobierno andaluz, garantizándose con ello un tratamiento no discriminatorio de las mujeres en favor de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de hombres y mujeres.

Igualmente, en la misma línea anterior, se sigue trabajando desde el servicio del Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, prestando especial atención al cuidado del lenguaje no sexista en todos los programas, aplicaciones y webs que se pongan a disposición tanto de la ciudadanía como del personal que presta sus servicios a la Administración.

Respecto a la actividad de la Unidad de igualdad de género, hay que destacar que, a la fecha de elaboración de este proyecto de presupuesto, los informes de observaciones realizados ascienden a 16, siendo igual el número de informes de evaluación de impacto de género realizados por los centros directivos.

En cuanto a las recomendaciones sobre el uso no sexista del lenguaje emitidas por la Unidad de igualdad de género e incorporadas por los centros directivos al texto final, se ha alcanzado un porcentaje del 100%. También se han incorporado con igual éxito las observaciones realizadas a los textos normativos, alcanzando éstas un número de 26. Todo ello refleja un impacto muy positivo en materia de igualdad de género, pues supone, en definitiva, la incorporación de todas las observaciones realizadas por esta Unidad a los textos definitivos.

Para el ejercicio 2019, además de lo anteriormente mencionado, se conservan los objetivos en materia de igualdad de género que se definieron en ejercicios anteriores, y se mantiene la novedad incorporada para el año 2018, referente a la introducción en el estado de gastos del programa 11A de un **objetivo** operativo en materia de género, Incorporar la estrategia transversal de género en todas las actuaciones. Con ello se da cumplimiento a lo establecido en la *Orden de 27 de febrero de 2019, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2019*.

Los objetivos establecidos en materia de igualdad de género para el ejercicio 2019 son los siguientes:

Objetivo 1: Incorporar la perspectiva de género en la redacción de normas y observar la aplicación de un uso no sexista del lenguaje en toda la documentación, escritos y, fundamentalmente, en la normativa emitida desde la Consejería a la ciudadanía.

Para la consecución de este objetivo, se han previsto las siguientes actuaciones:

- Comprobaciones de uso de lenguaje no sexista a partir de la normativa vigente.
- Elaboración de anteproyectos de ley y proyectos de disposiciones generales con perspectiva de género (tanto en el diseño como en su redacción) en aplicación del artículo 5 de la *Ley 12/2007¹, de 26 de diciembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*.
- Elaboración, por la Unidad de igualdad de género, de informes de observaciones a los Informes de evaluación de impacto de género presentados por los centros directivos con motivo del proceso de elaboración de la normativa impulsada por la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior.
- Asesoramiento a los centros directivos de la Consejería en la elaboración de las disposiciones normativas, a través de la Unidad de igualdad de género, para que dichas disposiciones fomenten la igualdad y produzcan un impacto positivo.
- Difusión, a través de la Unidad de igualdad de género, de un protocolo para la elaboración y supervisión de informes de evaluación de impacto de género de las disposiciones normativas.
- Actuaciones que garanticen la inclusión del principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en la normativa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 de la *Ley 12/2007, modificado por la Ley 9/2018, de 8 de octubre, y los artículos 18 y 19 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía*, en los que se establece la garantía de representación equilibrada de hombres y mujeres tanto en el nombramiento de sus órganos directivos como en la composición de los órganos colegiados.
- Colaboración, a través de la Unidad de igualdad de género de la Consejería, en las actuaciones transversales impulsadas y desarrolladas por el Instituto Andaluz de la Mujer.

Objetivo 2: Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en estadísticas e investigaciones, procedimientos de subvenciones y contratos del sector público.

Las actuaciones previstas en relación con este objetivo son:

- Realización de trabajos sobre las estadísticas oficiales de la Consejería y de sus entidades instrumentales, incorporando el análisis, seguimiento y control de los datos desde la dimensión de género, y dando difusión a los resultados obtenidos.

¹ Modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

- Estudio de los indicadores relacionados con los sistemas de información de Gobierno Abierto, con la finalidad de analizar los datos desde la dimensión de género.
- Incorporación en los pliegos de los contratos del sector público de cláusulas sociales y de igualdad.

Objetivo 3: Avanzar en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres.

Se prevén las siguientes actuaciones:

- Planificación y ordenamiento de los recursos humanos, así como impulso del desarrollo de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres, en aquellos aspectos como son la flexibilidad horaria, las reducciones de jornada, los días de asuntos particulares, permisos no retribuidos, los permisos breves para asistencia médica, los permisos por parto o adopción o los permisos por paternidad.
- Asesoramiento y resolución de dudas al personal de la Consejería, a través de la Unidad de igualdad de género, en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Labores de información al personal de la Consejería a través del espacio web y del correo electrónico de la convocatoria de acciones formativas y de sensibilización organizadas por Instituto Andaluz de la Mujer.

Objetivo 4: Controlar y evaluar la actividad de la Unidad de igualdad de género de la Consejería.

Este objetivo se llevará a cabo mediante la realización de un informe anual de las actuaciones realizadas durante el ejercicio por la Unidad de igualdad de género para fomentar e impulsar la igualdad de género.

12A PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

El **objetivo** estratégico para 2019 establecido por el programa es Avanzar en la modernización e innovación de la Administración Pública con perspectiva de género. Los objetivos y actuaciones del programa se enfocan a una prestación comprometida con el servicio público conjugando los principios de eficacia, eficiencia, evaluación y flexibilidad en la producción del servicio con la mejora de la calidad, la accesibilidad, la simplificación y organización administrativa.

Respecto a los objetivos operativos, para 2019 estos son: implantar y agilizar el nuevo modelo de relación con la ciudadanía; avanzar en la simplificación de los procedimientos administrativos; modificar la normativa propia sobre elaboración y aplicación de la relación de puestos de trabajo y de ingreso y provisión; evaluar, diseñar y adaptar las estructuras de puestos de trabajo de la Junta de Andalucía; impulsar, coordinar y gestionar las ofertas de empleo público y los procedimientos de consolidación de empleo temporal; y, relacionado con la igualdad de género, impulsar un Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Junta de Andalucía.

La Secretaría General para la Administración Pública tiene atribuida 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, de conformidad con lo establecido en el *Decreto 99/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior*. Desde estas atribuciones se ha impulsado la elaboración del Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Junta de Andalucía.

El Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en la Junta de Andalucía tiene como finalidad primordial determinar las medidas necesarias para la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la Administración Pública Andaluza, siendo de aplicación general a empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Andalucía y de sus organismos públicos vinculados o dependientes. El Plan va a canalizar, así, la puesta en marcha de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

La aprobación del Plan de Igualdad contempla necesariamente establecer un proceso de seguimiento y evaluación, con el objetivo de conocer, a partir de su puesta en marcha, el grado de desarrollo del Plan y la efectividad en el logro de los objetivos planteados, así como la eficacia en la implementación de las medidas y la repercusión o impacto que la implantación del Plan tiene sobre las empleadas y empleados públicos de la Administración autonómica en relación a la igualdad de oportunidades y de trato de unas y otros. A tal fin, se determinan como actuaciones inherentes las que inciden en el fomento de la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de acceso a la función pública, y en los procesos de promoción y provisión de puestos, así como las medidas necesarias para la promoción de una conciliación personal, familiar y laboral efectiva e igualitaria para ambos sexos.

En este ámbito es necesario destacar el *Acuerdo Marco de 13 de julio de 2018, de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, para la mejora de la calidad del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal del sector público andaluz, aprobado por Acuerdo de 17 de julio de 2018, del Consejo de Gobierno*, que viene a completar el *II Acuerdo para la mejora del empleo público y de las condiciones de trabajo* suscrito con fecha 9 de marzo de 2018 por el Gobierno central y los sindicatos más representativos. El Acuerdo marco se adopta desde la perspectiva integradora de la planificación de los recursos humanos por lo que alcanza al conjunto de dicho personal.

Desde el punto de vista de la perspectiva de género, debe mencionarse que todas las medidas recogidas en el Acuerdo marco van a tener un impacto en dicho ámbito, y que a la Mesa general le corresponde delimitar el marco de la negociación colectiva para su posterior concreción en cada ámbito sectorial propio, con el fin de armonizar las condiciones esenciales de trabajo y retributivas, los procesos de estabilización de empleo público temporal, y también las medidas específicas en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Así, a raíz del Acuerdo marco se han adoptado medidas destinadas al desarrollo y mejora de los derechos del personal que presta servicios en el sector público andaluz,

como son la recuperación progresiva del poder adquisitivo y de derechos económicos, el desarrollo de la carrera profesional, la ampliación de la estabilización en el empleo público y la reducción de la temporalidad, o la universalización de la percepción de retribuciones completas en los casos de enfermedad o accidente para situaciones de incapacidad temporal. En relación con esta última medida, el Acuerdo marco ha recogido el compromiso de elaborar un conjunto de iniciativas que impulsen y fortalezcan la prevención y reducción del absentismo, ayuden a disminuir su impacto en los servicios públicos, mediante medidas adecuadas a las causas que lo ocasionen, adquiriendo el compromiso de impulso de la Mesa técnica de salud laboral, y dotando a la misma de la información necesaria para el cumplimiento de sus fines.

Con un impacto directo en la perspectiva de género, el Acuerdo marco contempla medidas novedosas y favorecedoras de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que harán posible progresar en la cultura de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la atención a las cargas familiares y en el reparto equilibrado de los permisos y licencias.

Entre las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y siguiendo los compromisos asumidos por la Mesa general en el *Acuerdo Marco de 3 de junio de 2013*, en los *Acuerdos de 15 de julio de 2015* y de *2 de junio de 2016*, y en el *Acuerdo Marco de 13 de julio de 2018*, se plasman las siguientes disposiciones dirigidas a progresar en el impulso de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la Administración Pública Andaluza, así como en el de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

- Plan de Igualdad.

Se adopta el compromiso de llevar a cabo todas las tareas que sean necesarias para la aprobación del Plan marco de igualdad entre mujeres y hombres, y del correspondiente Plan de igualdad de cada sector y entidad instrumental de la Junta de Andalucía.

- Permiso adicional por paternidad.

Con el fin de establecer medidas que, en el marco de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, favorezcan un reparto equilibrado de responsabilidades familiares y personales entre mujeres y hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad, de cara a la consecución de una igualdad real que permita superar el desempleo femenino y la brecha salarial que afecta negativamente a las mujeres, se crea un permiso adicional al de paternidad regulado en la legislación básica estatal, y que consistirá en que una vez agotado el permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento, o adopción de un hijo o hija, el personal del sector público andaluz dispondrá de un permiso adicional retribuido con una duración que, sumada a la del permiso de paternidad regulado en la legislación básica estatal, alcance un período de descanso total de veinte semanas, o de las que corresponda en caso de discapacidad del hijo o hija y por cada hijo o hija a partir del segundo en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Este permiso es intransferible al otro progenitor, y podrá disfrutarse de forma ininterrumpida o bien de modo fraccionado, en este último caso, dentro de los doce

meses siguientes al nacimiento, adopción o acogimiento, siendo al mismo tiempo el permiso adicional independiente del disfrute compartido del permiso por parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Para adecuar su implantación a la suficiencia financiera necesaria, se llevará a cabo de acuerdo con arreglo a un calendario que ha previsto para el año 2018, 5 semanas (total 10 semanas); para el año 2019, otras 5 semanas (total 15 semanas), y se completará para el año 2020 con 5 semanas más (total 20 semanas). Esta medida se incorporará a los correspondientes convenios colectivos.

- Bolsa de horas de libre disposición.

El personal del sector público andaluz dispondrá de una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5% de la jornada anual y recuperables en un período máximo de tres meses. Esta bolsa de horas irá dirigida, de forma justificada, al cuidado, atención y enfermedad de personas mayores, personas discapacitadas, hijos e hijas, y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como para otras necesidades relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral debidamente justificadas, y se aplicará en cada sector considerando las peculiaridades de la prestación del servicio público correspondiente, y previa negociación en el ámbito respectivo, debiendo ser, en todo caso, el ejercicio de este derecho compatible con el normal desarrollo de los servicios públicos.

- Sistema específico de jornada continuada.

El personal que deba atender al cuidado, atención y enfermedad de personas mayores, personas discapacitadas, hijos e hijas, y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como para otras necesidades relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral debidamente justificadas, en tanto se mantengan las mismas, podrá solicitar realizar su jornada de trabajo de forma continuada u otras adaptaciones en el modo de cumplir dicha jornada, de acuerdo con lo que se concrete en cada sector, previa negociación en el ámbito respectivo, en atención a las singularidades de los respectivos servicios públicos. Esta medida que está sujeta a las necesidades del servicio que se tendrá en cuenta para la ordenación de turnos de trabajo y vacaciones, y se ajustará al horario de apertura del centro de trabajo.

- Reducción de jornada por recuperación de enfermedad o accidente.

Tras la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia o de otros tratamientos de especial gravedad debidamente justificados, y para contribuir a su plena recuperación en estos procesos de especial dificultad, el personal afectado podrá solicitar una reducción de jornada de trabajo para incorporarse a su puesto de trabajo de forma progresiva durante el primer mes tras su reincorporación como consecuencia del alta médica, percibiendo la totalidad de sus retribuciones. Esta reducción de jornada será de un mínimo del 50% las dos primeras semanas, de un 20% la tercera semana, y de un 10% hasta el final de la duración de la misma. En cada sector, previa negociación colectiva en el ámbito correspondiente, se concretarán las condiciones de disfrute de esta reducción de jornada.

- Avanzar en la conciliación.

En el Acuerdo marco se recoge el compromiso de trabajar en el seno de la Comisión de seguimiento del mismo, en el impulso de la negociación colectiva para la implantación de las siguientes medidas:

- El teletrabajo, en aquellos sectores en los que sea compatible la prestación de servicios con una modalidad de jornada cuyo cumplimiento no requiera la presencia física en los respectivos centros y lugares de trabajo.
- La conciliación y racionalización de horarios, a fin de que, siempre que sea adecuado a la naturaleza de los servicios públicos que se presten, la jornada de trabajo finalice a las 18:00 horas.
- Medidas que propicien la desconexión digital y de atención a las tareas propias del puesto de trabajo durante el tiempo de descanso del personal.
- Asimismo, se atenderá especialmente, en todos los casos de reducción de jornada, a la adaptación de horarios y, especialmente, de los días de asistencia, que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Otra de las medidas que se recogen en el Acuerdo marco que tiene un impacto desde la perspectiva de género es aquella que dispone la creación de un Grupo de trabajo en relación con el marco de la negociación colectiva en el sector público instrumental, con el fin de alcanzar una progresiva homologación de las condiciones de trabajo en el conjunto del sector público andaluz, y entre otras materias en lo relativo a retribuciones, estabilización de empleo temporal, jornada laboral y condiciones de trabajo.

Así, para avanzar en la homologación de las condiciones de trabajo de todo el personal que presta servicios en la Junta de Andalucía, y en la calidad del empleo público en todas las entidades instrumentales del sector público andaluz, el Acuerdo marco recoge que todo el personal de dichas entidades disfrute de los siguientes derechos y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

- Los permisos regulados en los artículos 48 y 49 del *texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público* para el personal funcionario, y en sus mismos términos, salvo el permiso por asuntos particulares.
- El permiso por asuntos particulares en razón de la antigüedad, de la disposición adicional decimotercera de dicha Ley, en la correspondencia por años de prestación de servicios prevista en el apartado primero del *Acuerdo de la Mesa general de 3 de febrero de 2016*.
- Los días adicionales de vacaciones por antigüedad, regulados en su disposición adicional decimocuarta, en la correspondencia por años de prestación de servicios prevista en el apartado tercero del *Acuerdo de la Mesa general de 2 de junio de 2016*.
- Y el permiso retribuido a las empleadas públicas en estado de gestación, regulado en su disposición adicional decimosexta.

Por otra parte, en el marco de la negociación colectiva en el ámbito de cada entidad, podrá acordarse la aplicación a su personal del permiso por asuntos particulares regulado en el artículo 48 del *texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*.

12C ACCIÓN SOCIAL DEL PERSONAL

La acción social es un conjunto de medidas, beneficios o mejoras destinados a promover el bienestar social del personal empleado público y de sus familiares mediante la concesión de prestaciones económicas que les ayuden a compensar una serie de gastos. Esta definición da idea de que este programa presupuestario va dirigido en la misma medida y en igualdad de condiciones tanto a hombres como a mujeres.

La finalidad de la acción social no es conseguir un reparto equilibrado de las ayudas entre hombres y mujeres sino distribuir las entre el personal empleado público que, reuniendo los requisitos exigidos en la normativa reguladora, más lo necesiten. Las ayudas de acción social están enfocadas a satisfacer necesidades personales y familiares de las y los profesionales públicos para mejorar sus condiciones de vida y de trabajo así como para favorecer su desarrollo personal y profesional independientemente de que éstos sean hombres o mujeres. Por ello, en la adjudicación y reparto de las ayudas no se utiliza ningún criterio que pueda favorecer a uno u otro sexo.

Respecto a la cantidad de solicitudes, se continúa advirtiendo que el número de solicitudes de ayuda presentadas por mujeres es más alto que el de hombres, lo que necesariamente se traduce en un porcentaje mayor de ayudas concedidas a mujeres que a hombres. Esto se debe, por una parte, a la propia estructura de la Administración, en la que el número de mujeres es bastante más elevado que el de hombres, y por otra, a que en aquellas unidades familiares en las que coinciden dos empleados públicos, suelen ser las mujeres las que se encargan de presentar las solicitudes de ayudas. Este último dato parece confirmar que determinadas responsabilidades familiares siguen recayendo más en las mujeres.

En el año 2019 se negociará un nuevo Reglamento de ayudas de acción social para actualizarlo, entre otras materias, a las de igualdad y violencia de género. En este sentido, la nueva norma impulsará medidas de corresponsabilidad y conciliación para seguir avanzando, también desde el ámbito de la acción social, en la consecución de una igualdad real entre hombres y mujeres. Además, se prestará especial atención a las empleadas públicas víctimas de violencia de género mediante la inclusión de ayudas que favorezcan su protección.

Mientras tanto, se seguirán atendiendo con cargo a los créditos de acción social las ayudas por cambio de domicilio presentadas por las empleadas públicas víctimas de violencia de género que, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se hayan visto obligadas a cambiar de domicilio o residencia habitual. Esta ayuda se incluyó en el *Acuerdo de 6 de marzo de 2018, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el acuerdo de 12 de diciembre de 2017, de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, por el que se aprueba el Protocolo de la Administración de la Junta de Andalucía para la protección de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.*

22B INTERIOR, EMERGENCIAS Y PROTECCIÓN CIVIL

El programa 22B Interior, Emergencias y Protección Civil es gestionado por la Secretaría General de Interior y Espectáculos Públicos. El artículo 7 del *Decreto 99/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia,*

Administración Pública e Interior, establece que a la Secretaría General de Interior y Espectáculos Públicos le corresponden las atribuciones previstas en el artículo 28 de la *Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía*, así como la elaboración de propuestas normativas, directrices, planes y programas de medidas encaminadas al desarrollo y ejecución de las competencias que tenga atribuidas.

Este programa cuenta con una variedad de competencias muy heterogéneas, entre las que cabe destacar por su potencial incidencia en género la formación de policías locales, bomberos y personas voluntarias de protección civil. Como programa clasificado G según la Escala G+ del Presupuesto con Perspectiva de Género, el programa continúa apostando por el ámbito de la formación de las policías locales para potenciar la igualdad de género. De esta manera, define como **objetivo** estratégico: Potenciar la igualdad de género en la formación. Con este objetivo se pretende potenciar la igualdad de género en la formación para que participen más mujeres de estos ámbitos muy masculinizados. Para la consecución de este objetivo estratégico se han planificado los siguientes objetivos operativos y actuaciones.

Objetivo 1: Potenciar la igualdad de género en la formación de las policías locales de Andalucía.

En la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía (ESPA) se tiene previsto que haya un incremento de mujeres docentes en un porcentaje del 15%, ascendiendo a 39 el número de las que impartirán acciones formativas para el ejercicio 2019, destacando entre ellas abogadas, fiscales, psicólogas y profesoras de universidad. Para poder observar este fenómeno, se comparará la variación interanual de mujeres docentes en la citada Escuela.

La actuación que concreta este objetivo es: Actividades formativas de las mujeres policías, pretendiendo incrementar la formación de las mujeres pertenecientes a los cuerpos de las policías locales de Andalucía.

Objetivo 2: Formar a las policías locales de Andalucía, bomberos y profesionales de las emergencias. La formación prestada debe ser práctica, útil y de calidad para las y los profesionales de la seguridad pública de Andalucía. Al integrar diversas modalidades de enseñanzas a impartir, se podrá incrementar el número de personas que puedan acceder a la formación.

La actuación prevista consiste en la realización de actividades formativas. Se pretende conocer los cursos de formación realizados en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía (ESPA) en las diferentes áreas en las que tiene competencia, con la finalidad de atender la demanda e ir anualmente incrementando y adaptando los cursos a las necesidades formativas según se recogen en el Plan anual de formación.

Por otra parte, en la *Ley 12/2007², de 26 de noviembre, de promoción de la igualdad de género en Andalucía* se especifica que en los informes de impacto deben mencionarse aquellas medidas que incorpora la norma evaluada para fomentar y/o garantizar la igualdad. Del examen de la realidad, queda constatada la existencia de desigualdades de género, por lo que a continuación se describen las medidas que se van a incorporar en el

2 Modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

programa presupuestario de la Secretaría General de Interior y Espectáculos Públicos al objeto de fomentar la igualdad de género en el Anteproyecto del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2019:

- Para fomentar la igualdad de género, se adoptarán medidas que favorezcan una mayor presencia de mujeres docentes en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía (ESPA) y se impulsará la participación de mujeres policías en las diferentes actividades formativas, lo que también puede complementarse con la formación de policías hombres en temas generales de igualdad de género o en materias más específicas como género y seguridad, sin olvidar la senda marcada en anteriores ocasiones en otros aspectos formativos:
 - La ESPA incorporará en los planes anuales de formación este objetivo, y publicará con la debida antelación, las actividades formativas a realizar. También ofertará directamente a mujeres la impartición de actividades formativas, potenciando la formación por medios telemáticos.
 - Por otra parte, garantizará una mayor presencia de mujeres en los materiales formativos (fotografías, dibujos y ejemplos, donde aparezcan mujeres policías).
 - Aumentará la transparencia y la publicidad de las convocatorias de acceso a los cuerpos de la Policía Local, para lograr una mayor cuota de acceso de las mujeres a los mismos, publicando las convocatorias en la web de la ESPA, con independencia de su inserción en los boletines oficiales.
 - La participación de las mujeres en los cuerpos de seguridad de ámbito local presenta un porcentaje menor al de su incorporación en el Cuerpo Nacional de Policía y Guardia Civil, concretamente un porcentaje aproximado al 5,2% del total de la plantilla de Policías Locales de Andalucía. Así, se ha considerado necesario planificar una intervención para corregir esta desigualdad. Para ello, se llevará a cabo una campaña para fomentar la incorporación de las mujeres a los cuerpos de Policía Local en los ayuntamientos y centros educativos. También se facilitará dicha incorporación a través del *Anteproyecto de Ley de Coordinación de Policías Locales*, actualmente en tramitación, disponiendo en las bases de convocatoria que, en caso de empate en la calificación final, se establezca como criterio de desempate la prioridad de las personas del sexo femenino, siempre que su presencia en el cuerpo, escala o categoría profesional correspondiente sea inferior al cuarenta por ciento en el momento de la aprobación de la oferta de empleo público. Cuando el contenido de esta medida sea definitivo, se podrá trasladar a la planificación presupuestaria como objetivo.
- Por otro lado, para alcanzar otros objetivos, como el de una mayor sensibilización en violencia de género y en la trata de seres humanos, la ESPA incrementará el número de acciones formativas dirigidas al estudio y concienciación en estas materias. Asimismo, va a aumentar la carga lectiva de los cursos de capacitación y especialización impartidos en la actualidad, llevándose a cabo una reestructuración de contenidos, con mayor participación docente de profesionales, de procedencia multidisciplinar, con conocimientos y experiencia suficientes.

- Se persistirá, como en el ejercicio anterior, en la protección y seguridad de las mujeres víctimas y sus hijos e hijas, mediante la formación, especialización y coordinación interadministrativa en el ámbito de las competencias autonómicas.
- Se tendrá en cuenta el cumplimiento del principio de no discriminación por razón de sexo en aquellas campañas de información y divulgación que se lleven a cabo de acuerdo con los artículos 4.10 y 57 de la *Ley 12/2007³, de 26 de noviembre, de promoción de la igualdad de género en Andalucía*. Ello implica, que se especificará que el lenguaje verbal y escrito utilizado en las campañas divulgativas de información, habrá de respetar el principio de igualdad de género y no reproducir sesgos sexistas.
- De acuerdo con el artículo 11 de la citada *Ley 12/2007⁴*, se deberá garantizar la representación equilibrada de hombres y mujeres tanto en el nombramiento de nuestros órganos directivos como en la composición de los órganos colegiados.
- En cuanto a la gestión de emergencias y protección civil, todas las medidas orientadas a la prevención y actuación frente a situaciones de emergencia afectan por igual a mujeres y hombres, sin que puedan derivarse situaciones de desigualdad por razón de género. No obstante, aunque buena parte del contenido de la planificación de emergencias se refiere a la articulación de procedimientos y es de carácter instrumental, no ocurre lo mismo con todo lo referente a la estructura, organización y funciones de la citada planificación y es en este punto donde en próximos ejercicios presupuestarios se adoptarán medidas para asegurar la presencia de mujeres en estas actuaciones.

Se pretende con estas medidas que el programa presupuestario 22B tenga un impacto positivo al integrar el principio de igualdad de forma transversal, desarrollando las medidas compensatorias necesarias para reducir las desigualdades existentes. Esto quiere decir que se contribuirá a equilibrar las desigualdades entre mujeres y hombres desde el terreno de la intervención.

52C COMUNICACIÓN SOCIAL

El programa presupuestario 52C tiene como grupo destinatario final a hombres y mujeres, por un lado, de todas las consejerías de la Junta de Andalucía, que participan en acciones de comunicación institucional y que indirectamente repercuten en la población andaluza, a través de los medios de comunicación social, entre los que destacan los servicios de comunicación audiovisual; y, por otro lado, a las personas físicas o jurídicas que solicitan títulos habilitantes, dentro de las competencias autonómicas en materia de comunicación audiovisual. Por ello, los cambios y resultados que se esperan de la aplicación de la perspectiva de género en el presupuesto del programa 52C son:

- Mejorar la percepción de los problemas de desigualdad a la hora de aplicar un protocolo de pertinencia de género a la normativa del centro directivo que gestiona este programa.

3 y 4 Modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

- Buscar alternativas para disponer de la información desagregada por sexo en aquellas aplicaciones informáticas de la Dirección General de Comunicación Social, que aún carecen de esta característica.
- Diseñar estrategias de comunicación mediante un plan de comunicación para la eliminación del sexismo y de estereotipos en los medios de comunicación.
- Aumentar el compromiso y la sensibilidad en género en la contratación pública y otorgamiento de subvenciones.
- Mejorar la transmisión de una imagen igualitaria en las campañas institucionales, a través de los informes preceptivos, competencia del centro directivo.
- Evitar la feminización del problema de la violencia de género en las acciones institucionales de comunicación que se supervisen por este centro directivo, así como fomentar, entre las consejerías, campañas sobre la violencia de género distribuidas fuera de las femérides, dentro de las competencias asignadas.
- Impulsar y promover la creación de códigos deontológicos y de buenas prácticas en el tratamiento de la violencia de género, la representación femenina y la mejora de la igualdad de género en el sector audiovisual.

En este sentido, se ha realizado un análisis a través de la recopilación de datos relevantes, con información de la situación de partida en materia de igualdad dentro de las competencias de este órgano directivo. Ello ha servido para el proceso de planificación en forma de objetivos y medición del grado de respuesta, mediante indicadores presupuestarios.

Los medios audiovisuales suelen transmitir un ideario estereotipado sobre hombres y mujeres que influye profundamente en la opinión que la ciudadanía tiene sobre el papel que ambos sexos deberían desarrollar en la sociedad. Esto se hace de una forma directa, a través de la publicidad y del resto de contenidos no publicitarios, o de una forma más sutil a través del lenguaje empleado, o subliminal mediante imágenes sin un lenguaje sexista explícito. Asimismo, el personal que trabaja en la Administración, como parte de la sociedad, tampoco es ajeno a dichos estereotipos, porque están impregnados en la cultura y el contexto.

Así pues, se realizó un análisis de género, interno y externo. Esta Dirección General concluyó, en cuando a la situación interna que afecta a su personal, a través de un diagnóstico, que existía escasa participación femenina en las propuestas de formación general dentro de la organización. En cuanto al interés del personal por formarse en género a través de los cursos que imparte el IAAP, sólo tres personas de puestos de gestión solicitaron cursos en esta materia, y dos de ellas fueron hombres. En conclusión, habría que fomentar la sensibilización y formación del personal en perspectiva de género.

Respecto a la situación externa, es decir, la ciudadanía, se realizó una revisión teórica de varias investigaciones en materia audiovisual. Se observó que, según los datos tomados para 2015, la brecha digital de género había disminuido 2/7 respecto a la situación del año 2012, aunque persistía. En cuanto al tipo de medio, la televisión, seguida de Internet eran los medios de mayor penetración, con similar cuota de audiencia por sexo. Sin embargo, existían estereotipos que subordinan a las mujeres en publicidad. En este sentido, de 100

anuncios analizados por las Autoridades Regulatoras del Mediterráneo, el 30% reproducía estereotipos de género, y de ellos, el 87% incluían valores sexistas femeninos dedicados a salud, belleza y alimentación.

Fuera de la publicidad, persistía la invisibilidad de las mujeres en los medios, pues están menos representadas en general. Por ejemplo, si se tienen en cuenta las temáticas según tiempo de noticias, en 2014 se puede apreciar que los tiempos de palabra de las mujeres respecto a la de los hombres son escasos, especialmente en información deportiva (5,4% frente al 94,6% de los hombres); en ciencia y tecnología donde las mujeres sólo ocupan un 18,4%; en crónica internacional (20%); en mercado laboral (28,5%) y en medio ambiente (30%). En resumen, el promedio de tiempo de palabra es de 68,4% para los hombres respecto al 31,6% de las mujeres.

En cuanto al análisis sobre la penetración de medios de prensa, las revistas y suplementos, existe masculinización en la lectura de diarios y feminización en lectura de revistas o suplementos. Según el estudio de la Asociación para la investigación de medios de comunicación (AIMC) del año 2015-2016, los resultados fueron respectivamente 58,7% y 56,2% de penetración de revistas y suplementos en mujeres y 41,3% y 43,8% en hombres. En cuanto a los diarios, la participación de las mujeres fue del 38,9% respecto a un 47,7% para los hombres.

Por otro lado, se observa un tratamiento creciente y mayor sensibilización sobre el tema de la violencia de género en los medios de comunicación. Se realizó un seguimiento de las denuncias presentadas ante los Observatorios de género, apreciando que la opinión pública es creciente en su crítica contra el sexismo y el tratamiento de la violencia de género, señal de que las campañas y la educación están dando sus frutos. En dicho sentido, se observó un mayor número de quejas de mujeres, de edades comprendidas entre 18 a 40 años y con estudios universitarios, por lo que los hombres están aún menos sensibilizados o proactivos en esta cuestión.

Respecto a la desigualdad de género en el mercado laboral del sector audiovisual, se detectó una clara segregación vertical y horizontal que perjudica a las mujeres, a pesar de la alta proporción de féminas con titulación universitaria relacionada. Según el informe titulado *"Women in focus (2015) sobre la situación de las mujeres en el Audiovisual Andaluz"*, publicado por la Fundación Audiovisual de Andalucía, se puede decir que la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo audiovisual muestra una representación desigual. Estas son el 27,86% y los hombres el 72,14%. La provincia con mayor concentración de mujeres profesionales en el sector audiovisual es Sevilla (51,5%) y la menor Huelva (2,31%).

Por otro lado, según los datos del año 2015 proporcionados por el Observatorio Argos del Servicio Andaluz de Empleo, 13.300 mujeres se dedican en Andalucía a la rama de la información y comunicaciones, pero hay una brecha de género en cuanto a la contratación. Según el informe, el porcentaje sobre la contratación registrada en la rama de actividades de programación y emisión de radio y televisión es del 73,3% de hombres frente al 26,7% de mujeres. Respecto a las actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical, el porcentaje de contratos en 2015 por rama de actividad es del 62,7% de hombres frente al 37,3 % de mujeres.

Igualmente reveladores resultan los datos del Instituto Andaluz de la Mujer del año 2013, respecto al sector cinematográfico español, pues sólo un 8% de las películas que se produjeron en España fueron dirigidas por mujeres. En Andalucía, de los 18 largometrajes de ficción rodados en 2013, solo uno fue dirigido por una mujer. Según AmecoPress (2012), en Andalucía, pese a que el 65% de las personas licenciadas de los estudios audiovisuales son mujeres, éstas apenas alcanzan el 7% en puestos de responsabilidad del sector, mientras que la presencia femenina en el desarrollo de proyectos y producción de obras audiovisuales alcanza el 35%. Los puestos de dirección cinematográfica ocupados por mujeres son el 8%, en los puestos de guionistas ocupan un 15% y en la producción sólo ocupan el 10%, según esta misma fuente.

De la misma manera, el Informe *Women in Focus* (2015) indica una segregación vertical porque las mujeres apenas ocupan los puestos de mando. En puestos directivos la proporción es de 75 hombres / 14 mujeres, y en puestos de realización de 93 hombres/20 mujeres. En dicho informe también se aprecia segregación horizontal por ocupaciones si se valora internamente el sector, porque la concentración de féminas sólo supera a la de hombres en los oficios de maquillaje (81% de mujeres), peluquería (100% de mujeres) y sastrería (75% de mujeres).

Del análisis anterior se concluye:

- Baja coordinación de actividades de información y comunicación para implicar a los recursos humanos del centro directivo sobre sexismo y perspectiva de género. Las causas de este problema están en el escaso interés formativo en contenidos de perspectiva de género; el movimiento de personal ya formado; y la falta de existencia de aplicaciones informáticas que permitan desagregar por sexo y realizar un seguimiento cómodo de la información.
- Brechas de género en el mercado laboral audiovisual. De las fuentes analizadas, se deduce la escasa representación femenina en puestos de producción, coordinación o dirección, y mayor representación en puestos asociados a roles femeninos, algo que parece arrastrado de la cultura estereotipada. Por otro lado, el poco tiempo en el uso de la palabra según las temáticas, no mejora la visualización de la capacidad de las mujeres.
- Brechas de género en el consumo de lectura de diarios, suplementos y revistas.
- Imagen poco igualitaria y uso de lenguaje sexista en los medios de comunicación. En especial en la publicidad se promueven valores sexistas, roles productivos y reproductivos. Al mismo tiempo los hombres son menos tendentes a denunciar este tipo de sexismo, según se apreció por los análisis realizados para la memoria presupuestaria.
- Escasez de imágenes sobre violencia de género que mejoren dicha situación. En la coordinación que esta Dirección General tiene con el Consejo Audiovisual de Andalucía, son de vital importancia sus Decisiones y Memorias en cuanto a la perspectiva de género. En este sentido, el problema estudiado parece provenir de una tendencia a la feminización del problema de la violencia de género, ya que solo intervienen expertas y se entrevista a mujeres mayoritariamente. Las campañas suelen centrarse alrededor

de las efemérides y falta un código deontológico por parte de los medios para dar la información.

Conocidos los problemas anteriores a través del diagnóstico previo, se pretende incidir sobre las causas de los mismos, quedando configurado el **objetivo** estratégico de género correspondiente al programa el 52C como Promover la igualdad de hombres y mujeres a través de las actividades que se encuentran en el ámbito de competencias de la Dirección General de Comunicación Social de la Consejería de Presidencia, Administración Pública e Interior. Este objetivo estratégico incluye los siguientes objetivos operativos:

Objetivo 1: Impulsar la coordinación de las actividades de información y comunicación institucional de la Junta de Andalucía con la perspectiva de género.

Las actuaciones previstas se dirigen a la elaboración de la Estrategia Anual de Comunicación de la Junta de Andalucía para 2019, en el marco de la línea de comunicación de la Junta de Andalucía, atendiendo a lo dispuesto en los artículos 57.1 y 58.2 de la *Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad de género*, modificada por la *Ley 9/2018, de 8 de octubre*, en relación con el deber de los poderes públicos de eliminar estereotipos de género en imágenes, así como de fomentar la utilización de un lenguaje no sexista.

Estas actuaciones se desarrollarán prestando asistencia y asesoramiento técnico a las consejerías y sus entidades adscritas en todas las fases de los procesos de intervención relacionados con la gestión de la comunicación corporativa. Para ello se hace imprescindible la formación y concienciación de todo el personal de dirección y gestión en el uso de la perspectiva de género. Se pretende que al finalizar 2019 se haya incrementado, respecto al periodo anterior, el número de acciones destinadas a mejorar la incorporación de la perspectiva de género. Para ello se impulsará la coordinación de actividades de información y comunicación institucional, incrementando la sensibilización en materia de género en la gestión profesional y diseñando un plan de comunicación para la eliminación del sexismo y los estereotipos. También se pretende implementar ciertas aplicaciones informáticas para que desagreguen los datos relativos a personas por sexo, facilitando la contabilidad estadística. A nivel operativo, las acciones previstas para el año 2019 consistirán en:

- Antes de finalizar 2019, el personal de la Dirección General de Comunicación Social, debe tener al menos un curso de género adecuado a su función y, al menos el 50% de la plantilla debe haber asistido a la formación. De ese porcentaje, al menos el 80% debe mostrar una mejora en la aplicación de la perspectiva de género en su ámbito de actividad. La evaluación supervisada de los resultados para estas acciones se realizará ex ante y ex post a la formación.

Realización de diagnósticos externos que sirvan de base para las propuestas de mejoras en la igualdad de género del sector audiovisual. Para ello la Dirección General debería disponer de una parte del presupuesto de 2019 dedicado a investigación.

- Elaboración del documento de planificación estratégica.
- Promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de decisión y dirección de medios de comunicación social.

- Difusión de los resultados de la situación a las consejerías para aumentar la colaboración en campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad de hombres y mujeres.
- Proposición de al menos un código de conducta con el fin de asumir y transmitir el principio de igualdad de género en los medios de comunicación social.
- Elaboración de al menos un código ético con referencias sobre representación equitativa.
- Elaboración de al menos un recurso informativo para los medios audiovisuales.
- Realización de reuniones con el Servicio de informática para implementar la aplicación COMJUNTA utilizada para el seguimiento de campañas.

Objetivo 2: Garantizar que las normas elaboradas incluyan la perspectiva de género para disminuir las brechas relativas a los medios de comunicación social.

En todos los procesos de elaboración de normas, y en particular en la elaboración del desarrollo reglamentario de la *Ley 10/2018, de 9 de octubre, Audiovisual de Andalucía*, se tendrá en cuenta desde su concepción el eje transversal de género, teniendo como objetivo en este sentido la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el sector audiovisual andaluz. En la misma línea se actuará en el desarrollo y ejecución del Plan Estratégico del Sector Audiovisual y el Plan de Ordenación e Impulso del sector audiovisual que se incluye en su seno y cuya aprobación impone la citada Ley.

También se contemplará la perspectiva de género en la Orden que regula la concesión de los Premios Andalucía de comunicación audiovisual local, mediante la incorporación entre los criterios de valoración de los trabajos la equidad de género, evitando imágenes sexistas o estereotipadas que inciten a la violencia o sugieran ventajas en estas actitudes, así como en el *Decreto 96/2017, de 27 de junio, por el que se regula la coordinación de la estrategia de imagen institucional de la Administración de la Junta de Andalucía*, que impone la elaboración de la Estrategia anual de comunicación institucional.

Por otra parte, cabe señalar que, con carácter general, se redactará un informe de impacto de género sobre cualquier norma realizada desde la Dirección General de Comunicación Social, según lo establecido en el *Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género*.

Todas las acciones anteriores requieren de un personal especializado en igualdad de género y evaluación de normas, subvenciones, contratos, capaz de visualizar la pertinencia y mejores acciones que proporcionen equidad allí donde sea necesario. El fomento de códigos de buenas prácticas y la participación y comunicación en todos los procesos que realiza la Dirección General, también contribuirá al conocimiento sobre la materia y sin duda redundará en beneficio de la igualdad de género. Por ello, entre las acciones directas relacionadas con este objetivo y para seguir la estrategia de mainstreaming en los presupuestos, la Dirección General pretende las siguientes:

- Realización de reuniones de las personas responsables con una persona especialista en igualdad de género para la evaluación de normas, subvenciones y contratos.

- Incorporación de cláusulas para disminuir las brechas de género en la lectura de diarios, en la Orden que regula la concesión de subvenciones para la mejora de la alfabetización mediática y para la promoción de la lectura de la prensa en Andalucía.
- Incorporación de cláusulas que disminuyan la brecha de género en la contratación por las empresas del sector audiovisual.
- Mantenimiento del criterio de género que valora los contenidos relacionados con el fomento de la igualdad de género.
- Impulso de los códigos de buenas prácticas sobre perspectiva de género en las agencias de publicidad, a través de los criterios de adjudicación y baremo en los contratos de publicidad institucional.
- Inclusión de cláusulas en la concesión de licencias para la prestación de servicios de comunicación audiovisual radiofónicos y televisivos, en las cuales se contemple que las empresas concurrentes presenten medidas que tiendan a disminuir las desigualdades entre hombres y mujeres, como planes o medidas de igualdad y/o conciliación familiar y laboral para su personal.

Objetivo 3: Garantizar y fomentar la igualdad de mujeres y hombres a través de la contratación pública, concursos y líneas de ayudas y subvenciones en los distintos ámbitos de la comunicación institucional.

Las actuaciones a seguir para ello serán la incorporación de cláusulas de género en la Orden que regula la concesión de subvenciones para la mejora de la alfabetización mediática y para la promoción de la lectura de la prensa en Andalucía, y se mantendrá el criterio de género que valora los contenidos relacionados con el fomento de la igualdad de género en la citada Orden.

También se impulsará la elaboración de códigos de buenas prácticas en las agencias de publicidad, con perspectiva de género, que se tendrán en cuenta en los criterios de adjudicación y baremo en los contratos de publicidad institucional.

En los procesos de concesión de licencias para la prestación de servicios de comunicación audiovisual radiofónicos y televisivos, se contemplará que las empresas concurrentes presenten medidas que tiendan a disminuir las desigualdades entre hombres y mujeres, como planes o medidas de igualdad y/o conciliación familiar y laboral para su personal.

Para este objetivo, las acciones directas que realizará la Dirección General de Comunicación Social son las siguientes:

- Inclusión de la perspectiva de género en el desarrollo reglamentario de la *Ley 10/2018, de 9 de octubre, Audiovisual de Andalucía*, desde su concepción a su aplicación teniendo como objetivo en este sentido la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el sector audiovisual andaluz.
- Incorporación de la perspectiva de género en todas las fases del Plan estratégico del sector audiovisual y el Plan de ordenación e impulso del sector audiovisual que se incluye en su seno.

- Inclusión de criterios de valoración de los trabajos que eviten imágenes sexistas o estereotipadas, que inciten a la violencia o sugieran ventajas en estas actitudes en la Orden que regula la concesión de los Premios Andalucía de comunicación audiovisual local.
- Incorporación de la perspectiva de género en el Decreto 96/2017, de 27 de junio, que desarrolla a su vez la elaboración de la Estrategia Anual de Comunicación Institucional.
- Elaborar informe de impacto de género sobre cualquier norma legal realizada desde la Dirección General de Comunicación Social, según lo establecido en el *Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género*.

Objetivo 4: Recomendar la aplicación de un uso no sexista del lenguaje y promover la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de las mujeres y hombres en todos los medios de comunicación y publicidad.

Para ello, cuando las Secretarías Generales Técnicas de las Consejerías remitan la solicitud de informe favorable a la Dirección General de Comunicación Social para las campañas y acciones de comunicación que desarrollarán, se continuará pidiendo por escrito el compromiso de contemplar y exigir a las agencias y empresas adjudicatarias de contratos de comunicación institucional, el cumplimiento del art. 58 de la *Ley 12/2007, modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre*. En el contenido de dicho informe también se recuerda que en la ejecución de los trabajos deben adecuarse a lo establecido en dicho artículo de la Ley.

El Gabinete de comunicación fiscaliza todas las acciones de comunicación institucional, estén o no centradas en la igualdad de género. Son sometidas al control establecido en el vigente artículo 33 de la *Ley 1/2015 de 21 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía*. Dicho control se realiza en dos pasos: en primer lugar, se autoriza la realización de la propia acción, indicando en el Informe preceptivo y vinculante, entre otras cosas, la obligatoriedad de cumplir lo establecido en el artículo 58 de la *Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*, modificada por la *Ley 9/2018, de 8 de octubre*, con respecto a la utilización de un uso no exista del lenguaje y la transmisión de una imagen de igualdad entre hombres y mujeres, libre de estereotipos sexistas. En segundo lugar, y tras el estudio y supervisión realizada por el citado Gabinete de las piezas creativas que formen parte de la acción concreta de comunicación, se comprueba lo anterior y su adecuación a la estrategia global de comunicación de la Junta de Andalucía, aprobándose la ejecución de la misma sólo cuando cumpla los requisitos indicados. Así que, respecto a este objetivo, las actividades directamente relacionadas se traducen en las siguientes:

- Revisión de las acciones institucionales desarrolladas en cuanto al cumplimiento de la utilización de un lenguaje no sexista.
- Remisión de una guía sobre uso del lenguaje inclusivo para todas las campañas institucionales en medios informativos o audiovisuales.
- Recordatorio a las secretarías generales técnicas que en la ejecución de los trabajos deben adecuarse a lo establecido en artículo 58 de la *Ley 12/2007, modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre*.

Objetivo 5: Fomentar entornos o escenas, imágenes y mensajes en las acciones de comunicación y campañas de publicidad institucionales que promuevan la igualdad de género para su emisión en los medios de comunicación.

Las actuaciones previstas en este sentido son la prestación de asistencia y asesoramiento técnico a las consejerías en todas las fases de los procesos de intervención relacionados con la gestión de la comunicación corporativa, evitando el uso de lenguaje e imágenes sexistas y la falta de presencia equilibrada en la participación de hombres y mujeres en las imágenes gráficas, las secuencias de los anuncios y la locución de los mensajes.

Igualmente se velará por evitar la difusión de mensajes que hagan alusión a la violencia de género, el sexismo y toda clase de explotación de las mujeres en espacios publicitarios y medios de comunicación, así como por el rechazo de actitudes, comportamientos y situaciones discriminatorias y de violencia de género o que incluyan mensajes sexistas.

Las acciones que completan los resultados esperados para este objetivo son las siguientes:

- Realización del seguimiento a las secretarías generales técnicas de las consejerías en cuanto a la emisión de informe favorable o no de la Dirección General de Comunicación Social para las campañas y acciones de comunicación que desarrollen.
- Petición por escrito del compromiso de contemplar y exigir el cumplimiento del art. 58 de la *Ley 12/2007⁵, de 26 de noviembre*, a las agencias y empresas adjudicatarias de contratos de comunicación institucional.
- Fomento de campañas sobre violencia de género que impliquen a hombres y mujeres evitando la feminización del problema.
- Difusión a las consejerías de los informes y directivas del Consejo Audiovisual de Andalucía sobre el tratamiento de violencia de género en los medios audiovisuales.

El programa presupuestario 52C, en relación a la igualdad de género, tiene una relevancia funcional, ya que puede ser una palanca de cambio en la igualdad de género en el sector audiovisual. El programa gestiona y coordina acciones en materia de comunicación con todas las consejerías, y tiene competencias que se relacionan legalmente con la normativa de igualdad de género. Por lo cual, en base al análisis de la situación de partida y respecto al programa presupuestario 52C, el centro directivo responsable concluye que el proceso presupuestario tendrá un impacto positivo, dentro de los límites de las competencias que tiene asignadas, porque incorpora transversalmente el principio de igualdad, adoptando además medidas positivas y compensatorias que favorecen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en la normativa, en la contratación pública, en las ayudas o subvenciones, así como en otras medidas de sensibilización sobre valores igualitarios de hombres y mujeres dentro del sector audiovisual y sus agentes relacionados.

La capacidad de impacto es primordialmente instrumental, a través de los objetivos expuestos. La valoración del impacto ha tenido en cuenta el desequilibrio y desigualdades

5 Modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

de hombres y mujeres en el ámbito audiovisual. Integra, a través de indicadores presupuestarios, la transversalidad de género con distintas acciones de formación y sensibilización de sus recursos humanos. Asimismo, incluye otras acciones correctoras, para influir en la representación equilibrada de hombres y mujeres en el sector audiovisual, a través de informes preceptivos, códigos de buenas prácticas e inclusión de cláusulas sensibles al género en: baremos de concursos, normativa, subvenciones y contratos. Además, todas las acciones citadas tienen en cuenta el lenguaje inclusivo en su totalidad, obligando asimismo a las entidades ejecutoras a hacer uso de un lenguaje no sexista.

Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

El programa 52C Comunicación Social fue incluido en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG) 2015-2017 aprobado por la Comisión de Impacto de Género. En conjunto, el programa cumple con las recomendaciones establecidas en cada uno de los apartados del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género.

En este sentido, en el apartado de elaboración presupuestaria, partiendo de un diagnóstico realizado sobre sus ámbitos competenciales, el programa ha elaborado una planificación presupuestaria con perspectiva de género, pero puede seguir mejorando la lógica del diseño de objetivos, actuaciones e indicadores. Por otra parte, se observa que en la ejecución presupuestaria se ha seguido la recomendación de revisión de los indicadores presupuestarios relevantes a género, no obstante se deben incorporar también indicadores de género vinculados a aquellos objetivos o actuaciones que hayan transversalizado el enfoque de género. Finalmente, respecto a la implementación de la metodología G+, el programa 52C ha elaborado un Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE.G+) y ha diseñado un plan de formación para su personal, estando previsto continuar con la adaptación de herramientas de recogida de información relativas a personas. Por tanto, se observan avances que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios.

El programa 52C Comunicación Social cumple con carácter general con las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG).

82A ACCIÓN EXTERIOR

Mediante el Decreto 99/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior, conforme a su artículo 8, se asignan a la Secretaría General de Acción Exterior, las siguientes atribuciones: la planificación, coordinación y seguimiento de la acción exterior de la Administración de la Junta de Andalucía y el asesoramiento general a sus órganos administrativos y entidades instrumentales sobre esta materia, especialmente las actuaciones derivadas de la pertenencia de España a la Unión Europea; el impulso y desarrollo de actuaciones de formación, información y divulgación dirigidas a la sociedad andaluza sobre la Unión Europea y la acción exterior; el seguimiento y estudio de la normativa de la Unión Europea e impulso de las medidas para la eficaz adaptación de la normativa autonómica a ella; el apoyo, seguimiento y coordinación de la participación de la Junta de Andalucía en los

programas de cooperación territorial europea en sus tres ámbitos: cooperación interregional, transnacional y transfronteriza; las relaciones de cooperación transfronteriza entre la Junta de Andalucía y las regiones limítrofes portuguesas de Algarve y Alentejo, con las que conforma la Euroregión Alentejo-Algarve-Andalucía; la cooperación territorial en el área mediterránea y en el área atlántica; las funciones relativas a la Delegación de la Junta de Andalucía en Bruselas; el impulso y la dirección de las competencias relacionadas con los andaluces y andaluzas que residen fuera de la Comunidad Autónoma y de la ciudadanía andaluza retornada; y las competencias en materia de fomento de la internacionalización del tejido empresarial andaluz, así como la atracción de inversión directa exterior que pueda contribuir al desarrollo y consolidación del tejido productivo andaluz, y en consecuencia la coordinación de la actividad de la Agencia Andaluza de Promoción Exterior, S.A. (EXTENDA).

Así pues, el programa presupuestario 82A, gestionado por la Secretaría General de Acción Exterior, recoge los objetivos estratégicos y operativos para llevar a cabo el asesoramiento y coordinación de las actuaciones de la Junta de Andalucía en el exterior, el fortalecimiento de las relaciones institucionales, en especial a aquellas derivadas de la pertenencia de España a la Unión Europea, las destinadas a las comunidades andaluzas en el exterior, así como el fomento de la internacionalización del tejido empresarial andaluz.

En 2019, en las acciones que se van a llevar a cabo para alcanzar los objetivos de la Secretaría General de Acción Exterior, se mantendrá la perspectiva de género y de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como criterio necesario en todas las actuaciones dirigidas a la ciudadanía andaluza, como las de sensibilización, información, formación e investigación sobre la Unión Europea, la cooperación territorial y la cooperación transfronteriza, al igual que en las actuaciones dirigidas a las comunidades andaluzas en el exterior, así como las actuaciones relacionadas con el fomento de la internacionalización, para evitar diferencias en el tratamiento a hombres y mujeres. Igualmente, se tendrá en cuenta la perspectiva de género y el uso del lenguaje no sexista en la redacción de los informes o documentos formales que se elaboren. Respecto a las competencias relativas al fomento de la internacionalización del tejido empresarial andaluz, se tendrá en cuenta la perspectiva de género en el desarrollo y seguimiento de las actuaciones desarrolladas en este ámbito, incluyendo las realizadas directamente por la Agencia Andaluza de Promoción Exterior, S.A. (EXTENDA).

Uno de los **objetivos** estratégicos de este programa es: Asegurar la representación institucional y fomentar la integración de Andalucía en el exterior.

Respecto a este objetivo estratégico, la perspectiva de género se incluye siempre en el desarrollo de los siguientes **objetivos** operativos:

Objetivo 1: Garantizar la defensa de los intereses andaluces en las instituciones y entidades europeas e internacionales.

Con este objetivo se promueve la participación institucional de Andalucía en los foros europeos e internacionales en los que se contemplan espacios de interlocución y decisión para las entidades regionales mediante actuaciones que desarrollen acuerdos que, en general, garanticen y promuevan los intereses de Andalucía en el exterior.

Son de especial relevancia las actuaciones de defensa y promoción de los intereses de Andalucía en el ámbito europeo e internacional, en primer lugar, por formar parte del Comité de las regiones de la Unión Europea, organismo consultivo que representa a las entidades regionales y locales de la Unión Europea en el que se exponen y defienden los intereses de Andalucía. Por otro lado, la defensa y promoción de los intereses de Andalucía se lleva a cabo igualmente mediante la participación en los órganos de coordinación de la Administración General del Estado, como la Conferencia para asuntos relacionados con la Unión Europea, o en los órganos de la Unión Europea, así como en foros como las Comisiones Intermediterránea y Atlántica de la Conferencia de Regiones Periféricas y Marítimas (CRPM) y la Asociación de Regiones Fronterizas de Europa (ARFE).

Por otro lado, como parte de la defensa de los intereses andaluces está el fortalecimiento de la Delegación de la Junta de Andalucía en Bruselas, adscrita a la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior, a través de la Secretaría General de Acción Exterior, como punto de apoyo para las actuaciones ante la Unión Europea. Igualmente, en el marco de este objetivo operativo, también se llevarán a cabo acciones que promuevan el acercamiento y entendimiento entre distintas culturas, en especial, mediante el apoyo a la Fundación Tres Culturas del Mediterráneo, a la Fundación Barenboim- Said y la participación en el Consorcio público Casa Árabe.

En todos los ámbitos de participación institucional, cuando se establezcan acuerdos institucionales con entidades internacionales, con el Gobierno central o con otras Comunidades Autónomas que tienen por objeto, fundamentalmente, la participación en los asuntos europeos, se supervisará que no se utilice lenguaje sexista en los textos de los mismos. También, en la documentación institucional generada, se tendrá como prioridad el uso del lenguaje no sexista.

Por otra parte, en el desarrollo de las actuaciones de apoyo en materia de normativa europea, como la coordinación y el seguimiento de los procedimientos de infracción de la normativa de la Unión Europea en los que la Junta de Andalucía sea parte, se tendrá en cuenta la perspectiva de género y el lenguaje no sexista en los informes y documentación que se genere, según lo establecido en el artículo 5 de la *Ley 12/2007⁶, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*, que señala que los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género.

La perspectiva de género se tendrá en cuenta en todas estas actuaciones de carácter institucional, en las cuales se fomentará que la participación de hombres y mujeres en los equipos de los proyectos de estudios e investigación sea equilibrada, al igual que la composición de las mesas de trabajo.

6 Modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

Objetivo 2: Fomentar la información y formación sobre la Unión Europea.

Como parte de las competencias de la Secretaría General de Acción Exterior está el impulso y desarrollo de actuaciones de formación, información y divulgación dirigidas a la sociedad andaluza sobre la actividad de la Unión Europea y la acción exterior, así como la participación en redes existentes para ese fin.

Las actuaciones previstas para conseguir este objetivo operativo promueven la sensibilización de la ciudadanía sobre la pertenencia de España a la Unión Europea y el proceso de construcción europea. Por ello, se va a continuar desarrollando medidas que favorezcan el acceso a la información sobre la UE y el conocimiento de las instituciones, las políticas y la actividad de la UE, con la finalidad de favorecer la participación de la ciudadanía andaluza en el proceso de integración europea, mejorando con ello el acceso del conjunto de la sociedad andaluza a los recursos disponibles para toda la ciudadanía europea.

Entre estas actuaciones se encuentra la coordinación y apoyo a la Red de información europea de Andalucía, presidida por la Secretaría General de Acción Exterior, y que está compuesta actualmente por los 15 centros de información europea de Andalucía pertenecientes a las redes de información promovidas por la Comisión Europea: centros de documentación europea, centros Europe Direct y centros Enterprise Europe Network. Estos centros están distribuidos en todo el territorio de la Comunidad Autónoma y pertenecen a distintos ámbitos institucionales, con la siguiente distribución actual: 4 universidades (una de ellas con 2 centros), 7 entidades locales, 2 asociaciones empresariales y 1 agrupación de desarrollo rural. El apoyo a las personas miembro de la Red de información europea de Andalucía se realiza mediante quince subvenciones finalistas para financiar o cofinanciar los gastos de funcionamiento o de las actividades que realizan, lo que reforzará los servicios que se prestan a la ciudadanía andaluza para informar sobre la Unión Europea, ayudando a mejorar su acceso a los recursos europeos.

Como parte de la coordinación de esta red, la Secretaría General de Acción Exterior promueve que las acciones desarrolladas por los centros de información europea contemplen la perspectiva de género en las publicaciones editadas, en los recursos digitales utilizados y en las actividades de información y formación con participación directa de público, al igual que en toda la documentación generada.

La concesión anual del Premio Jóvenes Andaluces Construyendo Europa (JACE), que convoca la Red de información europea de Andalucía y que en 2019 cumple su decimotercera edición, implica la difusión de las bases, que utilizan un lenguaje no sexista e incluyen anualmente como uno de los temas de trabajo en el concurso, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la Unión Europea, como parte de la sensibilización necesaria sobre la igualdad de género en el contexto de la Unión Europea. Por otro lado, en la fase final de este premio, se realiza un encuentro con la participación de alrededor de 200 jóvenes provenientes de toda la Comunidad Autónoma Andaluza, pertenecientes a los centros educativos finalistas, para escenificar de forma grupal los temas relacionados con la Unión Europea incluidos en las bases. Por otro lado, además de un cuidado uso de imágenes y lenguaje no sexista en todos los trabajos presentados, se fomenta la participación igualitaria de los y las jóvenes en el encuentro de celebración de este premio, siendo la distribución del alumnado según sexo del 60% de alumnas y el 40% de alumnos.

La Red de información europea de Andalucía también convoca conjuntamente el Premio Andaluz de Investigación sobre la Integración Europea, cuyo objetivo es el de promover y apoyar la realización de trabajos de investigación sobre esta materia realizados por grupos de investigación y personas investigadoras de la Comunidad Autónoma Andaluza. En esta actuación, que al igual que el premio JACE, cumple en 2019 su decimotercera edición, también se vigila el uso no sexista del lenguaje en las bases que se publican, así como que el trabajo que obtenga el premio cumpla con la perspectiva de género, tanto en el lenguaje utilizado como en sus contenidos.

Por otro lado, desde 2018 se elabora y difunde digitalmente el Boletín mensual de la Red de información europea de Andalucía. Este Boletín, que se elabora conjuntamente por todos los miembros de esta red, incluye noticias, convocatorias y actualidad normativa sobre la Unión Europea. Este instrumento de información europea se difunde en las páginas web de la Red de información europea de Andalucía y mediante listas de correos electrónicos. Tanto la información que contiene, como el propio lenguaje y las imágenes utilizadas, son supervisadas desde la perspectiva de género.

En otras actuaciones conjuntas de la Red de información europea de Andalucía, como la publicación de la web <http://www.andaluciaeuropa.com>, y la edición y difusión de la Memoria anual, se contempla igualmente el uso del lenguaje no sexista y que sus contenidos sean acordes con la perspectiva de género.

Como otro importante instrumento de información sobre la Unión Europea, la Secretaría General de Acción Exterior viene publicando desde 1992, la revista Europa Junta, actualmente en formato digital. En la trayectoria de esta revista se continuará teniendo en cuenta la perspectiva de género, buscando que sus contenidos reflejen las diferencias que puedan producirse entre hombres y mujeres en los distintos temas tratados, al igual que se dedicarán artículos específicos a la información sobre las políticas de igualdad en la Unión Europea. Igualmente, se tiene en cuenta la perspectiva de género en el uso del lenguaje no sexista, enfoque que se mantiene igualmente respecto a las imágenes que se utilizan acompañando a los artículos, buscando una distribución igualitaria de hombres y mujeres en las fotos e ilustraciones utilizadas.

Por otro lado, la Secretaría General de Acción Exterior, realiza convocatorias de becas de formación e investigación sobre materias relacionadas con la Unión Europea y las comunidades andaluzas en el exterior, para favorecer la formación práctica especializada de jóvenes de la Comunidad Autónoma Andaluza con titulación superior, con la finalidad de que puedan adquirir experiencia y mejorar su capacitación en estas materias. En esta actuación, las bases reguladoras y convocatorias correspondientes contemplarán la perspectiva de género mediante un uso no sexista del lenguaje. Por otro lado, la igualdad entre hombres y mujeres estará asegurada por la aplicación de criterios de valoración de méritos en el proceso de selección en igualdad de oportunidades.

Respecto a las actividades formativas sobre la Unión Europea que se realicen, directamente o en colaboración con la Red de información europea de Andalucía, se promoverá la participación equilibrada de hombres y mujeres, tanto en las mesas de ponentes como entre las personas asistentes. En las actividades de información y sensibilización, por otro lado, se difundirán las políticas europeas destinadas a superar las desigualdades entre hombres y mujeres.

En general, en el desarrollo de las actuaciones que se realicen para favorecer el acceso de la ciudadanía andaluza al conocimiento de la Unión Europea, se tendrá presente la perspectiva de género, especialmente en el uso del lenguaje e imágenes no sexistas, evitando los estereotipos de género. Igualmente, las estadísticas que afecten a estas actividades incluirán la variable sexo cuando estén referidas a personas.

Objetivo 3: Cooperación con otras regiones y coordinación de la cooperación territorial.

Para desarrollar este objetivo, se realizarán actuaciones de promoción de la cooperación con otras regiones en la defensa de intereses comunes. Así mismo, se llevará a cabo la coordinación y seguimiento de los Programas de cooperación territorial europea, así como de la participación andaluza en los programas Interreg V, en la cooperación transfronteriza cuenca mediterránea, y en el programa de cooperación entre la Junta de Andalucía y las regiones limítrofes portuguesas del Algarve y el Alentejo. Igualmente, se impulsa la participación andaluza en proyectos del programa Twinning, a través de la difusión de sus convocatorias. En todos ellos se fomentará la participación equilibrada de hombres y mujeres, en especial en la constitución de las mesas o grupos de trabajo, y un uso del lenguaje no sexista en la información que se difunda.

En concreto, las actuaciones dirigidas a coordinar, apoyar e impulsar la participación andaluza en Programas de cooperación territorial europea y vecindad 2014-2020 se desarrollan a través de las distintas convocatorias de proyectos del programa de cooperación Interreg V A España-Portugal (POCTEP); programas Interreg V B, en los que participa Andalucía tales como el Programa del Sudoeste Europeo (SUDOE), el Programa del espacio Atlántico, el Programa MED; los programas Interreg V C en los que participa Andalucía, fundamentalmente, Interreg Europe y Urbact y, finalmente, el Programa de vecindad, ENI CBC cuenca mediterránea.

En este contexto, se promoverá la coordinación y desarrollo de recursos y herramientas de información y comunicación como el Portal OCTA, una base de datos de proyectos, o los boletines digitales OCTA, entre otras medidas. En todas estas actuaciones se tendrá en cuenta la perspectiva de género, evitando el uso sexista de las imágenes y del lenguaje utilizado para fomentar una visibilización igualitaria de hombres y mujeres. Igualmente, en las estadísticas que se generen en la realización de informes y estudios sobre cooperación con otras regiones y sobre la coordinación de la cooperación territorial, se contemplará la variable sexo en los datos que, por su naturaleza, lo permitan.

Otra de las actuaciones contempladas para desarrollar este objetivo, son las de impulso, coordinación y desarrollo de las relaciones entre la Junta de Andalucía y las regiones limítrofes portuguesas del Algarve y el Alentejo, con las que conforma la Eurorregión Alentejo-Algarve-Andalucía (EUROAAA). En 2019 se continuarán desarrollando acciones de la Eurorregión a través del proyecto Gabinete de Iniciativas Transfronterizas Eurorregión Alentejo-Algarve-Andalucía 2020, (GIT EUROAAA 2020), liderado por la Secretaría General de Acción Exterior y participado por las Comisiones de coordinación y desarrollo de las Regiones de Algarve y Alentejo, que está cofinanciado por los fondos FEDER al amparo de la primera convocatoria de proyectos del programa de cooperación Interreg V A España-Portugal, POCTEP 2014-2020. En este marco, se elaborarán instrumentos de información como el Boletín digital mensual Informa EUROAAA, se alimentará la página web de la EUROAAA y se editará una

revista semestral sobre EUROAAA. En el caso de los contenidos de estas herramientas de información se contemplará la perspectiva de género, tanto en las temáticas que se desarrollen como en el lenguaje y las imágenes utilizadas.

Con todo ello se pretende que, al finalizar el proyecto, se haya conseguido una mayor cohesión entre los agentes e instituciones de ambos lados de la frontera, mejor conocimiento del funcionamiento de las entidades y de las instituciones. También, una ampliada capacidad de trabajo y el consecuente desarrollo económico y social de las poblaciones incluidas en el espacio fronterizo Andalucía-Algarve-Alentejo. La institucionalización de las relaciones entre las entidades que forman parte del proyecto, así como de todas las instituciones y agentes del territorio fronterizo es el objetivo fundamental de la Euroregión Alentejo-Algarve-Andalucía. En este marco, se busca la visibilización de la igualdad entre hombres y mujeres en todos los eventos conjuntos que se realicen, promoviendo la igualdad en la participación de hombres y mujeres tanto en los grupos de trabajo como en las mesas de los eventos informativos. Por otro lado, se tendrá en cuenta la perspectiva de género en la realización de investigaciones, informes y productos de difusión que se elaboren para dar a conocer la Euroregión y sus actividades.

Por otro lado, en aquellas acciones de cooperación transfronteriza realizadas por entidades locales, universidades y entidades sin ánimo de lucro andaluzas con Algarve y Alentejo, se promoverá la perspectiva de género en los proyectos para que la participación de hombres y mujeres en los mismos sea igualitaria. Por ello, en la *Orden de 28 de julio de 2016, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, para el fomento de la Cooperación Transfronteriza en la Euroregión Alentejo-Algarve-Andalucía*, se ha tenido en cuenta la perspectiva de género considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género, como dispone el artículo 5 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*. Dicha perspectiva de igualdad de género está presente en su ejecución y seguimiento.

También, en el ejercicio 2019 se continuará colaborando en la implementación de la Estrategia West Med y su Plan de acción en el contexto de la iniciativa para el desarrollo sostenible de la economía azul en el Mediterráneo occidental, de la Comisión Europea; así como en otras estrategias macrorregionales aplicables en Andalucía, como la Atlántica. En el marco del Proyecto Med Panoramed, del Eje 4 del Programa Interreg V B MED, durante 2019 se continuará colaborando, formando parte de la Unidad country coordinator España de dicho proyecto.

En general, la participación en las iniciativas, foros, eventos o espacios de encuentro de agentes regionales europeos y el ejercicio de la representación de la Junta de Andalucía en los grupos de trabajo, comités territoriales, comités de seguimiento y de gestión conjunta de los programas operativos de cooperación transfronteriza, se llevará a cabo teniendo en cuenta la perspectiva de género, visibilizando de igual forma a hombres y mujeres, tanto en

7 Modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

los eventos conjuntos que se realicen, como en la producción de estudios y publicaciones relacionados con la Eurorregión.

Por otra parte, en todas las actividades descritas, las estadísticas que se generen en la realización de informes y estudios para el cumplimiento de objetivo, se desagregará la variable sexo en los datos que por su naturaleza lo permitan, y se tendrá en cuenta la perspectiva de género para obtener y difundir información, asegurando que se contemple de igual forma a hombres y mujeres.

Objetivo 4: Fomentar la participación de los andaluces y andaluzas en el mundo.

Para conseguir este objetivo, se desarrollarán acciones para apoyar y coordinar las relaciones de la sociedad andaluza y sus instituciones con los andaluces y andaluzas en el mundo. Por un lado, se llevarán a cabo actividades de divulgación, formación e investigación sobre las comunidades andaluzas en el mundo que favorezcan su integración social, cultural y laboral. Así mismo, mediante convenio con la empresa pública Inturjovent, se facilitará el uso de los albergues a los andaluces y andaluzas que residen en el exterior y estén vinculados a nuestras comunidades andaluzas en el exterior. Por otro lado, se realizarán encuentros de jóvenes andaluces y andaluzas que residen fuera de Andalucía para impulsar su implicación en las comunidades andaluzas en el exterior de Andalucía. En dichas actuaciones, se fomentará la participación igualitaria de hombres y mujeres, favoreciendo su visibilidad en las actividades divulgativas, formativas y de investigación, para que las actividades sean accesibles tanto a los hombres como a las mujeres que componen las comunidades andaluzas en el mundo.

Así mismo, se realizará una nueva convocatoria de Premios a las comunidades andaluzas en el exterior, para reconocer la trayectoria y esfuerzo de los y las protagonistas de nuestra emigración. En las bases de la convocatoria, se contempla la perspectiva de género gracias al uso de un lenguaje no sexista y a favorecer la participación en el mismo de forma igualitaria a hombres y mujeres.

Por otro lado, se llevarán a cabo actuaciones de apoyo a las comunidades andaluzas, mediante convocatoria de subvenciones destinadas a actividades de promoción cultural, de orientación a la población andaluza en el exterior así como para el mantenimiento de dichas entidades, teniendo en cuenta la introducción de los principios de relación telemática con la Administración para conseguir la mayor eficiencia en la tramitación de estas ayudas. De manera específica, se favorecerá la participación de las mujeres en los órganos de decisión de las asociaciones de las comunidades andaluzas en el mundo, de forma que su composición sea equilibrada en número de hombres y mujeres.

Otra actuación es la asistencia a los andaluces y andaluzas residentes en el exterior que se encuentren en situación de gran necesidad, mediante la convocatoria, por segunda vez, de una línea de ayudas a través de ONG, en la que tanto en la información sobre la convocatoria, como en la gestión de la misma, se tendrá en cuenta la perspectiva de género para favorecer el acceso igualitario de hombres y mujeres a este recurso.

La Administración de la Junta de Andalucía está comprometida en el proceso del retorno de los andaluces y andaluzas en el exterior facilitándolo a través de las asociaciones de

retornados, y promoviendo ayudas para hacerlo posible. En este caso, se favorecerá el acceso a la información de forma igualitaria, al igual que se tendrá en cuenta la perspectiva de género en el análisis de la información previa al proceso y en la que se produzca posteriormente al mismo.

Objetivo 5: Fomentar el gobierno abierto de los andaluces y andaluzas en el mundo.

En este objetivo operativo, el Registro Oficial de las Comunidades Andaluzas es el instrumento que permite la gestión de la inscripción, actualización y expedición de la Tarjeta de andaluz o andaluzas en el exterior. Para su desarrollo electrónico, se tendrá en cuenta la perspectiva de género y fomentará la participación de hombres y mujeres de forma equilibrada, utilizando los sistemas de información necesarios para instrumentar esta función mediante la administración electrónica. Los datos estadísticos relativos a personas producidos con esta herramienta se desagregarán por sexo.

Por otro lado, se promoverán canales de comunicación basados en instrumentos TIC donde se concentren los servicios que desde la Junta de Andalucía se presten a los andaluces y andaluzas fuera del territorio de la Comunidad y en los cuales se tendrá en cuenta la perspectiva de género en general, cuidando que el lenguaje y las imágenes promuevan el acceso a los recursos de forma igualitaria entre hombres y mujeres.

En general, se promoverá la sensibilización y formación para favorecer una participación igualitaria de los hombres y de las mujeres andaluzas pertenecientes a las comunidades andaluzas en el mundo, con objeto de fortalecer su presencia e influencia en actuaciones desarrolladas en los lugares en que residen fuera de Andalucía.

Por otro lado, como ya se ha comentado, en 2019, conforme al *Decreto 99/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior*, entre las competencias de la Secretaría General de Acción Exterior se incluye el fomento de la internacionalización del tejido empresarial andaluz, así como la atracción de inversión directa exterior que pueda contribuir al desarrollo y consolidación del tejido productivo andaluz, y la coordinación de la actividad de la Agencia Andaluza de Promoción Exterior, S.A. (EXTENDA). Por ello, el programa ha establecido otro **objetivo** estratégico que consiste en: Fomentar la internacionalización del tejido empresarial andaluz.

Este objetivo estratégico se desarrolla a través del siguiente **objetivo** operativo: Consolidar e incrementar el grado de internacionalización y desarrollo del tejido productivo andaluz.

Las actuaciones que se lleven a cabo tienen el objetivo principal de internacionalizar la economía andaluza para mejorar la relación económica de las empresas andaluzas con los mercados exteriores, potenciando una mayor presencia en los mismos. El impulso de la actividad exterior reforzará el acceso de las empresas andaluzas a los mercados exteriores y mejorará su posicionamiento internacional. Se favorecerá, así mismo, la innovación y competitividad internacional de las empresas andaluzas y se apoyará la captación y consolidación de la inversión extranjera directa.

Como parte de las medidas para incrementar la internacionalización de la economía y las empresas andaluzas y para apoyar al desarrollo de un modelo económico sostenible, de más

empleo y de mayor calidad para Andalucía, se impulsa, a su vez, la cualificación de recursos humanos especializados. La contribución de la internacionalización al mantenimiento y generación de nuevos puestos de trabajo relacionados con el éxito de un proyecto empresarial internacional, tiene una estrecha relación con la cualificación y el dominio de las habilidades propias del negocio internacional, por lo que es necesario contar con personal cualificado.

Por ello, una medida para favorecer la internacionalización de las empresas y la economía andaluza es promover la cualificación, la capacitación y las prácticas en materia de políticas para la internacionalización de jóvenes con titulación universitaria homologada, teniendo en cuenta que si las empresas exportadoras disponen de personal cualificado pueden mejorar su posicionamiento internacional, su competitividad y la captación y consolidación de inversiones extranjeras.

Con esta finalidad, se dará continuidad al Programa cátedras andaluzas de internacionalización, dirigido al sistema universitario andaluz, que se estructura en dos medidas. Por un lado, las Aulas de internacionalización, para promover actividades formativas, de sensibilización y de difusión en la internacionalización de las empresas y la economía dirigidas a jóvenes del ámbito académico de las universidades andaluzas. Por otro lado, la medida denominada Becas de internacionalización, que proporciona formación práctica de calidad en comercio internacional a jóvenes con titulación universitaria homologada para facilitar su inserción laboral en empresas, asociaciones y entidades andaluzas con un proyecto de internacionalización. Esto facilita que las empresas puedan contar con el personal altamente cualificado que requiere la internacionalización de su actividad.

Para llevar a cabo estas actuaciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 5 de la *Ley 12/2007⁸, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*, se tendrá en cuenta la transversalidad del principio de igualdad de género en todo el proceso de desarrollo del Programa de cátedras andaluzas de internacionalización, tanto en las actividades desarrolladas como parte de la medida de Aulas, como en la medida de Becas. En ambos casos, cuando se realicen estudios e informes, se tendrá en cuenta la variable sexo en las estadísticas referidas a personas. Igualmente, cuando se realicen actividades de información o difusión, se velará por un uso del lenguaje no sexista e inclusivo en el ámbito empresarial, al igual que se vigilará que las imágenes promuevan la participación igualitaria de hombres y mujeres en la actividad empresarial.

En el desarrollo de las actuaciones ligadas a este objetivo operativo, se tendrán en cuenta las estadísticas existentes con datos desagregados por sexo, promoviendo, cuando sea posible, la construcción de indicadores en los que la variable sexo esté siempre presente cuando los datos sean referidos a personas. Se promoverá que la perspectiva de género se incluya en los eventos que se organicen, fomentando la participación igualitaria de hombres y mujeres en las mesas de trabajo. Igualmente, todos los productos que se desarrollen como, por ejemplo, estudios, publicaciones y materiales de difusión, se realizarán contemplando el uso de lenguaje e imágenes no sexistas.

8 Modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

01.31 INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

12B SELECCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN

El Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP), creado por la *Ley 6/1985 de 27 de Noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía*, transformado en Agencia Administrativa en virtud de lo dispuesto en la *Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía*, y cuya organización se define en los Estatutos aprobados por *Decreto 227/2009, de 16 de junio*, modificados por *Decreto 98/2014*, tiene atribuidas, en general, las competencias en materia de formación y perfeccionamiento del personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y del personal no judicial de la Administración de Justicia de Andalucía; el estudio, la investigación teórica y práctica de la Administración Pública y de sus técnicas; la información y la difusión de las materias que afecten a la Administración Pública; y la gestión de las pruebas de selección y los cursos de selección del personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía y del personal no judicial de la Administración de Justicia en Andalucía así como aquellos procesos selectivos que se le encomienden, tal y como establecen el artículo 9 de la citada Ley de creación y el artículo 4 de sus Estatutos.

Actualmente el Instituto se adscribe a la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior, tal como se recoge en el *Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías* y en el *Decreto 99/2019, de 12 de febrero, que establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior*.

El *Decreto 156/2012, de 12 de junio, por el que se regulaba la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública*, atribuyó al Instituto, como nuevas funciones, la formación y perfeccionamiento del personal de alta dirección de la Junta de Andalucía y de sus entidades instrumentales, así como el asesoramiento y colaboración en la selección y formación del personal de las entidades instrumentales de la Junta de Andalucía.

También, el *Decreto 206/2015, de 14 de julio, por el que se regulaba la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública*, partiendo de la necesidad de reforzar la capacidad de evaluación, análisis y reformulación de las estrategias de mejora y modernización de la Administración Pública para hacerla más eficiente y capaz, y en esa línea, atribuyó al Instituto Andaluz de Administración Pública nuevas competencias y funciones que tienen que ver con la evaluación de la calidad, eficiencia y desempeño de los Servicios Públicos, configurándolo además como la herramienta que impulsará la evaluación de las políticas públicas.

En el mismo sentido, el *Decreto 99/2019, de 12 de febrero, que establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior*, atribuye al Instituto Andaluz de Administración Pública, dentro de sus competencias y funciones, la gestión de la evaluación de las políticas públicas, bajo las directrices y supervisión de la Secretaría General de Regeneración, Racionalización y Transparencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.2.ñ) del Estatuto del Instituto Andaluz de Administración Pública, aprobado por *Decreto 277/2009, de 16 de junio*.

En la modificación de los Estatutos del IAAP realizada en 2014 ha quedado configurado como un principio básico de actuación del Instituto, el principio de igualdad de género, reforzando la importancia de la transversalización de género en la actividad formativa del Instituto. Ello implica la introducción de la perspectiva de género con carácter transversal en las actuaciones y funciones que le son propias en materia de formación, así como la promoción de la formación específica en igualdad de oportunidades. Atendiendo a su relevancia de género, desde el año 2013, el programa 12B se clasifica como G+, porque las competencias del programa son de la máxima relevancia de género, atendiendo a todos los criterios que utiliza el Programa G+ para determinar esta relevancia –poder transformador, capacidad de impacto, relevancia funcional y competencias de gestión de personal– en el conjunto de las políticas de la Junta de Andalucía, reconociéndose el carácter estratégico que la selección y la formación del personal de la Junta de Andalucía revisten, tanto para consolidar el cambio cultural necesario para institucionalizar e implementar la transversalización de género desde la Administración, como para integrar la igualdad entre hombres y mujeres en el seno de la misma.

El artículo 31 de la *Ley 12/2007⁹, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía*, dedicado al empleo en el Sector Público andaluz, marca la pauta a seguir en la selección y formación de su personal, determinando que los temarios para la celebración de pruebas selectivas incluirán materias relativas a la normativa sobre igualdad y violencia de género; que para que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea integrada en el desarrollo de la actividad pública, la Administración de la Junta de Andalucía garantizará la formación de su personal en esta materia; y que las ofertas públicas de empleo de la Administración de la Junta de Andalucía deberán ir acompañadas de un informe de impacto de género.

Hay que valorar, por otra parte, la importancia de la formación como palanca de transformación. Uno de los factores de éxito más frecuentes para la implementación de la transversalidad de género según la experiencia acumulada por el Programa G+ es la existencia de un equipo humano con conocimientos en género, concienciado de su importancia, y mantenido en el tiempo, por lo que la institucionalización de la formación del personal resulta fundamental. Así, para que la movilidad propia del personal en la función pública no suponga una dificultad para avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres, es necesario apostar por la formación generalizada en materia de género. Igualmente, en el marco del proceso de reformulación de las estrategias de mejora y modernización de la Administración Pública en el que el Instituto está participando activamente, las dedicadas a la gestión y compartición del conocimiento, pueden contribuir de forma importante a este objetivo.

Además, hay que considerar que el IAAP tiene entre sus funciones, según sus Estatutos, asesorar y colaborar con las entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía en la planificación, desarrollo y evaluación de la formación del personal de las mismas, por lo que la repercusión de esta actuación llega a ese sector, donde persiste la masculinización en los niveles directivos.

9 Modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

Por lo tanto, el IAAP es un organismo estratégico para el avance de la institucionalización de género en la Administración de la Junta de Andalucía, porque sus competencias son fundamentales para favorecer un cambio organizacional orientado a aplicar políticas responsables con la igualdad de género.

Se hace necesario que la planificación esté preferentemente respaldada por diagnósticos propios del IAAP sobre la realidad del personal al que se dirigen las actuaciones del Instituto, ya que la información existente consiste fundamentalmente en análisis estadísticos, que no profundizan en el origen de las brechas, ni en las medidas para su corrección.

La actividad del Instituto afecta a un colectivo de alrededor de 240.000 personas empleadas públicas de la Junta de Andalucía en 2015. El IAAP, basándose en datos aportados por la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública para la elaboración del diagnóstico previo a la elaboración del Plan de igualdad, ha elaborado un diagnóstico de género tanto de la plantilla global de la Junta de Andalucía, como de las personas que integran la Administración General y el personal no judicial de la Administración de Justicia, grupos que conforman la población a la que se dirigen las actuaciones del IAAP, fundamentalmente en materia de formación.

En general, los datos han permitido identificar que los principales problemas en materia de igualdad tienen que ver con la representación de las mujeres en puestos de responsabilidad ya que no se da un equilibrio entre la presencia mucho mayor de las mujeres, superior al 60% en todos los ámbitos analizados, y la presencia de estas en los grupos superiores o en los puestos de mayor nivel.

Por otro lado, reflejan claros desequilibrios de género que fundamentalmente se refieren a la segregación vertical, lo que implica la necesidad de seguir incorporando la perspectiva de género en todas las actuaciones que desarrolla el IAAP, poniendo el acento en fomentar la promoción de las mujeres en puestos intermedios de responsabilidad (niveles de 25 a 30), así como en potenciar la representación de las mujeres en toda la actividad del IAAP: personas formadoras, ponentes, autoras, dinamizadoras, miembros de comisiones de selección, evaluadoras, mentoras, jurados y personas colaboradoras en general.

Respecto a la formación entre el personal de la Junta de Andalucía, se observa que en todos los sectores las mujeres realizan más formación en general, siendo la proporción en torno al 70% mujeres y 30% hombres. Esta tendencia aumenta en la formación en género, lo que hace presuponer que el interés de los hombres en cuestiones de género es menor.

Sobre la salud laboral en la Junta de Andalucía, en todos los ámbitos, la movilidad por motivos de salud laboral es mayor para mujeres que para hombres. El sector donde más se acentúa esto es en el de la sanidad, donde las mujeres suponen el 93,4% de los casos de movilidad frente al 6,6% de hombres. En educación es donde menor diferencia existe, aunque ésta es significativa. Por otra parte, las mujeres tienen peor salud laboral que los hombres, aunque es cierto, que el hecho de que se trate de sectores fuertemente feminizados influye en que los porcentajes de movilidad y bajas por incapacidad temporal sean mayores para mujeres. Por tanto, la peor salud laboral de las mujeres es otro dato a tener en cuenta de cara a la formación en hábitos de vida saludable y en actuaciones de sensibilización en relación con el autocuidado de las mujeres.

Por ello, el **objetivo** general que encabeza la estrategia del IAAP para 2019, y que debe estar presente e impregnar cualquier actividad desarrollada por el Instituto, es la incorporación de una estrategia transversal de género en todas sus actuaciones, que favorezca la reflexión interna en torno a políticas de igualdad de género y que utilice la potencialidad de las competencias del mismo para convertirlo en un foco irradiador de esta idea, con la posibilidad de acceder de algún modo a prácticamente toda la población que compone el elemento humano de la Administración Pública andaluza. En definitiva, la perspectiva de género debe incluirse de manera transversal en todas las actuaciones del IAAP, favoreciendo la reflexión interna en torno a políticas de igualdad de género.

Para la implantación de esta estrategia transversal se considera que se debe actuar en varios sentidos:

- Asegurando la igualdad en el acceso al empleo público de la Administración General de la Junta de Andalucía evitando situaciones de discriminación por sexo. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres debe ser integrada en el desarrollo de la actividad pública de la Administración Pública andaluza desde su origen, es decir, desde el mismo proceso por el que se selecciona a su personal.
- Proporcionando formación específica en materia de género al personal propio del IAAP, pero también a aquellas personas que colaboran con el IAAP desde diferentes roles: docentes en acciones formativas, personas miembros de comisiones de selección o que colaboran de cualquier otra forma en las actividades de los procesos selectivos, personas colaboradoras en la evaluación de políticas y servicios públicos, en la estrategia de introducción de la innovación en la administración, o en las actuaciones para la gestión del conocimiento, etc. Es imprescindible que este personal cuente también con la formación necesaria en esta materia que permita que en su actuación diaria se incorpore siempre la perspectiva de género.
- Proporcionando información y formación en materia de igualdad al personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, es decir, introduciendo de forma transversal la perspectiva de género en todas las actuaciones formativas dirigidas a las distintas categorías del personal empleado público, además de diseñar una línea estratégica específica en materia de igualdad de género.
- Introduciendo el enfoque de género en cualquier otra actividad que realice el IAAP, como las referidas a la evaluación de políticas públicas, innovación en la gestión en las administraciones públicas y gestión del conocimiento, coordinación y colaboración con otras organizaciones y entidades públicas o la actividad editorial del Instituto.

Así pues, para el año 2019 el primero de los objetivos estratégicos del IAAP se ha centrado en la incorporación de manera transversal del enfoque de género en el conjunto de sus actuaciones. Y aunque pudiera considerarse una cuestión menor o anecdótica, se quiere resaltar que, manteniendo en lo esencial la estructura de las líneas y objetivos estratégicos del Instituto Andaluz de Administración Pública respecto a años anteriores, en este ejercicio se ha optado por que el objetivo estratégico encaminado a incorporar de manera transversal el enfoque y la perspectiva de género en todas las actuaciones del mismo, encabece la estrategia del Instituto, para evidenciar que en todos los demás objetivos y actuaciones debe tener siempre presente esta perspectiva como fundamento de cualquier actuación.

La actividad de formación dirigida a las personas empleadas públicas permite simultáneamente trabajar en la formación de las personas en contenidos de género y a la vez en el ámbito de la representación de las mujeres, promoviendo actuaciones para evitar la segregación horizontal en relación a determinadas materias y al tiempo para combatir la segregación vertical relacionada con la representación entre el personal colaborador del Instituto en todos sus ámbitos de actuación.

Para ello es necesario evitar desequilibrios de género que actualmente todavía persisten en el personal que colabora con el Instituto. Pero también la transversalización de género requiere que todo el personal que colabora en cualquiera de las actividades que se realizan por el Instituto tenga una adecuada formación en esta materia, de forma que la perspectiva de género esté presente en la totalidad de la actividad del IAAP, y a través del mismo se extienda a toda la organización, y así se vea reflejado en la selección y reclutamiento del nuevo personal y del talento que debe ponerse al servicio de la Administración Pública de Andalucía; también en la formación continua y desarrollo de nuevas competencias que realiza todo el personal al servicio de esta Administración y, de forma muy particular, el que alcanza los niveles directivos de la misma; en investigación en materia de Administración Pública que patrocina el Instituto y en sus publicaciones; o en la evaluación de las políticas y servicios públicos, que en ningún caso podría considerarse completa si no incorpora esta perspectiva.

Se han previsto las siguientes actuaciones para conseguir los objetivos anteriores:

- Para alcanzar el objetivo de evitar los desequilibrios de género entre el personal que colabora con el Instituto, combatiendo la segregación vertical en las actuaciones del IAAP en materia de formación, selección, publicaciones, evaluación de políticas públicas, gestión del conocimiento, innovación en la administración, etc., se establecen mecanismos para incrementar el número de mujeres entre el personal que colabora con el IAAP. Como norma los equipos docentes, de evaluadores y de autores y de otro tipo de colaboraciones, deberán ser paritarios por defecto debiendo explicarse en caso contrario las dificultades para su consecución.
- Formación específica en materia de género tanto al personal propio del IAAP, como sobre todo a aquellas personas que colaboran con el IAAP desde diferentes roles, para con ello aumentar las personas formadas en materia de género de entre el personal colaborador del IAAP. Y ello desde el entendimiento de que la formación en género del personal colaborador es un mecanismo de garantía de la incorporación de la transversalidad de género a las actividades que realiza el Instituto. Por ello se realizarán diversos tipos de actividades formativas en materia de género en diversos formatos que garanticen la formación en género de este colectivo.
- Gestión de los procesos selectivos teniendo en cuenta la perspectiva de género, partiendo de la convicción de que ya desde el momento en que se recluta a las personas que se van a integrar en la organización, es necesario que se asegure que el enfoque de género esté presente, garantizando la paridad en las Comisiones de selección que se constituyan durante el ejercicio, e incorporando temas específicos en materia de igualdad en los temarios de todos los procesos selectivos que se convoquen.

Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

El programa 12B Selección y Formación del personal de la Administración fue incluido en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG) 2015-2017 aprobado por la Comisión de Impacto de Género. En conjunto, el programa cumple varias de las recomendaciones establecidas en cada uno de los apartados del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género.

En este sentido, en el apartado de elaboración presupuestaria el programa ha procurado la coherencia a la hora de establecer la planificación presupuestaria en todos los documentos necesarios. Por otra parte, ha avanzado en el establecimiento de objetivos, actuaciones e indicadores relacionados con la igualdad de género en sus ámbitos de actuación, pero todavía cuenta con margen de mejora en lo que respecta al seguimiento de una cadena lógica de planificación y en la definición de cada uno de estos elementos.

Respecto al ámbito de la formación, se ha seguido la recomendación encaminada a transversalizar el enfoque de género en todos los cursos impartidos, no solamente en los específicos de igualdad de género, publicando una guía a tal fin. Por otra parte, se confirma la inclusión de temas relacionados con la igualdad de género en todas las convocatorias de oferta de empleo público.

Queda pendiente de realización la elaboración de diagnósticos de género de mayor calidad y profundidad, estando previsto para 2019 uno relativo a la actividad formativa del IAAP y otro sobre los resultados de la última oferta de empleo público finalizada.

Respecto a la ejecución presupuestaria, entre las recomendaciones se encontraba la mejora de los indicadores de género relacionados con la formación, que se ha incorporado para el Presupuesto 2019. También incluir la transversalidad de género en la colaboración con otras instituciones, ejemplificada en la inclusión de criterios de género en determinadas bases reguladoras relacionadas con estas colaboraciones. Por otra parte, se recomendaba el establecimiento de objetivos de género relacionados con el área editorial o con la de estudios e investigaciones, quedando margen de mejora al respecto ya que se ha incorporado el enfoque de género de manera transversal, sin concretar en objetivos específicos, actuaciones e indicadores.

Finalmente, en el ámbito de la implementación de la metodología G+, el programa ha elaborado un nuevo Documento de Orientaciones Estratégicas DOE.G+ y para 2019 tiene previsto llevar a cabo el Plan de comunicación del mismo. Por otra parte, ha previsto la formación del personal del propio Instituto. Por tanto, en conjunto, se observan avances que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios.

El programa 12B cumple con carácter general con las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG).

AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL DE LA RADIO Y TELEVISIÓN DE ANDALUCÍA (RTVA)

El Estatuto de Autonomía para Andalucía dispone en el artículo 210, apartado 1, que el servicio y la gestión de la radiotelevisión de Andalucía tienen carácter público y se prestarán mediante gestión directa. También establece en el apartado 3 del referido artículo que la Junta de Andalucía gestionará directamente un servicio de radiotelevisión pública. La *Ley 18/2007, de 17 de diciembre, de la radio y televisión de titularidad autonómica gestionada por la Agencia Pública de la Radio y Televisión de Andalucía (RTVA)*, encomienda a la RTVA, en su artículo 2, apartado 1, la función y misión de servicio público de radio y televisión, y determinando el apartado 2, que se atribuye a la RTVA la gestión directa del servicio público de radio y televisión para ser ejercida de forma efectiva por medio de las sociedades mercantiles del sector público andaluz adscritas a ella.

Se establecen en la citada *Ley 18/2007* las competencias de las sociedades, en el artículo 4, apartado 3, al decir que las programaciones que ofrezca la RTVA, a través de sus sociedades filiales (actualmente una única sociedad, Canal Sur Radio y Televisión, S.A., tras la fusión de Canal Sur Radio, S.A. y Canal Sur Televisión S.A. con fecha 1 de abril de 2016), harán compatibles el objetivo de rentabilidad social con el principio de eficiencia económica y deberán:

- Promover el respeto a la dignidad humana y, especialmente, a los derechos de la juventud y de la infancia, la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación por motivos de nacimiento, raza, ideología, religión, sexo u orientación sexual, o cualquier otra circunstancia personal o social.
- Favorecer la erradicación de la violencia de género y la promoción de los valores de convivencia e interculturalidad.
- Contribuir a la educación permanente de la ciudadanía.

Así mismo, su Disposición adicional tercera define qué se entiende por presencia o composición equilibrada de hombres y mujeres en los siguientes términos: “A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento. Las programaciones, contenidos y servicios que presten la RTVA y sus sociedades filiales se adecuarán permanentemente a la evolución y progreso social, y a la identidad, necesidades y preferencias del conjunto de la sociedad andaluza, atendiendo a las expectativas de los distintos sectores de población y actuando como agente vertebrador y cohesionador de la realidad, pluralidad y diversidad cultural, social, etnográfica, económica y política de Andalucía”.

Asimismo, en aplicación de lo establecido en el artículo 7 de la citada *Ley 18/2007*, el Pleno del Parlamento de Andalucía aprobó la Carta del servicio público de la RTVA mediante *Resolución de 15 de octubre de 2010 de la Presidencia del Parlamento andaluz*. Esta Carta establece las prioridades de actuación y las estrategias para la consecución de objetivos generales de la RTVA y de sus sociedades filiales y ha de ser desarrollada y especificada en un contrato-programa a acordar entre el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía y la RTVA, según lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 8 de la misma *Ley 18/2007*.

En el *Acuerdo de 27 de diciembre de 2016 del Consejo de Gobierno*, se aprueba el II contrato-programa entre el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía y la Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía con una vigencia inicial de 2017 a 2019. En la cláusula tercera, letra “c” de este contrato, se establece como uno de los compromisos de la RTVA y de su sociedad: “Conforme a la histórica y firme labor de la RTVA y de Canal Sur en pro de la igualdad real y efectiva de las mujeres apoyada transversalmente en toda la actividad audiovisual y en la operación empresarial interna y con arreglo a sus Planes de igualdad, el grupo RTVA asume también el compromiso de integrar la perspectiva de género en la elaboración de sus anteproyectos y proyectos de presupuestos anuales. Asimismo, los procesos presupuestarios (elaboración, ejecución y rendición de cuentas) elaborados con enfoque de género se someterán a las evaluaciones y auditorías, de acuerdo con lo dispuesto en el *Decreto 20/2010, de 2 de febrero, por el que se regula la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía*, y sus normas de desarrollo y de aplicación”.

La Agencia Pública empresarial de la Radio Televisión Pública de Andalucía, en sintonía con el cambio e impulso que la sociedad, las instituciones y la legislación vigente están dando al derecho universal de la igualdad de género y, en consecuencia, a la lucha contra la violencia machista, da un paso más en sus presupuestos con perspectiva de género para 2019 y, además de mantener sus obligaciones y sus compromisos, introduce dos nuevos objetivos, con los indicadores que permitan el autoanálisis y evaluación de cumplimiento.

Objetivo 1: Publicar expedientes de contratación con requisitos de igualdad.

Este objetivo, presupuestado por un importe de 2.000.000 euros, se alcanzará realizando actuaciones de desarrollo de criterios de igualdad de género en los pliegos de contratación pública. Desde RTVA se pretende con este objetivo influir positivamente en la sociedad, garantizando y fomentando la igualdad de mujeres y hombres a través de la contratación pública y concursos. En este sentido, se ha implementado en 2018 la fórmula jurídica que permite incorporar la perspectiva de género en la totalidad de los pliegos de ofertas públicas que tramita la Mesa de contratación de la RTVA y Canal Sur. Para 2019, el objetivo contempla ahondar un paso más en dirección hacia la igualdad, incluyendo consideraciones de género, bien como criterios cualitativos para evaluar la mejor relación calidad-precio, o como condiciones especiales de ejecución, siempre que se pueda establecer una relación con el objeto del contrato a celebrar.

Objetivo 2: Incluir en el plan de formación, tiempo de formación en igualdad.

Se presupuesta por un importe de 200.000 euros. El cumplimiento de este objetivo desarrollará en el grupo de empresas de RTVA la perspectiva de género en el diseño de la formación.

Estos objetivos cuantificados en el Anteproyecto de Presupuestos del ejercicio 2019 se complementan con diversas acciones implementadas por el grupo RTVA y con incidencia directa o indirecta en la igualdad efectiva. Entre estas, destacan:

- Nuevos planes de igualdad, elaborados en 2018 con nuevos diagnósticos y que entrarán en vigor en 2019, que permitirán aplicar con mayor eficacia las medidas de acción positiva, o correctoras si las hubiera, en cuanto a igualdad de oportunidades en toda la organización.

- Desarrollo de las funciones de la Delegación de igualdad, creada en 2018. Es el órgano delegado de la Dirección General de la RTVA constituido para garantizar el principio de igualdad de género de las actuaciones y normas emanadas de la Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía y de Canal Sur Radio y Televisión S.A. Se trata por tanto de un mecanismo nuevo que por parte de la empresa, se pone a disposición del cumplimiento de las obligaciones legales que tiene la Agencia pública en materia de igualdad.

Las acciones a realizar por la Delegación de igualdad tienen carácter transversal y seguirán contando con el Convenio marco con el Instituto Andaluz de la Mujer. Destacan, en este caso, además de la lucha contra la discriminación, la apuesta por la visibilidad del papel de las mujeres, y la concienciación de las personas más jóvenes, para lo que se prevén acciones conjuntas y de formación.

- Desarrollo de acciones de responsabilidad social corporativa en el ámbito de la comunicación con el tema central de la igualdad de género.

Respecto a la sociedad filial, Canal Sur Radio y Televisión, S.A., el Anteproyecto de Presupuesto para 2019 ha incluido **objetivos** generales, tres de los cuales inciden directamente en el ámbito de género:

Objetivo 3: Gestionar el servicio público de TV con carácter G+.

De este modo, este objetivo valora de forma independiente el coste de la actividad de servicio público a prestar en el medio televisión y multimedia, ascendiendo su importe a 120.733.000 euros. Este objetivo se desarrolla con proyectos tanto en el ámbito de la producción propia como en el que supone la participación de Canal Sur Radio y Televisión, S.A. en la industria audiovisual. Todos los proyectos en los que se materializa contemplan, desde un punto de vista estratégico, la integración de la dimensión de género dentro de un amplio plan de actuaciones que afectan a la gestión empresarial y a la repercusión social del producto (contenidos de televisión y multimedia), que en este caso tiene como población objetivo toda la de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Objetivo 4: Gestionar el servicio público de radio con carácter G+

Este objetivo, con un importe presupuestado de 28.437.000 euros, tiene un carácter similar al descrito anteriormente, destinado a la actividad de radio.

Objetivo 5: Coproducir proyectos con perspectiva de género

Este objetivo, para el que se ha presupuestado un importe de 500.000 euros, se llevará a cabo incorporando criterios de género en los proyectos de producciones de la industria audiovisual, desde el punto de vista de dos parámetros, los contenidos y la composición del personal de los equipos de realización.

Estos objetivos cuantificados en el Anteproyecto de Presupuestos del ejercicio 2019 se complementan con diversas acciones que, tanto en radio como en televisión, se basan fundamentalmente en los contenidos. En este aspecto, a lo largo de 2019 las programaciones de televisión, canales web y radio mantendrán el compromiso con la igualdad de género, lo que se llevará a cabo con la implicación de toda la empresa, desde la dirección a todos y

todas sus profesionales, así como estableciendo alianzas con instituciones y/o organizaciones que trabajan con el mismo objetivo. La Delegación de igualdad desarrollará un sistema de autoevaluación para el seguimiento de la presencia paritaria de hombres y mujeres en los contenidos de la producción audiovisual y multimedia.

Los y las profesionales de radio y televisión, para cumplir ese compromiso, contarán con formación y nuevas herramientas, además de las ya existentes, como el Libro de estilo, el Código de profesionales de televisión y radio para la elaboración de informaciones sobre violencia de género o la Guía de buenas prácticas de Canal Sur. Está previsto elaborar en 2019 un documento sobre la práctica periodística y de comunicación en general en el uso no sexista del lenguaje, tanto en informaciones, como en entretenimiento o publicidad.

En cuanto a la publicidad, Canal Sur seguirá velando para evitar la difusión de mensajes negativos que hagan alusión a la violencia de género, el sexismo y toda clase de explotación de las mujeres en espacios publicitarios, es decir, de actitudes, comportamientos y situaciones discriminatorias y de violencia de género o que incluyan mensajes sexistas. En este sentido, RTVA es miembro de Autocontrol, sistema de autorregulación y de control de los mensajes comerciales y de publicidad. Para 2019 está previsto que la Delegación de igualdad de género de Canal Sur, trabaje con el equipo comercial para resolver dudas o problemas que puedan surgir al respecto.

En radio, en lo que se refiere a contenidos de actualidad e informativos, Canal Sur Radio, Radio Andalucía Información y Canal Fiesta mantendrán las acciones para alcanzar una mayor visibilidad de las mujeres, así como un aumento progresivo de mujeres en las tertulias de actualidad en los principales informativos. Está previsto incorporar en la parrilla varios programas temáticos sobre la materia.

Por otra parte, se desarrollarán campañas por la igualdad y contra la violencia de género, comunes a radio y televisión, destacando las dirigidas a los y las jóvenes en el Canal Fiesta Radio.

En televisión, se seguirán aplicando en sus informativos los criterios profesionales para la correcta información de los asuntos de violencia de género. Por otra parte, la tarea de visibilidad y la lucha contra la violencia de género estará presente de forma transversal durante todo el año en diferentes programas temáticos en Canal Sur Televisión y Andalucía TV.

Como acciones concretas a desarrollar con el presupuesto de 2019 se proponen las siguientes:

- Impulso a la participación de un mayor número de mujeres en las tertulias de actualidad diarias.
- Fomento de los reportajes en Andalucía Directo dirigidos a poner en valor la pluralidad real de la actividad de las mujeres y promover el conocimiento del principio de igualdad entre hombres y mujeres, así como concienciar sobre hábitos estancados que ahondan en el discurso social predominante y, por el contrario, aquellos que estimulan una sociedad más igualitaria.
- Se seguirán realizando campañas por la igualdad, en distintos formatos y soportes, y contra la violencia machista, como se ha venido realizando en pasados ejercicios, en las que los/as comunicadores/as de Canal Sur se implican directamente y se comprometen.

- En torno a las fechas de 8 de marzo y 25 de noviembre, emblemáticas en la lucha por igualdad y contra la violencia contra las mujeres, Canal sur Radio y Televisión, S.A. realizará programaciones transversales, programas especiales, campañas en las que se implicará todo el personal, y darán cobertura y apoyo a actos y movilizaciones organizados por instituciones y asociaciones.
- Continuación con el trabajo para la incorporación de la perspectiva de género con las empresas productoras de televisión, cine, documentales, animación y, en general, de creación de contenidos audiovisuales.

En un sentido amplio, en los proyectos cinematográficos en los que participa la RTVA se incluye esa perspectiva. De una manera más específica, hay que destacar que Canal Sur tiene en cuenta contenidos dedicados a igualdad y la presencia de mujeres en la dirección o al frente de los proyectos que se presentan, con el fin de ayudar a que sigan aumentando. En todo caso, en 2019 habrá títulos, películas de ficción, TV-movies y documentales cuyo contenido gire en torno a las mujeres, que las presenten en ámbitos reservados tradicionalmente a hombres, que ofrezcan una imagen igualitaria de mujeres y hombres y, por supuesto, que denuncien las diferencias que aún subsisten por cuestión de género.

Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

La Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía (RTVA) ha sido auditada dentro del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG) 2015-2017, recibiendo una serie de recomendaciones en el Informe de Auditoría correspondiente, que se presentó a la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

En este sentido, la información presupuestaria aportada por la Agencia para el ejercicio 2019, muestra que dentro del apartado de planificación presupuestaria ha avanzado en la elaboración de diagnósticos de género, especialmente de carácter intraorganizacional debido a la elaboración del Plan de igualdad de la Agencia. No obstante, aun queda margen de mejora respecto a los diagnósticos relacionados con los servicios que presta a la ciudadanía. También ha seguido la recomendación de elaborar una planificación presupuestaria con perspectiva de género, incorporando objetivos y actuaciones específicos de igualdad de género. Respecto a la ejecución presupuestaria, indica haber realizado un esfuerzo en la concreción de indicadores de género. También, en el apartado de implementación de la metodología G+ se observan mejoras, ya que se ha creado una Delegación de igualdad de género en el seno de la Agencia, y se ha previsto mejorar la oferta de cursos de formación con perspectiva de género, quedando pendiente, por tanto, aspectos como la elaboración del Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE.G+). En conjunto, se observan avances que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios.

La Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía (RTVA) cumple con carácter general con las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

EXTENDA - AGENCIA PÚBLICA DE PROMOCIÓN EXTERIOR, S.A.

A través del análisis de los datos de los que dispone Extenda - Agencia Andaluza de Promoción Exterior, S.A. (en adelante Extenda), generados por su interacción con las empresas en los servicios de internacionalización, se obtienen conclusiones sobre la realidad de género en el sector de la exportación.

Se observa que de las empresas cliente de Extenda, un 74% disponen como contacto principal a un hombre, y un 26% a una mujer. El contacto principal coincide en una alta proporción con la persona que finalmente participa en las acciones desarrolladas por la entidad. Comparando ambos grupos, las empresas que tienen como contacto principal a una mujer son en mayor medida empresas jóvenes. El 6% tienen 1 año o menos de vida, frente a un 3,5% en las empresas de la misma antigüedad cuyo contacto principal es un hombre.

Por el tamaño de la empresa, aunque la mayoría de las empresas son microempresas, son las que cuentan con un contacto mujer las que mayor proporción de microempresas registran, un 68%, frente al 63% en las empresas cuyo contacto es un hombre. Por otra parte, en las empresas representadas por mujeres, un 67% tiene menos de 10 empleados, frente a un 62% en las empresas representadas por hombres como contacto.

También en el empleo y las ventas hay diferencias. En las empresas con un contacto mujer, un 76% factura menos de 2 millones de euros, frente a un 72% en las empresas cuyo contacto es un hombre.

Además de este desequilibrio, hay diferencias en cuanto a la actividad económica: las cinco primeras actividades en las empresas representadas por hombres como contacto son servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico, servicios técnicos de arquitectura, otras actividades de consultoría de gestión empresarial, fabricación de aceite de oliva y comercio al por mayor de frutas y hortalizas. Para las empresas representadas por mujeres estas actividades son: otras actividades de consultoría de gestión empresarial, fabricación de aceite de oliva, confección de otras prendas de vestir y accesorios, confección de otras prendas de vestir exteriores y artes escénicas.

En cuanto a las empresas según su naturaleza jurídica, atendiendo nuevamente a la persona de contacto de las mismas, existe mayor proporción de empresas con mujeres acogidas al régimen de autónomos, el 21% del total, frente al 11% en el caso de los hombres.

Por tanto, se observa un importante desequilibrio entre hombres y mujeres en cuanto al protagonismo en la internacionalización de las mismas. En aquellas empresas donde el contacto principal es una mujer, suelen ser más jóvenes, más pequeñas, con menor empleo, menor facturación, con mayor predominio del perfil autónomo y con actividades económicas diferenciadas como la moda o las artes escénicas.

En el año 2019, Extenda continuará con las siguientes iniciativas para incrementar el conocimiento de las empresas usuarias y su caracterización según género, así como para potenciar una mayor presencia de las mujeres en el tejido empresarial exportador:

- Continuación de la implementación de herramientas que permitan analizar la variable sexo de los datos relativos a personas, tanto en la programación como en el seguimiento de todas las actuaciones desarrolladas en el marco de sus programas.

- Avance en la estrategia intraorganizacional, elaborando un Documento de Orientaciones Estratégicas, DOE.G+, donde se concretan las medidas que la entidad va a llevar a cabo.
- Paridad de género en la participación en las acciones de formación técnica previstas para el año 2019, así como realizar algunas acciones específicas con orientación a la mayor participación de las mujeres en el tejido empresarial exportador.
- Impulso de la igualdad de género en la propia empresa mediante la aplicación de las actuaciones que se derivan del I Plan de igualdad de Extenda.

Como elementos esenciales para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Extenda, destacan los siguientes:

- Compromiso de la dirección de la empresa en la integración de la igualdad de oportunidades en la política de recursos humanos, reflejado en el Capítulo II del Convenio Colectivo. A tales efectos, se ha constituido una Comisión de igualdad, órgano paritario que velará por su cumplimiento y será responsable de la implantación del I Plan de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres de Extenda, que fue aprobado por Comisión de igualdad en diciembre de 2017.
- Impartición de un plan de formación específico para el personal como eje transversal en el diseño y elaboración del Plan de igualdad.
- Integración de la empresa dentro de la Unidad de igualdad de género de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior.

Por otra parte, del análisis de las políticas de recursos humanos de la empresa con perspectiva de género, reflejadas en el convenio colectivo, así como de las prácticas llevadas a cabo por la misma, destacan:

- Medida de acción positiva dentro del proceso de selección de personal, que regula la provisión de puestos de trabajo bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad.
- Denominación de los puestos de trabajo con ambos géneros gramaticales, así como la redacción de la oferta con un lenguaje no sexista.
- Difusión de las ofertas de promoción entre toda la plantilla especificándose las condiciones y requerimientos del puesto.
- Evaluación de las candidaturas con criterios objetivos y homogéneos para su valoración.
- Integración de todas las categorías profesionales en la programación de la formación.
- Impartición de las acciones formativas dentro de la jornada laboral y establecimiento del horario teniendo en cuenta al personal con reducción de jornada por cuidado de un menor, o permitiendo su compensación.
- Difusión de la formación entre todo el personal, incluyendo a las trabajadoras que se encuentran disfrutando de un período de excedencia.

- Igualdad en materia retributiva, puesto que los conceptos retributivos que integran el salario vienen determinados en función de la categoría profesional a la que se adscriban los trabajadores y las trabajadoras. Por otra parte, los complementos salariales se definen a partir de criterios objetivos.
- Difusión entre la plantilla del compromiso de la empresa en materia de conciliación.
- Ampliación del permiso de paternidad.
- Adaptación del permiso de lactancia a las necesidades del personal, tanto en su fraccionamiento como en su acumulación, así como su disfrute a través de una bolsa de horas.
- Permisos retribuidos para la asistencia a consultas médicas y el acompañamiento de menores y/o personas dependientes.
- Distribución de la jornada de trabajo en función de las necesidades para el personal en reducción de jornada por cuidado de menores de 12 años, mediante acuerdo entre las partes.
- Definición de un protocolo de protección a los casos de embarazo, maternidad y lactancia, al objeto de prevenir los posibles riesgos de salud en las trabajadoras.
- Flexibilidad horaria.

Por otra parte, el diagnóstico llevado a cabo para la elaboración del I Plan de igualdad de Extenda ha dado lugar a las diferentes líneas estratégicas y acciones a implementar dentro del horizonte temporal 2018-2020.

Las líneas estratégicas establecidas son: sensibilización y formación; comunicación interna y externa; ordenación del tiempo y prevención del acoso sexual y por razón de género en el ámbito laboral.

Y las acciones previstas:

- Campaña de difusión para la sensibilización en materia de género.
- Plan formativo en materia de género.
- Difusión del documento Buenas Prácticas en materia de Igualdad de Género de Extenda, ya implementada.
- Píldora formativa de Género. Nivel básico para nuevas incorporaciones en plantilla, que ya se ha realizado.
- Elaboración de una guía para el uso de una comunicación corporativa incluyente.
- Garantía de compromiso con la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.
- Difusión entre la plantilla de Extenda de la Guía para la conciliación de la vida privada y profesional. Protocolo de actuación. Esta actuación ya ha sido ejecutada.

- Elaboración de un folleto para el fomento de la corresponsabilidad, principalmente entre los varones.
- Protocolo de actuación en caso de acoso sexual y por razón de género en la empresa, que ya ha sido establecido.
- Difusión interna y externa del compromiso de Extenda con la igualdad de género y en particular con la tolerancia cero respecto al acoso sexual. Esta difusión ya ha sido realizada.

Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

Extenda – Agencia Pública de Promoción Exterior, S.A. ha sido auditada dentro del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG) 2015-2017, recibiendo una serie de recomendaciones en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género, que se presentó a la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

La información presupuestaria aportada por la Agencia para el ejercicio 2019, muestra que respecto a la elaboración presupuestaria ha avanzado en la elaboración de diagnósticos y en el uso de datos relativos a hombres y mujeres participantes o destinatarios de las acciones acometidas. También atiende a las recomendaciones realizadas respecto a la realización de una planificación presupuestaria con criterios de género y ha diseñado actuaciones específicas dirigidas a aumentar la participación de mujeres. Para 2019 se pretende continuar mejorando en áreas como, por ejemplo, en un sistema de evaluación que recoja información sobre resultados e impactos considerando la perspectiva de género, o en la coordinación en el ámbito presupuestario con la Consejería de Presidencia, Administración Pública e Interior. Respecto a la ejecución presupuestaria, la Agencia atendió a todas las solicitudes de participación recibidas por parte de las empresas, pero debe seguir considerando la posibilidad de establecer criterios de género en caso de observarse desigual representación por sexo y no poder atender todas las peticiones. También debe seguir atendiendo a la recomendación de realizar estudios, proyectos de investigación y campañas con enfoque de género, tal como está previsto para 2019 con la Memoria Anual o los Informes para el Consejo de Administración. En el apartado de implementación de la metodología G+, ha analizado las fuentes de información para poder obtener y analizar datos relativos a personas desagregados por sexo, y continuará en 2019 en lo relativo a la gestión de la información de las empresas cliente vía *online*. Respecto a la formación del personal en igualdad de género, las carencias se detectaron a través del diagnóstico realizado para el I Plan de igualdad de la Agencia, estableciéndose medidas para paliarlas que continuarán implementándose en 2019. En conjunto, se observan algunos avances que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios.

La Agencia cumple con carácter general con las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG).

09.00 CONSEJERÍA DE TURISMO, REGENERACIÓN, JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN LOCAL

11E DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE TURISMO, REGENERACIÓN, JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN LOCAL

El programa 11E comprende la dirección de los servicios comunes de la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local, coordinando la actuación de los servicios centrales, las delegaciones territoriales y la entidades instrumentales adscritas para la consecución de una gestión eficiente de los recursos con los que cuenta la Consejería. El programa sirve de soporte para la organización y funcionamiento de las unidades y servicios de la Consejería, asume la dirección, ordenación y gestión de las funciones y servicios de información y comunicación con la ciudadanía y cuenta con la Unidad de igualdad de género, a la que corresponde asesorar a los centros directivos formulando observaciones y valorando el contenido del informe de evaluación de impacto de género emitido.

Su objetivo general para 2019 es impulsar, coordinar e implementar la igualdad de género en la planificación, gestión y evaluación de las políticas desarrolladas por la consejería y en su cultura organizativa. También se integran en este programa las vocalías de la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos, lo que conlleva que su funcionamiento tenga especial importancia para la implantación de políticas de igualdad en el conjunto de la Consejería.

Se establece como **objetivo** estratégico Conseguir una mayor implicación de las personas responsables de programas presupuestarios en materia de género. Con este objetivo se pretende que a través del Presupuesto y con la colaboración de la Unidad de igualdad de género y las vocalías de la Comisión de Impacto de Género, los centros directivos responsables de los diferentes programas presupuestarios integren la perspectiva de género en sus políticas.

Como **objetivo** operativo se establece Incrementar la proporción de informes de género con datos desagregados por sexo. Y, como medida para la concienciación de la importancia de la integración del enfoque de género en el impulso de sus políticas, se define el objetivo de Incrementar la proporción de informes de género que se remiten a la Unidad de igualdad de género, que contiene datos desagregados por sexo, como punto de partida imprescindible para realizar el necesario análisis desde el punto de vista de género de las disposiciones normativas que se realizan en la Consejería.

Para ello, como medio para concienciar al conjunto de la Consejería de la importancia de la inclusión, en los informes que realizan sobre las normas que se tramitan, de datos desagregados por sexo (para realizar una adecuada evaluación de los efectos que las mismas tienen sobre mujeres y hombres), se pretende incluir en todos los informes de observaciones que realiza la Unidad de igualdad de género de la Consejería una mención expresa sobre esta cuestión.

Otro de los **objetivos** operativos previstos será Incrementar la proporción de informes de género con análisis de la brecha de género. Mediante el mismo, se pretende fomentar que los centros directivos de la Consejería realicen análisis de las causas de las brechas de

género existentes dentro de la tramitación de su normativa, como condición necesaria para tomar las medidas oportunas para erradicar dichas brechas, si se detectan en el ámbito de competencia de la Sección. Se pretende, en definitiva, concienciar a los centros directivos, realizando observaciones a los informes de género que realizan relativos a la necesidad de realizar un análisis de las brechas de género que se detecten en la tramitación de las disposiciones normativas.

Además de estos objetivos, el personal funcionario y laboral de los servicios centrales de la Consejería realiza actividades formativas ofertadas y gestionadas por Instituto Andaluz de Administración Pública, que tienen como objetivo la formación del personal en materia de igualdad de género, bien a través de formación on line (abierta durante todo el año) o a través de cursos específicos orientados a integrar la perspectiva de género en la gestión pública. El objetivo es que todo el personal reciba esta formación para que, por un lado, y con carácter general, pueda aplicar los conocimientos adquiridos en la gestión diaria de las políticas de la Consejería y, por otro lado, aproveche estos conocimientos de forma más concreta, en la redacción del Informe de evaluación de impacto de género, en la elaboración de disposiciones normativas del centro directivo.

También se pretende conseguir el reconocimiento del derecho contemplado en la cláusula quinta del Acuerdo de 9 de julio de 2013, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el acuerdo de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 3 de junio de 2013, sobre medidas en materia de jornada laboral, ausencias y permisos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas y empleados públicos. Consiste en que el personal empleado público que tenga a su cargo menores de doce años o familiar con enfermedad grave, dependientes o personas con discapacidad, tiene derecho a acogerse a la flexibilidad horaria o a ausentarse del trabajo por determinadas causas relacionadas con la conciliación (reuniones en centros educativos, técnicas de reproducción asistida), u otros motivos.

La medida permite que todas las solicitudes presentadas por el personal empleado público para hacer efectivo este derecho a la conciliación familiar y laboral, puedan concederse por el órgano competente en materia de personal, teniendo en cuenta las necesidades del servicio y a la adecuada planificación de los recursos humanos. En los últimos años se ha producido un aumento de solicitudes de estos permisos, observándose un incremento del número de hombres que lo solicitan, no sólo las mujeres. Ello permite una mayor flexibilidad para realizar la actividad profesional y favorece la conciliación para hombres y mujeres.

El análisis de impacto de género de la actividad desarrollada, revela la necesidad de profundizar en la integración de la perspectiva de género en todas las actuaciones. Las estadísticas de uso del servicio de información a la ciudadanía y los datos sobre participación en los procesos que se han impulsado en el último año indican una participación de un 61% de hombres y un 39% de mujeres. Sin embargo, la brecha de género aumenta cuando se trata de consultas sobre las áreas de policía, emergencias y protección civil (79% de hombres y 21% de mujeres). En los procesos de participación que se han impulsado, las consultas públicas previas y los trámites de información pública, muestran aún mayor desequilibrio, siendo los hombres quienes participan en el 98% de los casos, frente al 2% de mujeres. Esto nos lleva a concluir que aunque de todos los procedimientos, trámites y servicios de la Consejería, el 90% se destina directa o indirectamente a las personas, existe una importante

brecha de género en el interés que muestran las mujeres en el uso de determinados servicios, lo cual se considera un estereotipo masculino.

En 2019 entrará en vigor de la *Ley 7/2017, de 27 de diciembre de Participación Ciudadana de Andalucía* que, en concordancia con la *Ley 12/2007*,¹⁰ para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, considera la participación de las mujeres un instrumento en defensa de la igualdad de trato en todos los ámbitos y en la promoción de éstas como ciudadanas, contribuyendo a su empoderamiento. Por ello, también será un objetivo del programa continuar con el impulso y mejora de los sistemas de comunicación e información, el desarrollo de nuevos procedimientos, trámites y servicios de la administración electrónica, mejorar los canales de comunicación con la ciudadanía y potenciar la participación social especialmente de las mujeres que, en el ámbito de sus competencias, presenta una brecha de género importante. Para lograr este objetivo se realizarán campañas de comunicación y difusión, con enfoque de género, a través de la web y de las redes sociales, que sirvan de promoción y motivación para la participación de las mujeres en los procedimientos y, especialmente, en aquellas áreas donde tienen menor presencia.

12F TRANSPARENCIA Y RACIONALIZACIÓN

En el marco de las competencias atribuidas a la Secretaría General de Regeneración, Racionalización y Transparencia reguladas en el *Decreto 98/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local*, y con el objetivo de llevar a cabo su adecuación a lo dispuesto en el artículo 5 de la *Ley 12/2007*,¹¹ de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, se identifican una serie de objetivos y actuaciones encaminadas a contribuir a la integración de la perspectiva de género en la planificación y ordenación de los recursos humanos de las entidades instrumentales, así como al impulso de la transversalidad de género en la políticas públicas.

Así, en relación con las entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía, se llevarán a cabo diferentes análisis y seguimiento de los planes, proyectos e iniciativas de transformación y racionalización en materia de recursos humanos, incorporando sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se realicen, facilitando con ello un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones o condiciones, a través de un análisis de los resultados desde la dimensión de género. Las principales actuaciones que se proponen en este sentido se refieren a:

- La planificación y realización de estudios sobre recursos humanos, proyectos y directrices de adecuación de las necesidades del personal y de elaboración de planes de ordenación de recursos humanos.
- El análisis del dimensionamiento de las plantillas de las entidades del sector público instrumental.

10 Modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

11 Modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

- El análisis funcional de las entidades del sector público instrumental, con la finalidad de incorporar en sus catálogos los perfiles de puestos de trabajo necesarios para atender las diferentes carteras de servicios.

Por otra parte, en relación con el **objetivo** estratégico de Impulsar la cultura de evaluación de políticas públicas, desde esta Secretaría General, se plantea la necesidad de diseñar el modelo y la metodología para identificar y evaluar las estrategias de intervención que mayor impacto generan en la atención a las necesidades y expectativas de la ciudadanía, con la finalidad de valorar la utilidad de las mismas y el grado de eficacia, eficiencia y economía de los planes, programas y actuaciones que conllevan, priorizando aquellas que presenten un mayor impacto en la transversalidad de género.

En este sentido, uno de los **objetivos** que se propone el programa es Analizar la relevancia real y percibida de la transversalidad de género en las diferentes estrategias, a través de diferentes estudios y análisis que permitan evaluar, de un lado, la incorporación de la pertinencia y alcance de esta variable en los planes estratégicos y, de otro, el grado de implantación y logro de los objetivos que se establezcan en los mismos.

14B ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

El impacto de género del programa de gastos 14B Administración de Justicia, se articula fundamentalmente a través de dos grandes áreas de intervención, que tienen una trascendental incidencia en la consecución de la efectiva igualdad entre hombres y mujeres. Una, la actividad que desarrollan los Institutos de medicina legal y ciencias forenses a través de las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género y otra, la asistencia jurídica gratuita y especializada que se presta a través del turno especial en violencia de género. Unas actuaciones inciden especialmente en la consecución de los objetivos que marca el Pacto de Estado contra la violencia de género.

En cuanto a los Institutos de medicina legal, en el ejercicio 2018 se realizaron en los Servicios de patología de los Institutos de medicina legal y ciencias forenses de la Comunidad Autónoma de Andalucía un total de 4.378 autopsias, de las cuales 1.147 tuvieron un causa violenta, ya sea homicida, suicida o por accidente. Del total de autopsias por muerte violenta un 29,2% se realizaron a mujeres, manteniéndose prácticamente el mismo porcentaje que en ejercicios anteriores. Las autopsias son practicadas por orden judicial, en las muertes violentas o sospechosas de criminalidad y las cifras relativas a las autopsias practicadas muestra que existe un mayor número de muertes homicidas entre la población masculina y un mayor índice de mortalidad entre los hombres, por motivo de accidentes de tráfico.

Respecto de las valoraciones realizadas por el Servicio de clínica médico forense, el 72,5% de las valoraciones se realizaron sobre hombres y el 27,5% sobre mujeres, dentro de estas valoraciones se incluyen tanto las lesiones físicas, tales como agresiones, accidentes de tráfico, incapacidad laboral etc., así como las lesiones psíquicas (internamientos, credibilidad del testimonio, incapacidades, drogadicción etc.). Las valoraciones llevadas a cabo por el Servicio de clínica no arrojan una diferencia significativa respecto de hombre y mujeres.

La actividad desarrollada por las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género (UVIVG), de conformidad con la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de*

protección integral para la violencia de género y con la *Ley 13/2007*¹², de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, en la Comunidad Autónoma de Andalucía se crean como unidades funcionales de carácter técnico, de actuación especializada para valorar la violencia desde una perspectiva integral a requerimiento de los órganos judiciales competentes.

Según la citada *Ley Orgánica 1/2004*, de 28 de diciembre, la valoración del daño físico y psíquico debe hacerse de manera integral, incluyendo tanto el estudio de la víctima como de los y las menores por los efectos de la exposición a la violencia, así como del denunciado, debiendo valorar y relacionar el resultado y las consecuencias de la violencia y las agresiones desde un punto de vista dinámico, que considere tanto la forma de producirse y evolucionar, como los objetivos y motivaciones seguidos por el presunto agresor.

Las circunstancias especiales de los casos de violencia de género requieren análisis complejos, no sólo sobre el daño físico y psíquico así como la valoración psicológica, sino también la valoración y emisión de informes sociales sobre aquellos aspectos relacionados de manera directa, bien con la violencia, o bien con aquellas otras cuestiones de interés judicial para la adopción de medidas.

La *Ley Orgánica 1/2004*, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, en concreto los mandatos del artículo 65, en la redacción dada por la *Ley Orgánica 8/2015*, de 22 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, requiere que en caso de que el órgano judicial competente en violencia sobre las mujeres no acuerde suspender la patria potestad, guarda y custodia, acogimiento, tutela, curatela o guarda de hecho del progenitor denunciado por violencia de género respecto de los y las menores que dependen de él, deberá pronunciarse, en todo caso, sobre la forma en la que se ejercerá la misma. Asimismo, deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar la seguridad, integridad y recuperación de los y las menores y de las mujeres, y realizará un seguimiento periódico de su evolución. Para la adopción de estas medidas en sede judicial es consustancial la intervención del personal psicólogo y trabajador social adscrito a las UVIVG.

En 2018 se tramitaron en los Institutos de medicina legal y ciencias forenses de Andalucía 12.333 asuntos en materia de violencia de género, se valoraron en consulta programada a 1.419 mujeres, a 936 personas denunciadas y a 146 menores. Asimismo, se emitieron 858 informes psicológicos y 523 informes sociales. Cabe señalar que tras la aprobación de la *Instrucción de 15 de marzo de 2015*, por la que se aprueban las pautas básicas sobre la emisión del informe integral de violencia de género, se continúa trabajando en el desarrollo de la implantación de la valoración integral, que implica la valoración de la denunciante y el denunciado, para abordar cuestiones relativas a la existencia o no de lesiones físicas y psíquicas, medidas terapéuticas necesarias, existencia de estrés psicosocial y repercusión sobre menores.

La actuación pericial forense en materia de violencia de género comprende la actuación durante la guardia de 24 horas del personal médico forense y la actuación programada en

12 Modificada por la Ley 7/2018, de 30 de julio.

consulta, de la Unidad de Valoración Integral de Violencia de Género. En 2018, durante las guardias se valoraron a 2.846 mujeres y a 308 denunciados. La actuación médico forense, durante la guardia, requiere una respuesta inmediata al Juzgado de guardia con un doble objetivo de valorar las lesiones, si las hubiera, y la existencia de indicadores de violencia que aconsejen la remisión del asunto a la Unidad de Valoración Integral de Violencia de Género, además de la valoración urgente del riesgo de violencia de género.

En cuanto a las agresiones sexuales, es necesario aplicar el *Protocolo andaluz de actuación sanitaria ante la violencia de género*, que establece un procedimiento coordinado ente hospitales e institutos de medicina legal, evitando la revictimización de las mujeres mediante una sola exploración ginecológica conjunta y garantizando la adecuada obtención y conservación de pruebas de interés médico legal. Durante el ejercicio 2018 se llevaron a cabo 1.069 valoraciones del riesgo de violencia de género. La valoración médico-forense del riesgo de violencia de género precisa de una metodología que la dote de rigor científico y que sirva de interés predictivo del comportamiento violento en el futuro de cara a la protección de la víctima. La valoración del riesgo forma parte de la valoración integral de violencia de género y puede llevarse a cabo en consulta programada con toda la información disponible de la guardia, atestados, denuncia, etc. Por contra, la valoración urgente del riesgo requiere de una actuación médico forense inmediata en un plazo máximo de 72 horas a requerimiento del órgano judicial de guardia, para la adopción de medidas cautelares y de protección. La valoración urgente del riesgo se incluye en la valoración médico-forense del agresor, pero es necesario disponer de información de la víctima y de otras fuentes de información. Para ello se requiere establecer cauces ágiles de intercambio de información con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y otros dispositivos en violencia de género que dispongan de información de interés médico legal.

En 2019 se continuará potenciando las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género (UVIVG) de los institutos de medicina legal y ciencias forenses, apostando por la formación y especialización del personal médico forense, de los y las profesionales de la psicología y del trabajo social que forman parte de las mismas, en colaboración con otras instituciones y organismos.

Por otro lado, dentro de las medidas del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, se reforzarán las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género, con al menos un equipo multidisciplinar más en las ocho provincias andaluzas, además de la impartición de un curso de formación para el personal integrante de las mismas, que se llevará a cabo en colaboración con el Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP), para el adecuado desempeño de las tareas asignadas.

Se prevé trabajar para garantizar que todas las víctimas tengan derecho, en condiciones de igualdad, al recurso con independencia de su lugar de residencia. Se ha constatado que existe una mayor inasistencia a las UVIVGs entre las víctimas de partidos judiciales que no disponen de las mismas, respecto de la capital, en la que se ubican las mismas. El traslado desde su lugar de residencia a la UVIVG supone, en muchas ocasiones, un problema añadido a las mujeres en estado de vulnerabilidad, por lo que se deben acometer medidas que faciliten su valoración por el equipo multidisciplinar de la UVIVG en sus instalaciones o en instalaciones apropiadas del partido judicial.

Adicionalmente, se tiene previsto potenciar la elaboración de protocolos de actuación, que garanticen el funcionamiento eficaz y eficiente de las UVIVG, mediante la racionalización de los recursos disponibles y la intervención coordinada de sus integrantes, en colaboración con otros organismos como el Instituto Andaluz de la Mujer y la Dirección General de Violencia de Género, con el fin de compartir información de interés forense que evite la revictimización.

La integración de la perspectiva del género en el ámbito del derecho a la asistencia jurídica gratuita, tiene una doble incidencia, por el impacto a las personas destinatarias del derecho a la asistencia jurídica gratuita, receptoras de un servicio público que afecta tanto a personas físicas como jurídicas y el impacto en las personas que prestarán estos servicios públicos, referido a profesionales de la abogacía y de la procuraduría.

Para la identificación y análisis del contexto social de partida de mujeres y hombres que intervienen en la prestación de este servicio público en Andalucía, en 2014 se puso en marcha una aplicación informática de gestión de la justicia gratuita: el Sistema Informático de Gestión de la Asistencia Jurídica Gratuita (TEMISA), que tendrá incidencia en las dos ramas procedimentales que se gestionan en la consejería en materia de justicia gratuita. Por una parte, la gestión de la compensación económica por las actuaciones que realizan los y las profesionales de la abogacía y la procuraduría en el turno de oficio y en el turno de guardia a los y las beneficiarias de la justicia gratuita. Y por otra parte, la gestión de tramitación de expedientes de reconocimiento del derecho a la justicia gratuita, que es competencia de las Comisiones de Asistencia Jurídica Gratuita, ubicadas en cada una de las Delegaciones del Gobierno de la provincia.

Por otra parte, en 2017 se adjudicó contrato de gestión para la el desarrollo del procedimiento de reconocimiento del derecho a la asistencia jurídica gratuita: a la ciudadanía. Se encuentra en trámite avanzado de desarrollo la aplicación informática TEMISA, pero hasta 2019 no estará en plena ejecución, lo que dificulta identificar a las personas beneficiarias y las denegaciones que se efectúan, así como los reconocimientos por especialidades de gestión, donde se dispondrá de datos pormenorizados de expedientes tramitados en el turno especial de violencia de género, menores y extranjería.

En cuanto a las personas receptoras de los servicios públicos de asistencia jurídica gratuita, de un total de 141.543 personas atendidas, mayoritariamente son varones los que acuden a los Servicios de orientación de jurídica gratuita en los distintos colegios de abogados de Andalucía (80.535), dado que el índice de criminalidad es mucho mayor en hombres que en mujeres. En 2017, los expedientes tramitados ascienden a 174.749. De ellos el número de personas beneficiarias del derecho de asistencia jurídica gratuita, por reconocimiento del mismo, asciende a 157.052.

Estas personas beneficiarias del derecho a la justicia gratuita son receptoras tanto de servicios del turno de oficio, como del turno de guardia. La información sobre las personas que han sido atendidas en el turno de oficio, que han recibido de profesionales de la abogacía y la procuraduría los servicios de representación y defensa ante los órganos judiciales (certificadas por trimestres en cada ejercicio presupuestario) es recogida por el programa informático TEMISA. En cuanto a su distribución por sexo, atendieron el turno de oficio un 64% de abogados y un 36% de abogadas y un 63,6% de procuradores y un 36,4% de

procuradoras. Del total de personas beneficiarias de la justicia gratuita, que han sido representadas o defendidas en los procesos judiciales por los y las profesionales de la abogacía y la procuraduría, más del 60% son hombres, dado que el índice de criminalidad es mucho mayor en varones, atendiendo a que el mayor volumen de actuaciones certificadas procede de la jurisdicción penal.

Y para la atención a personas en el turno de guardia en 2017, según los datos suministrados por TEMISA, en relación a las actuaciones certificadas por abogados y abogadas andaluces por las asistencias prestadas a personas imputadas, detenidas o presas, cabe señalar que el 79,2% eran abogados y el 20,8%, abogadas. Se evidencia, igualmente, un mayor número de servicios prestados en la asistencia jurídica gratuita a hombres que a mujeres.

En cuanto a los y las profesionales que prestan los servicios de asistencia jurídica, de acuerdo con las normas de funcionamiento interno de cada colegio profesional, está reconocido y garantizado un turno equitativo y rotatorio entre todos los y las profesionales que prestan servicios de asistencia jurídica gratuita respetándose, por tanto, los criterios de igualdad, sin que se produzca ninguna discriminación por razón de sexo.

Gracias al sistema informático TEMISA, así como a los datos facilitados por los Consejos andaluces de Colegios de Abogados y de Procuradores, a fecha de junio de 2018, el número de profesionales adscritos al turno de oficio en los distintos colegios profesionales asciende a 5.233 abogados y 3.942 abogadas, a diferencia de ello, se registraron 789 procuradoras y 411 procuradores. En cuanto al turno de guardia en los distintos colegios profesionales, se registraron un total de 4.551 abogados y 3.444 abogadas.

La adscripción al turno de oficio de acuerdo con la normativa vigente, es obligatoria. En cuanto al turno de oficio, el número de profesionales mujeres adscritas al turno de oficio en procuradores es mayor que el de profesionales de la abogacía, que obedece al número de ejercientes de las distintas profesiones, al igual que los y las profesionales adscritos al turno de guardia. La diferencia en cuanto al número de inscritos obedece a que en la profesión de la abogacía hay más hombres que mujeres, siendo lo contrario en la profesión de la procuraduría.

Para 2019, como medida específica derivada del Pacto de Estado de violencia de género, en los procedimientos que se sigan contra la violencia de género, se garantizará por los colegios de abogados la designación urgente de letrado y letrada y se asegurará la inmediata presencia y asistencia a las víctimas. Igualmente, por los colegios de procuradores se adoptarán las medidas necesarias para la designación urgente de profesionales de la procuraría cuando las víctimas deseen personarse como acusación particular, por lo que se establecerán guardias en los colegios de abogados y turnos especializados en los citados colegios en materia de violencia de género. Asimismo, se realizarán actividades formativas dirigidas a abogados/as y procuradores/as adscritos a estos turnos especializados.

Respecto de las sedes judiciales, es una línea prioritaria para el programa 14B la dotación de dependencias que garanticen la no coincidencia víctima/agresor en las dependencias de los juzgados con materia de violencia contra las mujeres. Todos los juzgados especializados y exclusivos de violencia contra las mujeres de Andalucía (18 en total) cuentan con alguna dependencia específica para la estancia de las víctimas, separada de las demás

dependencias contribuyendo a evitar los encuentros. En los juzgados con competencia sobre violencia no exclusivos (43) que carecen de dependencias específicas por falta de espacio, se adoptan medidas alternativas o sustitutivas y protocolos de actuación coordinada para evitar encuentros víctima/agresor, que están resultando altamente eficaces. En este sentido, se propone esta actuación en una de las medidas del Pacto de Estado contra la violencia machista, actualmente en tramitación parlamentaria.

Asimismo, estas dependencias cuentan con sistemas de grabación y videoconferencia que posibilitan poner de inmediato en marcha la medida contenida en el citado Pacto, para evitar la victimización secundaria mediante la dotación a los juzgados especializados con medios para que las víctimas puedan declarar por videograbación en un juicio en fase de investigación, en vez de tener que presentarse al juzgado y se evita asimismo, la repetición de la declaración una vez grabada.

Por otro lado, la Consejería está implantando las denominadas Salas Gessell, igualmente propuestas en el Pacto de Estado. Para 2019, se prevé la puesta en marcha de 9 nuevas salas.

Se trata de una sala especial para la exploración de menores y otras personas especialmente vulnerables, como las víctimas de violencia de género, que consta de dos habitaciones separadas por una pared que cuenta con un cristal de grandes dimensiones que permite la visión de lo que ocurre en una de ellas desde la otra, pero no al revés. La zona de entrevista permite la exploración, prueba testifical y otras diligencias, en un ambiente de privacidad que puede evitar la victimización secundaria y está dotada de un sistema de grabación audio/video, así como interconectada por audio con la zona de observación, lo que permite la interacción del/a magistrado/a con la persona que está realizando la diligencia. Existe también la posibilidad de realizar la observación remotamente a través de videoconferencia, desde la sala de vistas. La coincidencia en las sedes judiciales de las víctimas de violencia de género con el agresor es compleja y no siempre depende de la infraestructura del edificio que alberga el juzgado, sino que requiere de la implicación de todas las instituciones y organismos implicados, resultando determinante no solo la existencia o no de salas o dependencias destinadas específicamente a las víctimas y de accesos alternativos y medios técnicos, sino también que se adopten las medidas organizativas y de coordinación adecuadas (protocolo de actuación) entre los propios Juzgados, las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y el servicio de vigilancia del edificio judicial.

Se hace necesario aplicar un protocolo de actuación coordinada, convirtiéndose en la medida preventiva más eficaz y por la que debe optarse como preferente, que está dando muy buenos resultados en todas las provincias. Actualmente ha aumentado la sensibilidad en este asunto por parte de las y los jueces y magistrados competentes en materia de violencia de las mujeres, letrados y letradas de la Administración de Justicia, personal funcionario de Justicia, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad actuantes, servicio de vigilancia de sedes judiciales (Guardia Civil), personal del SAVA, policías locales, servicios de apoyo a las mujeres de los ayuntamientos, Instituto Andaluz de la Mujer, asociaciones, etc. En base ello, han disminuido los incidentes de encuentros indeseables entre agredidas y agresores, se produzca o no dentro de las sedes judiciales con dependencias específicas y separadas para las esperas de ambas partes y con accesos independientes, especialmente para las mujeres víctimas como principal sujeto de protección.

14C JUSTICIA JUVENIL Y ASISTENCIA A VÍCTIMAS

En el ámbito del programa presupuestario 14C se distinguen dos grandes áreas de políticas públicas diferenciadas, la justicia juvenil y la asistencia a las víctimas.

En materia de justicia juvenil, el *Decreto 98/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local*, otorga en su artículo 12.1 a la Dirección General de Justicia Juvenil y Cooperación la competencia para la organización, dirección y gestión de los centros y servicios de justicia juvenil, así como la creación, dirección, coordinación y supervisión de programas para menores y jóvenes sometidos a medidas judiciales. Para dar cumplimiento al mandato, Andalucía dispone de centros y servicios especializados en la ejecución de las medidas privativas y no privativas de libertad, contempladas en el artículo 7 de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores (LORPM), así como de servicios para las actuaciones de mediación penal de menores.

En cuanto a las medidas judiciales privativas de libertad, la planificación plurianual de las plazas en centros de internamiento se realiza teniendo presente la demanda judicial, el perfil de los y las menores, así como a la ocupación media de los centros en ejercicios anteriores; sin obviar cuestiones de interés, como el elevado número de profesionales que trabajan en estos recursos, así como cuestiones de género, como la sobrerrepresentación de la población masculina. No obstante, las diferencias de género en la población infractora que cumplen medidas en los centros y servicios de justicia juvenil han de ser tenidas presente desde la Consejería, con el objeto de asegurar la igualdad en el acceso a los recursos de internamiento y medio abierto, con independencia del sexo.

Analizando a la población de justicia juvenil, la variable de género es el factor que en mayor medida determina al colectivo, por encima de otros tan significativos como las características sociales y familiares. Respecto a las medidas de internamiento, en 2018, el 86% de los y las menores que ejecutaron medidas de internamiento eran hombres, disminuyendo la proporción en 0,7 puntos porcentuales respecto al año anterior. Desde el año 2012 la población femenina ha aumentado en 4 puntos porcentuales. Así, la distribución por sexo en medidas de internamiento en 2018 se situó en un 14,1%, entre las mujeres y un 85,9% entre los hombres.

La fuerte masculinización de la población menor infractora posibilita la existencia de recursos de internamiento para menores varones en todas las provincias. Por el contrario, la escasa representación femenina hace inviable la existencia de plazas en todas y cada una de las provincias para las mismas. En los últimos años, la ocupación total de plazas de internamiento mantiene patrones estables. Se aprecia el descenso en la ocupación media de las plazas de internamiento en régimen general en los menores varones y el aumento en la ocupación de las plazas de internamiento de mujeres en todos los regímenes y en las de terapéutico masculino.

En cuanto a las medidas de medio abierto, el número de menores varones supone el 81% del total. En general, existe una tendencia a lo largo de los últimos años a la disminución de la población de ambos sexos. Si bien, en los últimos cinco años, el porcentaje de mujeres ha aumentado en 3 puntos porcentuales, cuya distribución por sexo en 2018 se situó en un 19% de mujeres y un 81% de hombres.

En lo que se refiere a la mediación penal de menores, el número de menores varones supone el 69% del total menores que llevan a cabo una mediación, con una distribución por sexo en 2018 del 31% de mujeres y del 69% de hombres.

Adicionalmente, se detectan diferencias en el tipo de delitos que motivan las medidas penales. El 54% de las mujeres internan por delitos relacionados con la violencia filio parental, frente al 24% de los hombres, por el contrario, los hombres cometen en mayor medida delitos contra el patrimonio (en un 37%), frente al 18% en el caso de las mujeres. Estas diferencias determinan la planificación de los recursos desde este centro directivo, así como la orientación a la atención de los y las menores, por ello, la disponibilidad de recursos para la ejecución de las medidas de internamiento, medio abierto y servicios de mediación penal de menores se realiza teniendo presente las diferencias de género existentes en el ámbito de justicia juvenil.

En su planificación, la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local motiva que en la Comunidad Autónoma de Andalucía se disponga de 16 centros de internamiento de menores infractores para el cumplimiento de las medidas privativas de libertad repartidos en las 8 provincias. De los cuales, solo 5 centros, en 4 de las provincias andaluzas, cuentan con plazas para mujeres, debido al menor número de medidas impuestas a la población femenina. En cuanto a las medidas de medio abierto y los servicios de mediación penal de menores, Andalucía dispone de 48 centros y servicios en todas las provincias, con recursos suficientes para la ejecución de este tipo de medidas y actuaciones para cada sexo.

Los perfiles de la población menor infractora, con evidentes diferencias de género en cuanto a delitos y medidas, orientan las actuaciones de atención e intervenciones educativas de infractores e infractoras, atendiendo a los principios de igualdad entre hombres y mujeres, durante el cumplimiento de las medidas judiciales.

Por otro lado, el cumplimiento del mandato legal de la *Ley 12/2007¹³, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género de Andalucía*, las políticas de igualdad entre hombres y mujeres han de ser tenidas en cuenta respecto a la gestión de los recursos humanos como en el trabajo de los y las profesionales mediante la especial atención a las cuestiones de género y el uso de lenguaje no sexista. En 2018, en materia de justicia juvenil, prestaron servicio 2.124 profesionales, de los cuales 1.196 eran hombres y 888 mujeres.

La Dirección General de Justicia Juvenil y Cooperación, sensible con las políticas de género, propone como **objetivo** estratégico del programa 14C para el presupuesto 2019, incorporar la transversalidad de género en sus políticas con el fin de corregir las desigualdades que surgen en los servicios públicos de su competencia. Esta incorporación de políticas de promoción de la igualdad de género va dirigida, en especial, a las mujeres menores que cumplen medidas judiciales y a los y las profesionales que trabajan en los centros y servicios de justicia juvenil.

En cuanto a las personas menores, el centro directivo propone para 2019 reducir las diferencias entre hombres y mujeres en el acceso a los recursos próximos a su domicilio.

13 Modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

En el caso de las medidas de internamiento, la reducida presencia de mujeres dificulta la existencia de una oferta completa de plazas en cada una de las provincias y para los diferentes tipos de medidas, ya que el desarrollo de las actuaciones socioeducativas con todas las garantías requiere de un entorno grupal, no obstante, la adecuada planificación permitirá acercar a las chicas a su entorno familiar y social.

Así pues, la Dirección General llevará una evaluación continua en la ocupación de las plazas de internamiento y reorganizará los recursos, facilitando la ejecución de las medidas de proximidad al domicilio familiar, con independencia del sexo.

En el caso de la ejecución de medidas judiciales de medio abierto, la existencia de desigualdades en el acceso a los recursos no tiene relevancia por la tipología de los servicios, salvo la medida de grupo educativo de convivencia que podría generar algún tipo de desigualdad al ser un recurso limitado en el número de plazas, si bien Andalucía cuenta con 19 Grupos educativos de convivencia, de los que 11 son de chicos y 8 de chicas, proporcional a la demanda judicial, permitiendo el cumplimiento en el entorno familiar y social de las y los menores.

Otro de los **objetivos** para 2019 que se marca la Dirección General de Justicia Juvenil y Cooperación para incorporar la promoción de la igualdad en sus políticas, es el Desarrollo de programas en los centros y servicios que permitan la coeducación e intervención con los menores infractores e infractoras desde una perspectiva de igualdad. Así los proyectos educativos de los centros y servicios de justicia juvenil incluirán entre sus programas de actuación, los de educación no sexista y de prevención de la violencia de género, adaptados a los perfiles específicos de las personas menores.

De forma específica, el centro directivo facilitará las pautas para que la promoción de la igualdad de género sea una realidad, mediante la creación de talleres y programas de prevención de violencia de género en los que se trabaje la toma de conciencia, comprensión sobre su origen y el destierro de ideas y creencias erróneas sobre los roles en función de género y la violencia asociada y el desarrollo de habilidades en solución de conflictos, poniendo especial énfasis en la presencia de roles asociados al riesgo de violencia de género en parejas adolescentes.

Además de forma transversal, se incluirá en todos los programas y talleres la educación no sexista y prevención de la violencia de género en los talleres de habilidades sociales, de educación en valores, de competencia social, en los programas de educación afectiva y sexual, así como en las asambleas y otros momentos de la convivencia.

Por último, la promoción de la igualdad respecto a los y las profesionales que trabajan en los centros y servicios de justicia juvenil se plasmará en la gestión de estos recursos mediante la obligatoriedad de contar con planes de igualdad que permitan la conciliación familiar y laboral, que conlleva que este tipo de políticas se hagan efectivas con las personas que diariamente trabajan con menores infractores e infractoras.

Por otra parte, en materia de asistencia a víctimas. De acuerdo con el artículo 12.3 del *Decreto 98/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local*, corresponde a la

Dirección General de Justicia Juvenil y Cooperación, en el ámbito de asistencia a las víctimas, la dirección y coordinación del Servicio de Asistencia a Víctimas en Andalucía y la organización y gestión de los Puntos de Encuentro Familiar.

El Servicio de Asistencia a Víctimas en Andalucía (en adelante, SAVA) tiene como **objeto** la Atención a víctimas de delitos, entendiendo como tales a cualquier persona física que, individual o colectivamente, haya sufrido daños, lesiones físicas o mentales, sufrimiento emocional, pérdida financiera o menoscabo sustancial de sus derechos fundamentales, como consecuencia de una infracción penal.

Del análisis de los datos estadísticos que resultan de la aplicación informática utilizada por los equipos técnicos del SAVA, en el año 2018, se ha atendido en las 9 sedes territoriales provinciales, a un total 12.689 personas usuarias. De éstas, 9.383 eran mujeres (y de ellas, 520 menores de edad) y 2.126 hombres, de los que 276 eran menores de edad. Por tanto, más del 73,9% de las personas víctimas que se atienden en el SAVA son mujeres. Estas personas fueron atendidas por los y las profesionales de los equipos técnicos que trabajan en cada una de las sedes provinciales. El número total de profesionales que conforman el SAVA es 44 (36 mujeres y 8 hombres), con titulaciones adecuadas para el servicio.

Cabe destacar que en el año 2018 se tramitaron 4.221 expedientes relacionados con violencia de género, que afectaron a 3.936 mujeres, y se llevaron a cabo 2.419 atenciones específicas en violencia de género. También se atendieron en el SAVA a 412 mujeres con discapacidad y 713 mujeres inmigrantes. Las características generales de las víctimas que asiste el SAVA, son mayoritariamente mujeres (un 84%), con edades comprendidas entre 30 y 44 años (41,1%) y que se encuentra en situación de desempleo (en un 37,6%), además su relación con el autor del delito es de expareja (en un 24,6%). De los tipos de delito que mayoritariamente sufren las mujeres víctimas que asisten al SAVA, un porcentaje elevado presenta delitos de lesiones, contra la libertad y de torturas y otros delitos contra la integridad moral. Desde el perfil del victimario, un 92,7% de los casos es un hombre (con edades comprendidas entre 30 y 44 años) y un 39,4% de casos son mujeres.

Durante 2018, la Consejería ha estado trabajando para acercar el SAVA a toda la ciudadanía, con independencia de donde se encuentre la víctima, garantizando la asistencia, sobre todo, de las víctimas de violencia de género o de las víctimas de delito que tengan hijos o hijas o familiares a su cargo y/o dificultades de desplazamiento o escasos recursos económicos, para que puedan tener acceso al servicio. En 2018, más del 67,2% de las víctimas son personas cuyo domicilio está en las ciudades donde se ubican las sedes del SAVA, el 32,8% restante son personas que viven en provincias diferentes al SAVA donde han sido atendidas.

La Consejería, gracias a los recursos del Pacto de Estado en materia de violencia de género, está trabajando para acercar el SAVA a toda la ciudadanía, reforzando y especializando a los equipos técnicos, para garantizar la asistencia de estas personas víctimas de violencia de género que puedan tener dificultades de desplazamiento o escasos recursos económicos, o problemas de seguridad para acceder al servicio, con independencia de dónde se encuentre la víctima. El Pacto de Estado en materia de violencia de género, en este sentido, aboga por los sistemas de acompañamiento y apoyo a las víctimas de violencia de género, con el fin de evitar la desprotección y la victimización secundaria.

Todas las víctimas deben tener la posibilidad de acceder de forma rápida, adecuada y efectiva a los servicios. Los nuevos instrumentos legislativos contienen un catálogo de derechos que sin duda suponen un antes y un después en la atención y protección que se dispensa a las víctimas en los procesos judiciales; medidas de asistencia, apoyo y protección que deben ser prestadas a la víctima; así como una valoración de las víctimas que precisen especiales medidas de protección.

En el caso de los Puntos de Encuentro Familiar (en adelante PEF), se encuentran regulados por el *Decreto 79/2014, de 25 de marzo, por el que se regulan los Puntos de Encuentro Familiar de la Junta de Andalucía*. En 2018, la población menor beneficiaria del servicio, es decir, menores que han sido derivados desde los órganos judiciales por procesos y situaciones de separación, divorcio u otros supuestos de interrupción de la convivencia familiar, cuando las relaciones familiares son de difícil cumplimiento o se desenvuelven en un ambiente de alta conflictividad, y con el fin de cumplir con el régimen de visitas acordado y establecido por resolución judicial, suma un total de 2.220 menores, de los cuales 1.137 eran niñas y 1.083 niños. Se tramitaron 1.521 expedientes, de los que el 58,7% fueron derivados por los Juzgados de Violencia de Género. Estos menores fueron atendidos por los 11 Equipos técnicos, que constituyen los PEF de la Junta de Andalucía, ubicados en las 8 capitales de provincia, en Algeciras, Marbella y Jerez de la Frontera y conformados por 63 profesionales (7 hombres y 56 mujeres), con titulaciones en trabajo social, educadores sociales, psicología, etc.

Para 2019, como continuación del proyecto iniciado en 2018, la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local está trabajando para acercar los PEF y prestar un mejor servicio a las personas usuarias víctimas de violencia de género y las madres con menores o familiares a su cargo que tengan dificultades económicas y/o de desplazamiento, mediante el refuerzo de los equipos de profesionales, que se desplazarán a los municipios en los que, por resolución judicial, haya que atender a esta población.

Es por ello por lo que, a través del Pacto de Estado en materia de violencia de género, se consigue acercar los PEF a las personas usuarias víctimas de violencia de género, garantizando el acceso al servicio en estas situaciones de dificultades de desplazamiento, escasos recursos económicos, o problemas de seguridad, con base a lo previsto en la medida 151 del Pacto de Estado, en la que se propone “promover la puesta en marcha de Puntos de Encuentro Familiar exclusivos y especializados para la atención a los casos de violencia de género”.

Además, no solo se quiere seguir trabajando en hacer extensible el servicio y experiencia del PEF y del SAVA a los distintos partidos judiciales de las provincias como compromiso adquirido con la ciudadanía de acercar la justicia y prestar asistencia integral a las víctimas de violencia de género, independientemente del lugar donde residan y del partido judicial al que pertenezcan, que favorecerá la participación de la víctima a lo largo del proceso penal y mejorará su acompañamiento durante todo el itinerario, además minimizará los efectos producidos por la victimización secundaria y mejorará la imagen que la ciudadanía tiene de la Justicia, impulsado el desarrollo del Pacto de Estado en materia de violencia de género.

También se apuesta, desde la Dirección General de Justicia Juvenil y Cooperación, por la especialización y formación cualificada en materia de violencia de género de los equipos profesionales que prestan servicio en el SAVA y en los PEF y en la adaptación a los cambios legislativos, económicos y sociales, a fin de que este servicio dirigido a la ciudadanía sea referente, tanto para las personas víctimas como para los/as profesionales y servicios relacionados en el contacto con la víctima.

Por último, en la promoción de la igualdad de género en los SAVA y en los PEF, cabe señalar que se incorporan las políticas de género de manera transversal en lo relativo a la igualdad de oportunidades en el acceso a los puestos de empleo, en las empresas colaboradoras que ejecutan ambos servicios a través de las contrataciones públicas, así como, en los modelos de intervención que se desarrollan. Igualmente la Consejería vela para que las empresas adjudicatarias de los servicios respeten la normativa específica sobre igualdad y conciliación de la vida familiar.

Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

El programa 14C Justicia Juvenil y asistencia a víctimas (antiguo programa 31N) fue incluido en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2015-2017 (APG) aprobado por la Comisión de Impacto de Género. El programa cumple con varias de las recomendaciones establecidas en cada uno de los apartados del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género.

Así, en el apartado de elaboración presupuestaria el programa indica, en el ámbito de la justicia juvenil, que está valorando la ocupación en función del sexo de los centros de internamiento de menores y de los grupos educativos de convivencia, que permite estudiar la adecuación de plazas y servicios y realizar propuestas de mejora en la planificación presupuestaria para 2019. En materia de asistencia a víctimas, atendiendo a las recomendaciones del Informe APG, se trabaja por garantizar la asistencia a toda la ciudadanía, sobre todo a las mujeres con dificultades de acceso o con necesidades de protección.

Por otra parte, se observa que en la parte de ejecución presupuestaria relativa a justicia juvenil se ha realizado una evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos, con la consiguiente reorganización de plazas, para que los menores infractores e infractoras ejecuten las medidas en su entorno familiar. En materia de asistencia a víctimas, en 2018 se han realizado nuevas contrataciones de equipos técnicos, para completar los servicios del Servicio de Asistencia a Víctimas y de los Puntos de Encuentro Familiar, logrando una mayor proximidad a la población.

Finalmente, respecto a la implementación de la metodología G+, se está trabajando en el cumplimiento del Documento de Orientaciones Estratégicas, trasladando los objetivos previstos a la planificación presupuestaria. Por tanto, se observan algunos avances que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios.

El programa 14C Justicia Juvenil y asistencia a víctimas cumple con carácter general las recomendaciones contenidas en el marco del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género (APG).

31J COORDINACIÓN DE POLÍTICAS MIGRATORIAS

El **objetivo** estratégico previsto para 2019 del programa 31J es: Conseguir el acceso en igualdad de condiciones a los servicios públicos con especial atención a las mujeres inmigrantes. Este objetivo estratégico, junto con sus dos objetivos operativos, tiene en cuenta las brechas de género identificadas en el análisis de situación sociodemográfico de la población extranjera que sigue a continuación y que justifica y da respuesta a la recomendación de aportar datos desagregados por sexo para profundizar en el análisis de las causas y consecuencias de estas brechas, en la elaboración de la información cualitativa del presupuesto 2019.

Según los últimos datos provisionales del Padrón de Habitantes a 1 de enero de 2019, la población extranjera en Andalucía asciende a 653.146 personas (el 7,8% del conjunto de la población empadronada) de las cuales 322.196 son mujeres (el 49,3%) y 330.950 hombres (el 50,7%). Este dato supone un ligero incremento de población extranjera respecto al año 2018 del 2,5%. Las cifras vienen a mostrar una tendencia al equilibrio entre ambos sexos. Así, tomando los datos de los últimos cinco años se observa cómo ha ido creciendo ligeramente el número de mujeres de origen extranjero empadronadas en Andalucía respecto el conjunto de población extranjera (pasando de representar el 48,6% en 2013 al 49,3% en 2019).

Si bien se ha ido produciendo un incremento progresivo en el volumen de mujeres y hombres de origen extranjero, el aumento es ligeramente mayor entre las mujeres (un 5,3% respecto a 2018) que entre los hombres (4,8%). Esta evolución sigue estando vinculada a la búsqueda de opciones en el mercado laboral por parte de mujeres extranjeras que anteriormente formaban parte de unidades familiares en las que eran los hombres quienes buscaban trabajo, mientras ellas permanecían en sus países y regiones de origen como cuidadoras en su ámbito familiar. A su vez, el mercado laboral español ha experimentado una notable mejora, incrementándose las ofertas profesionales que tradicionalmente han sido ocupadas por mano de obra extranjera, y con ello su tasa de empleo.

Por otra parte, atendiendo a los grandes grupos geopolíticos de procedencia, se observa cómo en Andalucía la población procedente de la UE de los 28 sigue siendo la mayoritaria, si bien ha experimentado un descenso notable en el conjunto desde 2012 (22%). Este mismo descenso fue experimentado por la población procedente de América Latina, perdiendo, desde 2010 a 2017, 60.748 personas en Andalucía. Sin embargo, en los dos últimos años se ha producido un incremento importante de esta población, registrándose en 2019 un aumento considerable respecto al año anterior (del 14%). En cuanto a la población procedente de la Europa no comunitaria y África, ésta ha continuado con su tendencia ascendente de los últimos años, experimentando, especialmente la población procedente de África, un incremento algo más significativo en el último año.

Las ligeras diferencias detectadas en cuanto a su distribución por sexo a nivel agregado, no son homogéneas cuando se analizan los grandes grupos de procedencia, y aún menos si se hace por países concretos. Así, a fecha de 1 de enero de 2019, entre la ciudadanía europea las mujeres extranjeras procedentes de la Unión Europea suponen un 48,2% y el 51,8%, los hombres. Sin embargo, las mujeres oriundas de países europeos no comunitarios son mayoritarias, representando el 60,9% del total.

Por otro lado, también destacan las diferencias por sexo notables, entre las personas latinoamericanas, africanas y europeas. Continúa siendo significativa la feminización de la población procedente de América Central y del Caribe, donde las mujeres alcanzan el 67,6% del total de población extranjera de este origen, frente a la masculinización de la población africana, entre la que las mujeres sólo suponen el 35,9%. Los países claramente emisores de mujeres procedentes de diversos continentes son: Kenia (86% de mujeres) Nicaragua (79,1%), Honduras (77,6%), Rusia (74,1%) y Polonia (68%). Por el contrario, en el continente africano destaca el grado de masculinización de países como Mali y Gambia (con un 94,7% y un 92,2% respectivamente). Entre las personas extranjeras procedentes de Asia, el porcentaje de mujeres también es inferior al de los hombres, pues alcanzan sólo el 46,8%.

Cabe señalar que las posibilidades y motivaciones para emigrar varían según multitud de factores en los países de origen, así como de las oportunidades en la región de destino. Una de las motivaciones, quizás la principal entre las mujeres procedentes de Latinoamérica y de países de fuera de la Unión Europea, es mejorar laboral y económicamente, ya que por lo general son ellas quienes mantienen a sus familias en sus países de origen. Otras motivaciones son las relativas a las cuestiones culturales y/o religiosas, que conllevan una serie de expectativas relacionadas con la mejora en el plano personal en relación con las libertades de la ciudadanía. Otras razones, fundamentalmente para las mujeres procedentes de países desarrollados como es el caso de alemanas y británicas, se vincularía con su desarrollo socio-profesional y en edades avanzadas con su retiro en nuestro país en periodo de jubilación.

En el marco del mercado laboral, también cabe hablar de la existencia de una situación diferencial entre las mujeres y hombres de origen extranjero. La tasa de actividad de las mujeres extranjeras en Andalucía (54,5%) se sitúa, según los datos del cuarto trimestre de 2018 de la Encuesta de Población Activa (EPA), casi cinco puntos por encima de la de las mujeres españolas (49,1%), pero 20 puntos porcentuales de la de los hombres (74,7%). Una tendencia similar es la que se produce en la tasa de empleo femenina entre la población extranjera (41,6%), bastante inferior a la masculina (58,9%). La tasa de paro de las mujeres, sin embargo (23,7%) supera la cifra de los hombres extranjeros (21,2%) pero no la de las mujeres españolas (25,6%).

Si se analizan los datos trimestrales de la EPA, se puede comprobar que las tasas masculinas siempre han sido más favorables que las femeninas a lo largo del tiempo, de modo que no se trata de un rasgo coyuntural que responda a variables del contexto socioeconómico actual, sino que se trata de una diferencia que ha persistido a lo largo de los años, y que se produce igualmente entre la población femenina y masculina nacional, si bien en mayores proporciones entre la población extranjera.

En términos de afiliaciones, las mujeres extranjeras en Andalucía han pasado de ser, en febrero de 2019, tan solo el 43% del total de personas afiliadas. Una proporción que, no obstante, varía según provincias, así la provincia de Huelva representa el 55% del total de las afiliaciones, por el contrario, Jaén solo representa el 18,6% de las afiliaciones.

En relación con los niveles de cualificación de los puestos de trabajo de las mujeres de origen extranjero, el indicador denominado “porcentaje de personas ocupadas en puestos no cualificados” muestra que la posición de las mujeres es sustancialmente peor a la de los

hombres, puesto que si bien el 50,5% de mujeres extranjeras ocupan puestos no cualificados, 18 puntos porcentuales por encima de los hombres (32,1%) que se encuentran en esta misma situación, según los datos de la EPA correspondientes al cuarto trimestre de 2018.

Se observa que una parte significativa de las mujeres extranjeras, a pesar de poseer estudios secundarios e incluso superiores, mayoritariamente encuentran empleo en sectores o subsectores que por lo general no son cubiertos por la población autóctona y con unos requerimientos de cualificación profesional bajos e incluso nulos, lo que trae como consecuencia directa una inferior remuneración, unas peores condiciones laborales y peor consideración social respecto a sus homólogos masculinos y a la población autóctona. Se trata de la “tasa de sobrecualificación”, que en el caso de las mujeres extranjeras asciende al 22,6%, según datos de la EPA (cuarto trimestre de 2018), algo más del doble de la población extranjera masculina (10,2%) y 18 puntos porcentuales por encima de la tasa de las mujeres españolas residentes en Andalucía.

El mercado laboral muestra una gran segregación laboral horizontal, contrastable mediante el análisis de los sectores y subsectores de actividad que ocupan las mujeres migradas. En este sentido, se puede comprobar una gran actividad ocupacional en sectores de actividad feminizados, que se caracteriza por peores condiciones de trabajo, mayor precariedad en las contrataciones, mayor temporalidad y menor remuneración. Así, en el cuarto trimestre de 2018, el 84,5% de las mujeres extranjeras en Andalucía estaban empleadas en el sector servicios y el 56,6% de los hombres extranjeros. Esta proporción es equivalente a la que se produce entre la población de nacionalidad española (90,5% de las mujeres se concentraban en este sector).

Por otro lado, las mujeres extranjeras se ocupan en mucha mayor medida que las de nacionalidad española en el sector agrícola (14,1% frente a 4,2%), aunque en menor proporción que los hombres extranjeros (27,6%). Los datos relativos a la contratación (Observatorio ARGOS) dan una pista de la distribución de la contratación entre hombres y mujeres de nacionalidad extranjera. Así del total de contratos efectuados durante los primeros meses de 2019 (marzo) el 36,7% corresponden a mujeres, el 60% de los cuales se producen en empresas que se dedican a actividades en el ámbito agrícola y/o ganadero. La temporalidad es una característica común a hombres y mujeres en la nueva contratación, rondando el 96% de los contratos, como sucede entre la población de origen español la tasa de temporalidad.

No obstante, no parece evidente la existencia de una segregación laboral vertical entre la población extranjera, dada la reducida ocupación de hombres y mujeres migradas en puestos ejecutivos y de dirección. Así, según la EPA del cuarto trimestre de 2018, en Andalucía un 1,68% de las mujeres extranjeras ocupó cargos de directoras o gerentes; donde sí se observan diferencias es en el caso de las ocupaciones elementales, pues el 50,46% de ellas trabajaron en este tipo de ocupaciones, frente al 32% de los hombres extranjeros. A su vez, el 25,5% de mujeres extranjeras ocuparon puestos como trabajadoras de servicios de restauración, personales, protección y vendedoras de comercio. Atendiendo a las condiciones de trabajo, la tasa de temporalidad de las mujeres extranjeras en el 4º trimestre de 2018 apunta a una tasa del 49,3%, que se sitúa casi diez puntos por debajo de la tasa de los hombres extranjeros, pero quince puntos por encima de las mujeres españolas en Andalucía.

En definitiva, la situación sociolaboral de las mujeres de origen migrante sigue siendo extraordinariamente precaria, con mayor segregación ocupacional, desempleo, temporalidad y persistencia de mayores tasas de inactividad.

Estas cifras vienen a justificar que uno de los **objetivos** estratégicos del programa presupuestario 31J sea la realización de acciones formativas y de sensibilización en materia de inmigración y que integren la perspectiva de género.

75B PLANIFICACIÓN, ORDENACIÓN Y PROMOCIÓN TURÍSTICA

Los ingresos por turismo en Andalucía ascendieron a 20,6 miles de millones de euros en 2017, ello representa, si añaden los ingresos por excursionismo, el 14,4 % del PIB de la comunidad, en una proporción superior al año 2016 (13,8%).

El número de turistas de origen nacional y extranjero en 2017, con respecto al año anterior, se incrementó un 1,4% y un 11%, respectivamente. Concretamente el año 2017 se cierra con 29,6 millones de turistas, lo que supone un incremento del 5,1% respecto al año anterior. Del total de turistas que recibió Andalucía en el año 2017, el 48,1% fueron hombres y el 51,9% mujeres. Por procedencias, no existe mucha variación en la distribución por sexo, destacando que en la mayoría de las procedencias analizadas la proporción de mujeres es más elevada que el de hombres, salvo en el caso de Alemania, que presenta un reparto muy equilibrado.

La ocupación en la industria turística de Andalucía, según los datos del año 2017, se distribuye en un 54,1% de hombres (208,4 mil ocupados) y un 45,9% de mujeres (176,7 mil ocupadas). Esta distribución de la ocupación según el sexo es más parecida a la que presenta la economía andaluza en su conjunto (56,9% de trabajadores y 43,1% de trabajadoras) que a la distribución del sector servicios, la cual muestra una composición equilibrada (49,5% de ocupados y 50,5% de ocupadas).

Por rama de actividad, se observa una distribución diferente entre la ocupación masculina y femenina. De esta forma, es elevada la presencia de mujeres en la rama de restauración (56,1%) y destacada en la rama de hoteles y alojamientos (24,2%). Sin embargo, las mujeres continúan mostrando una baja representación en la actividad del transporte (3,4%). En el caso de los hombres, la rama que aúna mayor ocupación (54,9%) es la de restauración. El resto de la presencia masculina se distribuye de manera más uniforme entre las restantes ramas: hoteles y alojamientos (13,1%), y transporte (14%). En el apartado de otras actividades turísticas, la distribución es más equilibrada, con una presencia similar de hombres (18,1%) y mujeres (16,3%).

Esta distribución desigual por ramas en la estructura del empleo del sector turístico ha permanecido sin cambios considerables en los últimos años. Respecto al año anterior, las mujeres ocupadas han registrado un importante crecimiento (9,5%), mientras que los hombres ocupados se han reducido ligeramente (1,1%). Las mujeres ocupadas han registrado aumentos en la mayoría de las ramas del sector, excepto en el transporte turístico, en el que se han mantenido igual que en 2016. Por su parte, la ocupación masculina ha descendido en la rama de hoteles y alojamientos, y en la rama de otras actividades

turísticas, un decremento que no han podido contrarrestar los aumentos registrados en el resto de ramas de sector turístico andaluz, de ahí que el año 2017 se ha saldado con menos empleo masculino.

Desde que se inició la crisis económica en el año 2008, el empleo femenino ha evolucionado peor que el masculino. Así, exceptuando los años 2012, 2016 y 2017, el empleo femenino ha experimentado un descenso mayor que el empleo masculino, o bien, cuando ha crecido, lo ha hecho con menos intensidad que éste. De este modo, el empleo masculino ya desde el año 2014 se ha situado por encima del nivel que tenía en 2008, mientras que ha habido que esperar hasta el año 2017 para que las trabajadoras del sector recuperasen y superasen el nivel de empleo que tenían, gracias sobre todo a los crecimientos registrados en 2016 (12%) y en 2017 (9,5%). Desde el año 2008 hasta 2017, ha habido un aumento de la proporción de trabajadoras del 4,4%, frente al crecimiento del 12,8% experimentado por los trabajadores. Ello ha permitido a los hombres incrementar su presencia en la mano de obra del sector, en 2 puntos porcentuales.

La Ley 12/2007¹⁴, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, establece en su artículo 22 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 de la 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 relativa al empleo, establecida por el *Plan Estratégico para la Igualdad de mujeres y hombres en Andalucía*, 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. Concretamente, 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”.

Por ello, el programa presupuestario 75B de la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local, para el presupuesto 2019, establece como **objetivos** estratégicos de medio-largo plazo, en primer lugar, fortalecer el modelo turístico de Andalucía conforme a los principios de sostenibilidad, innovación, accesibilidad y calidad y, en segundo lugar, contribuir a la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres en el empleo en el sector turístico.

En ambos se han planificado una serie de objetivos y actuaciones en las que se adoptan medidas tendentes a minorar la brecha de género en el empleo en el sector turístico.

14 Modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

El objetivo estratégico de género, establecido por primera vez en el presupuesto 2018, va a contribuir a transversalizar la perspectiva de género en las actuaciones de los restantes objetivos. La transversalización de la perspectiva de género se definió en 1997 por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC), estableciendo que “se valore las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique”.

El **objetivo** estratégico contribuir a la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres en el empleo en el sector turístico, persigue promover la igualdad de género en el acceso y permanencia en el empleo turístico, con el objetivo de minorar la brecha de género en el empleo, cuyo indicador de impacto son las variaciones en el empleo femenino del sector turístico en relación con el ejercicio anterior y prevé una variación de un 1%.

El objetivo operativo de mejorar la contratación de mujeres dentro del sector turístico, persigue incentivar las medidas o acciones positivas para la promoción de la igualdad en el empleo, observando la variación anual en la proporción de las entidades beneficiarias que acreditan su contribución a la igualdad de género.

Por su parte, el diagnóstico de género en el sector turístico identificó como problema la brecha de género en el empleo, agudizada durante la crisis económica, situación que se traduce en una mayor dificultad en el acceso y permanencia del empleo. Con la introducción de criterios de valoración desde una perspectiva de género en determinadas líneas de actuación, se pretende incentivar el número de contrataciones a mujeres en el sector turístico, de tal manera que aquellas entidades que acrediten su contribución a la igualdad entre mujeres y hombres se vean favorecidas en la baremación por esta circunstancia. Los indicadores de realización de estas actuaciones medirán el progreso realizado en ellas y si se ha conseguido el objetivo de reducir la brecha de género en el empleo del sector turístico.

Concretamente, se están previstas en las siguientes líneas de actuación:

- Subvenciones dirigidas a favorecer la recualificación de los destinos turísticos “maduros” del litoral andaluz mediante el desarrollo de la economía digital, observando a las personas beneficiarias que acrediten su contribución a la igualdad entre mujeres y hombres.
- Subvenciones para el fomento de la accesibilidad universal y la puesta en valor turístico del patrimonio público cultural de los municipios del interior, teniendo en cuenta a las personas beneficiarias que acrediten su contribución a la igualdad entre mujeres y hombres.
- Subvenciones de fomento a la digitalización y modernización tecnológica de los recursos e instalaciones turísticas de los municipios andaluces, observando a las personas beneficiarias que acrediten su contribución a la igualdad entre hombres y mujeres.

Otras actuaciones del programa 75B, han tenido en cuenta la integración transversal de la igualdad de género, considerado el enfoque de género y su incidencia, tal y como se especificó en el Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE G+). Concretamente, se ha tenido en cuenta en las actuaciones relativas a los Planes turísticos de grandes ciudades y en las subvenciones a municipios turísticos de Andalucía.

Por último, las líneas de actuación relativas a la promoción turística se van a desarrollar en cumplimiento de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*. Se va a garantizar que la promoción de la imagen de calidad de Andalucía utilizará una imagen de las mujeres y los hombres fundamentada en la igualdad de sexos, así como el uso no sexista del lenguaje.

Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

El programa 75B Planificación, Ordenación y Promoción Turística fue incluido en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2015-2017 (APG), aprobado por la Comisión de Impacto de Género. En conjunto, el programa cumple con las principales recomendaciones establecidas en cada uno de los apartados del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género. En el apartado de elaboración presupuestaria, el programa indica que ha establecido una planificación presupuestaria con perspectiva de género para 2019, señalando cuáles son sus objetivos de igualdad, orientados a la reducción de desigualdades de género en el sector turístico, en coherencia con el diagnóstico de situación realizado y en el que se identifican brechas de género.

Por otra parte, se observa que en la parte de ejecución presupuestaria, se incluyen medidas innovadoras, al haber definido en 2018 criterios de género para la valoración de algunas líneas de subvención, que buscan incentivar las contrataciones a mujeres en el sector turístico, teniendo como base reguladora la Orden de 5 de enero de 2018.

Finalmente, respecto a la implementación de la metodología G+, el informe APG recomendó la elaboración de un Documento de Orientaciones Estratégicas, en coherencia con el Plan General de Turismo Sostenible 2014-2020. En 2018, el programa 75B ha reelaborado su DOE G+ y para 2019 el programa ha previsto la formación del personal en igualdad de género, así como la coordinación con la Unidad de igualdad de género de la Consejería. Por tanto, se observan algunos avances que deben ampliarse en sucesivos ejercicios presupuestarios.

El programa 75B Planificación, Ordenación y Promoción Turística cumple, con carácter general, con el seguimiento de las recomendaciones.

75D CALIDAD, INNOVACION Y FOMENTO DEL TURISMO

El programa 75D Calidad, Innovación y Fomento del Turismo, impulsa actuaciones dirigidas a potenciar la calidad y la innovación de los destinos, recursos y empresas turísticas, avanzando en la implantación de los sistemas de calidad en el sector turístico, impulsando la innovación tecnológica en materia de turismo, el desarrollo de la prospectiva y de los análisis estadísticos en materia de turismo, así como actividades de fomento de la calidad de los servicios turísticos y el fomento de la cualificación de los profesionales del turismo. Todo ello, con la finalidad de contribuir al desarrollo e impulso de un nuevo modelo turístico, basado en criterios de calidad, accesibilidad y sostenibilidad en los destinos turísticos andaluces, promoviendo al mismo tiempo la innovación en la gestión turística y el apoyo a sectores turísticos poco consolidados que posibiliten la diferenciación y el liderazgo de Andalucía, como destino de referencia.

Se ha establecido como **objetivo** operativo Incrementar el número de trabajadoras en el sector turístico. En el ejercicio 2019, se llevarán a cabo las actuaciones dirigidas a propiciar el acceso a los recursos y/o en la modificación de roles de género en el sector turístico y la incorporación del principio de igualdad de género de forma transversal en las actividades turísticas

En este sentido, se hace necesario promover la igualdad de género en el acceso y permanencia en el empleo turístico del sector privado, así como su calidad, mejorando la posición laboral de las mujeres en el sector turístico, a través del desarrollo de las competencias de la Dirección General en materia de incentivos. De igual modo, es necesario obtener información desagregada por sexo en los estudios, estadísticas e investigaciones realizados por el Servicio de análisis estadísticos turísticos de Andalucía (SAETA), incorporando la variable sexo en los mismos.

La actuación que se llevará a cabo para conseguir este objetivo, consiste en la ponderación de aquellas entidades que acrediten avances en materia de igualdad, aplicar la normativa que regula la concesión de incentivos u otras medidas económicas en materia de turismo garantizando la valoración de la documentación justificativa del empleo de la subvención de aquellas entidades solicitantes que acrediten sus avances en materia de igualdad, aportando documentación acreditativa de su compromiso claro y documentado en materia de igualdad (plan de igualdad, estructura de plantilla equilibrada, equilibrio por sexo del equipo directivo), o aportación de un informe de evaluación previa de impacto de género que muestre objetivamente la contribución de la actividad al logro de la igualdad entre hombres y mujeres.

En este sentido, la presencia de cláusulas sociales de igualdad de género de las bases reguladoras de las subvenciones y, en particular, entre los criterios a tener en cuenta para la valoración de las solicitudes presentadas por las entidades solicitantes, supone una apuesta de la Dirección General por seguir avanzando hacia el logro de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres tanto en el ámbito de la empresa como en de las propias Administraciones locales, todas ellas en tanto potenciales beneficiarias de estas ayudas.

De esta forma, se vincula la posibilidad de obtener subvenciones, entre otros criterios, al hecho de que dispongan de una trayectoria de compromiso claro y decidido con la igualdad de género, acreditada mediante la experiencia correspondiente y la explicación de la integración de dichas cláusulas la estructura de la propia entidad. Sin olvidar, por otra parte, la especial trascendencia que tiene la inclusión de la perspectiva de género en el contenido del proyecto o actividad subvencionada.

EMPRESA PÚBLICA PARA LA GESTIÓN DEL TURISMO Y EL DEPORTE DE ANDALUCIA, S.A

La Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía, S.A. incluye entre sus seis **objetivos** estratégicos dos de género, uno relativo al área de turismo y otro a la de deporte. El primero de ellos se orienta a Contribuir a la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres en el sector turístico.

El **objetivo** operativo que desarrolla este objetivo estratégico apuesta por paliar las brechas de género relacionadas con el empleo turístico, y que se define: Contribuir a la mejora de la contratación de las mujeres en el sector turístico favoreciendo el acceso a la formación.

A nivel de representatividad, el papel de las mujeres en turismo está ampliamente extendido. Las mujeres superan en número a los hombres en las Escuelas de turismo, así como en la mayoría de empresas relacionadas con la actividad turística, desde pymes a empresas multinacionales. Este patrón cambia en los Consejos de Administración, con una representación femenina inferior a la masculina en los puestos de responsabilidad, este fenómeno se denomina *techo de cristal*.

Una de las razones fundamentales de la existencia de brechas de género en el sector del turismo es la propia operativa del negocio, con complejos horarios laborales y la estacionalidad de la actividad. En este sentido, tiene problemas adicionales para conciliar la vida laboral y familiar, es un sector con menos facilidades para mujeres y hombres, en comparación con otros sectores donde se promueve activamente la igualdad entre sexos. Debido a estas dificultades existe incluso un riesgo de abandono prematuro de la carrera profesional, con el coste económico que ello supone para las empresas turísticas.

El Hotel-escuela Convento Santo Domingo, desarrolla su actividad formativa en las especialidades de Jefe o Jefa de Sala/Maitre, Jefe o Jefa de Cocina, Jefe o Jefa de Recepción y Gobernante o Gobernanta de hotel. Durante el curso académico 2018-2019 se ha puesto en marcha la 17ª promoción. En cuanto a la distribución por sexo del alumnado de las últimas promociones, se puede apreciar un incremento paulatino de la presencia de mujeres en todas las especialidades, concretamente, entre la promoción 2017 y 2018 se ha producido un incremento del 13% en el porcentaje de mujeres.

De forma paralela a la actividad académica, el alumnado realiza prácticas profesionales diarias en el propio Hotel-escuela, que son completadas con un periodo de prácticas externas nacionales e internacionales de prestigio que son tramitadas asimismo por el Hotel-escuela. Adicionalmente, el Hotel-escuela cuenta con una bolsa de empleo, a la que pueden acceder todos sus alumnos y alumnas. Esta bolsa alcanza una ratio de inserción laboral del 88% del alumnado finalizado, siendo establecimientos de reconocido prestigio los que al final de su ciclo de formación y prácticas solicitan la incorporación de alumnos y alumnas a sus plantillas¹⁵.

El Hotel-escuela prevé conseguir en 2019 el Certificado de profesionalidad, lo que se espera redunde en un incremento del alumnado, preferentemente menor de 29 años. No obstante, cabe destacar que entre el alumnado femenino se cuenta con mujeres mayores de 30 años que, tras realizar los cursos, han tenido una oportunidad de incorporación laboral a nivel comarcal y provincial.

15 Algunas de estas cadenas y establecimientos son Grupo Barceló, Sol Meliá, NH, Villa Padierna, Hilton, AC, iLunion, Eurostars, así como en las Salas y Cocinas de Restaurantes como Diverxo y Streetxo de David Muñoz, Hotel Restaurante ABAC de Jordi Cruz, Restaurante Zuberoa de Hilario Arbelaitz, Restaurante Celler de Can Roca de los Hermanos Roca, Martín Berasategui, Paco Torreblanca, Grupo Dani García, Restaurante Skina de Marcos Granda, Restaurante El Lago, Restaurante Aponiente de Ángel León, entre otras.

Las acciones asociadas al objetivo operativo descrito van encaminadas a:

- Favorecer el acceso a las mujeres a formación profesional de calidad, generando para ellas mejores oportunidades de empleo en todos los ámbitos de la industria turística y reduciendo así la brecha de género ocupacional en el sector turístico de Andalucía. Para ello, se prevé hacer campañas de acercamiento a las mujeres de la oferta formativa, así como de las posibilidades de incorporación al mercado laboral. Y se realizarán actuaciones en asociaciones, fundaciones y en el Instituto Andaluz de la Mujer, ente otras, al objeto de realizar charlas divulgativas y repartiendo información (folletos, flyers, etc.) orientadas a la promoción señalada.
- Continuar fomentando el empleo femenino en el sector turístico, mejorando y potenciando la proyección de las alumnas a través de nuestra bolsa de trabajo, principalmente en las disciplinas en las que es mayor la presencia masculina, como las de Jefe de Sala/Maitre y Jefe de Cocina.

Por otra parte, el segundo **objetivo** estratégico es Avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres en la participación en programas y competiciones deportivas. El **objetivo** operativo que desarrolla este objetivo estratégico se refiere a las brechas de género relacionadas con la práctica del deporte: Activar un plan de eventos deportivos encaminados a dinamizar la participación de las mujeres.

Todos los eventos y programas deportivos que gestionamos directamente, así como aquellos en los que colabora la Empresa, ofrecen la posibilidad de participación de hombres y mujeres en términos de igualdad. No obstante, se observa que por lo general se produce una mayor participación masculina.

Las posibles causas de esta tendencia podrían establecerse en hechos como el nivel de dureza de algunas pruebas físicas, que en ocasiones actúan como factor disuasorio para las mujeres, o la mayor dedicación de tiempo a los cuidados del hogar y la familia por parte de las mujeres, en detrimento del tiempo que éstas pueden dedicar a otros intereses como el deporte.

No obstante, se entiende que las medidas como la reducción del nivel de exigencia física de las pruebas femeninas, la reserva de cupos para mujeres en el proceso de inscripción a eventos o posibles reducciones en el precio de las cuotas de inscripción para mujeres, irían en contra del objetivo de avanzar en la igualdad.

En la documentación presupuestaria (PAIF) para 2019, se apuesta por hacer una mayor difusión de los servicios que se ofrecen en las instalaciones, así como de los eventos y programas deportivos, haciendo especial hincapié en que el público objetivo sea eminentemente femenino, con el fin de hacerlos llegar al mayor número de mujeres y, con ello, aumentar la participación femenina.

Del mismo modo, se prevé hacer campañas de acercamiento al público femenino de la oferta deportiva disponible en la comunidad autónoma, tanto a nivel de preparación como a nivel de competición. Para ello las campañas se dirigen a asociaciones, fundaciones o el Instituto Andaluz de la mujer, etc., convocando charlas divulgativas y repartiendo información al respecto.

Asimismo, se prevé realizar un esfuerzo adicional en la difusión de los resultados y logros deportivos femeninos a través de redes sociales y en medios de comunicación de ámbito local, regional y nacional, dando visibilidad al mundo del deporte femenino, que además representa un reconocimiento de la dedicación y el esfuerzo de las deportistas andaluzas. El objetivo es dar luz al deporte femenino, que tradicionalmente ha cosechado éxitos, pero que en muchas ocasiones han quedado en la sombra.

Para promover y dar mayor visibilidad a la figura de las mujeres, se está trabajando en la creación de un Registro de mujeres que destacan por su profesionalidad y sus logros tanto en el ámbito turístico como deportivo. Este registro estará a disposición de todas las áreas de la Empresa y que estarán disponibles para el desarrollo de ponencias, congresos o cursos formación.

Adicionalmente, se prevé dar a dicho Registro difusión y protagonismo en la web y redes sociales, de forma que el público en general y todos los agentes sociales de los sectores del turismo y del deporte puedan acceder. En este Registro se incluirían tanto mujeres de reconocido prestigio por sus logros deportivos (por ejemplo, los recientemente conseguidos en las modalidades de Triatlón, Bádminton, Atletismo, Waterpolo o Paratriatlón), como a profesionales de diversas áreas de turismo y de la hostelería.

Las acciones asociadas a dichos objetivos operativos van encaminadas a la organización y promoción de actividades físico-deportivas en todas las instalaciones gestionadas de forma directa por la Empresa, dirigidas exclusivamente a las mujeres. Se pretende dar a conocer y promover el acceso a distintas disciplinas deportivas a las mujeres, impulsando así su posterior participación en los diferentes niveles y ámbitos del deporte.

Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

La Empresa Pública para la Gestión del Turismo y Deporte de Andalucía (EPGTDA) ha sido auditada dentro del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2015-2017 (APG), recibiendo una serie de recomendaciones en el Informe correspondiente, que se presentó a la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

En este sentido, la información presupuestaria aportada por EPGTDA para el ejercicio 2019, muestra que en el apartado de la elaboración presupuestaria, ha integrado la perspectiva de género en la planificación presupuestaria, definiendo objetivos de igualdad de género, tanto en materia de turismo como de deporte, si bien quedan retos pendientes en cuanto a la elaboración de diagnósticos de género específicos, tal y como se recomendó en el Informe APG.

En cuanto a la ejecución presupuestaria, durante el ejercicio 2018 la entidad incorporó una cláusula de género en sus contratos de liquidación, según la cual se solicita a las empresas un conjunto de medidas de igualdad de género (uso no sexista del lenguaje, transmisión de una imagen de igualdad entre hombres y mujeres y libre de estereotipos sexistas), además de exigir una declaración expresa responsable a las empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras de contar con un Plan de igualdad.

También, en el apartado de implementación de la metodología G+, la entidad prevé para 2019 impulsar la formación en igualdad de género del personal, mediante cursos específicos (lenguaje inclusivo o actuación frente al acoso sexual, entre otros). En conjunto, se observan algunos avances que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios.

La Empresa Pública para la Gestión del Turismo y Deporte de Andalucía (EPGTDA) cumple parcialmente con las recomendaciones efectuadas en el marco del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género (APG).

10.00 CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

El Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo delimita, en concordancia con el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, las competencias que se atribuyen a esta Consejería, entre las que cabe destacar 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.

Por otro lado, la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*, y su modificación en la *Ley 9/2018, de 8 de octubre*, contienen varias disposiciones que afectan a los ámbitos competenciales de actuación de la Consejería, fijados por el mencionado Decreto del Presidente, entre las que merecen especial mención las siguientes: igualdad de oportunidades en el acceso al empleo (artículo 22), políticas de empleo (artículo 23), promoción empresarial (artículo 25), política de igualdad salarial entre mujeres y hombres (artículo 26 bis), planes de igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial (artículo 27), negociación colectiva (artículo 28) seguridad y salud laboral (artículo 29) y empleo en el sector público andaluz (artículo 31).

Las competencias atribuidas a la Consejería son desarrolladas mediante la ejecución de nueve programas presupuestarios, de los cuales dos corresponden a sus entidades adscritas, el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales y el Servicio Andaluz de Empleo. Estos programas inciden en áreas de actividad que tienen un alto valor estratégico en cuanto a su relevancia de género: Empleo, Seguridad y Salud Laboral, Relaciones Laborales y Formación para el Empleo. Ello se traduce en el alto rango que desde el punto de vista de la clasificación de la escala G+ tienen asignados la mayor parte los programas desarrollados por la Consejería, que cuenta con cuatro de la máxima relevancia G+ y cuatro de clasificación G.

Por ello, la Consejería define cuáles son los objetivos y las actuaciones que emprenderá en el ejercicio 2019 para alcanzar la igualdad de género en el ámbito de los programas presupuestarios que se analizan a continuación.

11F ASESORAMIENTO EN MATERIA ECONÓMICA Y SOCIAL

El Consejo Económico y Social 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 que se ejercen una serie de funciones que consisten, de forma resumida, en la emisión de dictámenes e informes sobre la normativa de especial relevancia o trascendencia en la regulación de dichas materias; en la realización de estudios a iniciativa propia y en elaboración de su Memoria anual de actividades, según lo preceptuado en los puntos 1, 2, 3 y 4 del artículo 4 de la *Ley 5/1997, de 26 de noviembre, del Consejo Económico y Social de Andalucía*.

El CES a lo largo de su andadura, ha puesto un especial interés y compromiso en el impulso, la promoción y el 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, dado el carácter transversal que impregna a las políticas de género.

Puesto que el programa presupuestario que gestiona el CES de Andalucía tiene la consideración de G, en la elaboración del presupuesto para el ejercicio 2019 se ha incorporado un **objetivo** operativo específico de género, Fomentar la Investigación y Formación en materia Socioeconómica y en Igualdad de Género y dos **objetivos** operativos derivados del mismo y que suponen la incorporación de la perspectiva de género de manera transversal a todas las actividades del órgano: Contribuir a la divulgación y fomento de la investigación y formación en materia socio-económica y en igualdad de género; e Incorporar la perspectiva de género a las actuaciones del Consejo.

Con ello, el CES quiere contribuir a la igualdad de género en el ejercicio de las funciones que legalmente tiene encomendadas, incorporando la perspectiva de género en el análisis de las normas que le sean remitidas para su dictamen, lo que obligará a llevar a cabo un análisis de las mismas desde la perspectiva de género, comprobando que contribuyen a la igualdad entre hombres y mujeres y hacer propuestas de observaciones para la mejora en el tratamiento de la igualdad de género en la futura normativa andaluza, mediante la introducción de cláusulas o artículos en los que se propongan medidas o se eliminen comportamientos, con los que se refuerce la igualdad entre hombres y mujeres.

En relación a la composición del órgano, durante el ejercicio 2019 está prevista la renovación de los miembros del Consejo por expiración del mandato anterior, según lo establecido en la Ley de Consejo. Siguiendo lo regulado en el artículo 11.2 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía*, se mantendrá la representación equilibrada entre mujeres y hombres entre las personas que adquieran la condición de miembro del Consejo.

Se continúa con la integración de la dimensión de género, así como la difusión de convocatorias de jornadas y actos externos, en la distribución de las diferentes publicaciones, procurando mejorar la distribución equilibrada por sexos, y haciendo un esfuerzo en aumentar el número de mujeres destinatarias. Para convocatorias de actos y jornadas y distribución de las publicaciones (Memoria anual e Informe Socioeconómico), se cuenta con una base de datos que, en cifras globales, actualmente contiene alrededor de 2.200 hombres y 1.100 mujeres, y cuyo contenido básicamente se compone de personas de los ámbitos docente, político, administrativo y empresarial.

Las líneas de actuación que el CES de Andalucía pretende llevar a cabo, para el ejercicio 2019, en materia de género, serán las siguientes:

- Se continuará haciendo recomendaciones y observaciones en los dictámenes emitidos, 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 y concretamente se procurará incluir un análisis pormenorizado desde esta perspectiva de aquellos anteproyectos o proyectos de normas que por su contenido se presten a ello.

- En la confección de la Memoria anual de actividades, en el Informe sobre la situación socioeconómica de Andalucía y en la revista digital del Consejo, se aportarán datos desagregados por sexo.
- Se harán propuestas para la elaboración de informes periódicos sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral de Andalucía, de acuerdo con la Comisión Permanente del Consejo, órgano ordinario de gobierno del mismo.
- Se impulsará la celebración de jornadas de reflexión y debate, también si lo estima la Comisión Permanente, en temas de igualdad de género, que aporten conclusiones para lograr la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito socioeconómico.
- En las jornadas anuales que organiza el CES, se procurará la extracción de datos de participación desagregados por sexo, sobre el alumnado, conferenciantes, y participantes en ponencias o mesas redondas, en la elaboración de ponencias de dictamen, en la composición del órgano y en la distribución de las ediciones que se publiquen.
- Se impulsará la inclusión en cada número de la revista digital que el Consejo está elaborando, de temas de actualidad sobre la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito autonómico, nacional y europeo. Se coordinarán las actuaciones en materia de igualdad de género del Consejo con las actuaciones de la Unidad de Género del Instituto Andaluz de la Mujer.
- Se participará y colaborará con las acciones que pueda promover la Junta de Andalucía para la consecución de la igualdad de género, y se asistirá a los actos organizados por el Instituto Andaluz de la Mujer y por la Unidad de Igualdad de Género, así como a las Jornadas o Conferencias de Economía o Presupuestos desde la perspectiva de género. Particularmente se promoverá la participación del personal del Consejo en este tipo de acciones.

En resumen, se continuará en una línea de actuación de compromiso con el fomento y promoción de la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres, a la vez que se participará y colaborará con las acciones que pueda promover la Junta de Andalucía para la consecución de este objetivo.

12J DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

Bajo la responsabilidad de la Viceconsejería y la Secretaría General Técnica, el programa 12J, con un carácter claramente instrumental, tiene por finalidad proporcionar servicios de carácter general, necesarios para el funcionamiento de los servicios comunes que dan apoyo a las secretarías generales y centros directivos adscritos a la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, mediante la prestación de soporte en materia jurídica, de personal, presupuestaria, informática, de contratación, de administración general y de atención a la ciudadanía.

La actual composición, desglosada por sexo, de la plantilla de personal de los servicios centrales de la Consejería, es de 227 mujeres y de 169 hombres, estando pues representa-

das las mujeres en mayor medida que los hombres. Si se analizan los permisos solicitados por fallecimiento o accidente o enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización, de cónyuge y familiares, y por enfermedad infecto-contagiosa de hijos/as menores de 9 años, se aprecia una brecha de género, pues son las mujeres, con una gran diferencia, las que solicitan los citados permisos, lo cual puede deberse por la asunción del rol “madre e hija cuidadora” aún muy arraigado entre las mujeres.

También en materia de personal, parte del mismo ha participado en el ejercicio 2018 en dos acciones formativas en materia de igualdad de género, concretamente en los cursos “Integración de la perspectiva de género en la gestión pública” e “Identificación de desigualdades de género”, y en 2019 se promocionará igualmente la participación en este tipo de actividades formativas en materia de igualdad de género.

Este programa incluye entre sus **objetivos** estratégicos uno especialmente relevante para la igualdad de género, definido como Garantizar la igualdad en el acceso a los servicios gestionados en el ámbito de empleo, formación y trabajo autónomo, que incluye dos **objetivos** operativos relacionados: Mejorar la planificación, gestión y coordinación de la formación del personal y fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar del personal, por una parte; y Gestionar la Unidad de Igualdad de Género, realizando actuaciones dirigidas a la inclusión transversal de la perspectiva de género en las distintas áreas de competencias de la Consejería, por otra.

Para llevar a cabo los objetivos operativos, las **actuaciones** específicas previstas son las siguientes:

- Facilitar la participación en cursos de formación y perfeccionamiento del personal.
- Gestionar los permisos para la conciliación vida laboral y familiar.
- Realizar informes de observaciones a los informes de impacto de género.

31C SEGURIDAD, SALUD Y RELACIONES LABORALES

La desigualdad de género es uno de los desafíos más apremiantes que enfrenta el mundo del trabajo. En relación a ello, los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) da a conocer los motivos por los que las mujeres no participan en el mercado de trabajo. Así, en 2018, al igual que para años anteriores, el principal motivo para que una mujer que no trabaja no busque empleo es la dedicación a las tareas del hogar, causa citada por el 39,9% de las mujeres andaluzas inactivas. (Fuente: La Mujer en el mercado de trabajo andaluz 2018. Observatorio Argos.)

Las modalidades de contratación temporal y a tiempo parcial conllevan un impacto desfavorable sobre trabajadores y trabajadoras, pero especialmente sobre las mujeres, ya que son mayoría entre las personas que acceden al empleo a través de este tipo de contrataciones, siendo las condiciones laborales peores que en contratos indefinidos o jornada completa: imposibilidad de promoción, exclusión de determinados complementos salariales o menos oportunidades de acceder a la formación, entre otros aspectos.

En la Comunidad Autónoma andaluza, centrados exclusivamente en las trabajadoras por cuenta ajena, se observa como el 36,6% de las mujeres asalariadas están contratadas con carácter temporal, siendo por tanto la tasa de temporalidad femenina 1,4 puntos porcentuales superior a la masculina, cifrada en un 35,2%. (Fuente: La Mujer en el mercado de trabajo andaluz 2018. Observatorio Argos.).

La conclusión de todo ello es que la situación familiar de las mujeres influye en su vida laboral y por ello es imprescindible seguir apostando por el desarrollo de medidas que favorezcan el acceso, permanencia y protección en el mercado de trabajo, así como impulsar actuaciones que favorezcan la conciliación, la corresponsabilidad familiar y un reparto equitativo de las tareas no retribuidas.

La Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, a través de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, órgano gestor del programa presupuestario 31C, desarrolla competencias orientadas de forma específica a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y a favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras.

En este sentido, el *Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo* atribuye a la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, las siguientes competencias relacionadas con la materia:

- Fomentar y apoyar la elaboración de planes de igualdad en las empresas, en colaboración con la Consejería competente en materia de igualdad.
- Impulsar la promoción y sensibilización en el ámbito laboral para la conciliación de la vida personal y familiar, la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas en materia de relaciones laborales así como la realización de campañas y acciones de formación dirigidas a las personas empleadoras que faciliten el ejercicio de dicha conciliación.
- Investigación, formación, difusión y fomento sobre los aspectos laborales de la Responsabilidad Social Corporativa.

En línea con la ejecución de las competencias citadas, la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral apuesta por la puesta en marcha de actuaciones tendentes a impulsar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral con el objetivo prioritario de posibilitar que las empresas adopten medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres y se integre el enfoque de género en los distintos aspectos de su actividad.

Asimismo, y desde el objetivo de impulso de la negociación colectiva que se desarrolla en colaboración con las organizaciones sindicales, se apuesta, por un lado, por fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las mesas de negociación colectiva, y, por otro, por la ruptura definitiva en las empresas del denominado “techo de cristal”, el cual supone dificultar el ascenso de las mujeres a puestos de responsabilidad, desde el convencimiento de que la incorporación de las mujeres tanto en los puestos de responsabilidad

como en el resto de categorías profesionales, constituye una gran oportunidad que ha de ser aprovechada para aumentar la competitividad.

A través de los créditos del programa presupuestario 31C, la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral se ha marcado como **objetivo** estratégico, entre otros, el de Promover activamente la igualdad de género en las empresas, contribuyendo a la reducción de la brecha salarial.

En esta línea, se pretende posibilitar la adopción por parte de las empresas de medidas tendentes a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres que contribuyan a la incorporación de las mujeres tanto en los puestos de responsabilidad como en el resto de categorías profesionales y a la reducción de la brecha salarial, medidas que deberán ser negociadas con los y las representantes de los trabajadores y trabajadoras en la forma que determine la legislación laboral.

Partiendo de este objetivo estratégico, el programa establece como **objetivo** operativo para 2019 el de Fomentar la implantación de planes de igualdad en empresas para eliminar desigualdades que pudiesen detectarse en el diagnóstico previo. Con ello se pretende fomentar la elaboración de diagnósticos y planes de igualdad en empresas que no estén obligadas legalmente a implantarlos. Y ello con la finalidad de promover la detección de desigualdades por razón de género en las empresas y la implantación de medidas efectivas para su erradicación, favoreciendo además con ello la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

Para la consecución del objetivo operativo marcado en 2019, desde el programa presupuestario 31C se instrumenta como **actuación** concreta la de establecer ayudas dirigidas a empresas para la elaboración e implantación de planes de igualdad o, de tenerlos implantados con anterioridad, para la revisión de los mismos y elaboración de nuevos planes de igualdad.

Un segundo **objetivo** operativo que se contempla en esta línea es el de Desarrollar acciones de sensibilización y difusión en materia de igualdad de género en las empresas. Con ello se pretende aumentar el desarrollo de este tipo de acciones por parte de las personas con responsabilidad en los centros de trabajo, destinadas a la plantilla de personas trabajadoras, con la finalidad de concienciar sobre aspectos relacionados con la igualdad de género y posibilitar la detección de situaciones discriminatorias que puedan estar produciéndose en las empresas.

Asimismo, como **actuación** concreta para la consecución de este objetivo operativo se establece el fomento a través de ayudas a empresas de la realización de actividades de información, divulgación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades en el ámbito de los centros de trabajo.

Por otra parte, otro de los grandes **objetivos** estratégicos del programa 31C para el año 2019 es el relacionado con el Impulso a las empresas para que adopten políticas reales de conciliación de la vida laboral, familiar y personal que beneficien a las personas trabajadoras. Se pretende con ello alcanzar la implantación de medidas concretas en las empresas que posibiliten que las personas trabajadoras puedan hacer compatibles las diferentes facetas

de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal. Para el seguimiento y valoración de este objetivo estratégico está previsto analizar el número de personas que puedan beneficiarse de este tipo de medidas anualmente.

Este objetivo estratégico se concreta en **dos objetivos** operativos en el ejercicio 2019: el relacionado con el Fomento de actuaciones por parte de las empresas que posibiliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y el relacionado con el Impulso del desarrollo de estas de acciones de sensibilización y difusión en materia de conciliación.

Con la consecución de los objetivos operativos mencionados se pretende, por un lado, que las empresas tomen conciencia de la importancia de facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a sus trabajadores y trabajadoras, desde el convencimiento de que implantar este tipo de medidas puede reportar a las empresas importantes ahorros, mejoras en la productividad y reducción de los niveles de absentismo. Y, por otro, se pretende propiciar que tanto las empresas como el tejido asociativo desarrollen actuaciones que redunden en la mejora de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras, desde la premisa de que promover un cambio en la sociedad es lo que a medio y largo plazo va a llevar a que se puedan superar de manera real los obstáculos que suponen las cargas familiares para el desarrollo de la actividad laboral.

Como **actuaciones** en relación a estos objetivos operativos, desde el programa presupuestario 31C se instrumenta el establecimiento de ayudas dirigidas a entidades locales y empresas para la realización de acciones que posibiliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, así como la realización de acciones de información, sensibilización y difusión en materia de igualdad y conciliación.

Siendo los objetivos estratégicos antes analizados los que de forma más directa inciden en la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, desde el programa 31C se articulan para 2019 otras **actuaciones incardinadas en objetivos estratégicos distintos** que también vienen a contribuir en esta materia. En este sentido, la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo desarrolla una política propia en materia de seguridad y salud laboral, que se ha traducido en la puesta en marcha de programas de actuación para la mejora de la seguridad y salud de las personas trabajadoras en Andalucía a fin de reducir la siniestralidad laboral, la vigilancia de las condiciones de trabajo y la investigación de las causas de los accidentes laborales

A través de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, se desarrollarán en 2019 actuaciones en el marco de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual ha venido a mejorar los instrumentos existentes para la lucha contra la siniestralidad, teniendo en cuenta la perspectiva de género, en un esfuerzo constante por evaluar y comprobar la eficacia de los principales programas de control de dicha siniestralidad.

Así, dentro del **objetivo** estratégico del programa 31C, que hace referencia a Promover la mejora de la seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras en Andalucía mediante instrumentos precisos de control y reducción de la siniestralidad laboral, así como a través de mecanismos de inspección y prevención de riesgos laborales, se ha incluido como **objetivo** operativo el de impulsar el desarrollo de acciones de asesoramiento e información para la mejora de la gestión preventiva en las empresas, que cuenta como indicador relacionado el

de analizar el número de hombres y de mujeres participantes en acciones de sensibilización y formación en prevención de riesgos laborales.

Además de ello, se ha contemplado como otro **objetivo** operativo para 2019 el Ejercer una práctica eficaz de la vigilancia de la salud de las personas empleadas públicas de la Junta de Andalucía, desarrollado a través de la labor que realizan los centros de prevención de riesgos laborales, los cuales tienen la competencia de actuación directa en materia de vigilancia de la salud del personal de las consejerías, agencias administrativas y agencias de régimen especial de la Junta de Andalucía, conforme a lo establecido en el *Decreto 304/2011, de 11 de octubre, por el que se regula la estructura organizativa de prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía*. Este objetivo operativo incluye como indicador el número de personas empleadas públicas sometidas a vigilancia de la salud anualmente, dato que se desagrega por sexo.

Por último hacer referencia a la **actuación** prevista para la ejecución del objetivo operativo antes citado, que se concreta en la Realización de reconocimientos médicos en los centros de prevención de riesgos laborales. Así, se contempla la realización de pruebas analíticas y pruebas radiodiagnósticas dirigidas a las personas empleadas públicas de la Administración de la Junta de Andalucía.

31M CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES

El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL) es un órgano colegiado de participación institucional de los agentes económicos y sociales andaluces, creado por la *Ley 4/1983, de 27 de junio*, de naturaleza tripartita, que está conformado por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en la comunidad autónoma y la propia Administración.

Se trata de un órgano de diálogo social permanente en el ámbito de las relaciones laborales orientado a promover dichas relaciones laborales entre las empresas y su personal en el ámbito andaluz, fomentando la negociación colectiva a través de la adaptación de los contenidos de los convenios colectivos a la realidad sociolaboral, de la formación y divulgación en este campo, y de la gestión dialogada y pacífica de la conflictividad laboral en los procesos de negociación.

Es misión específica del Consejo perfeccionar y desarrollar modelos de negociación colectiva, que se trasladan a las comisiones negociadoras de los convenios, que se orienten a evitar cualquier tipo de discriminación de género, promoviendo la inclusión en los convenios colectivos de recomendaciones, en orden a preservar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

En este sentido, debe tomarse en consideración que la labor del Consejo es siempre propositiva, al estar condicionada por el principio de autonomía colectiva reconocido constitucionalmente, con lo cual, su capacidad de acción se limita a realizar propuestas y recomendaciones a considerar por los sujetos destinatarios de las mismas, esto es, las comisiones negociadoras de los convenios colectivos, quedando por ello mediatizada su capacidad transformadora directa sobre la realidad si no se produjese la efectiva incorporación de dichas recomendaciones por los sujetos señalados.

Partiendo de este hecho, se han previsto líneas de trabajo y actuaciones que incorporan la perspectiva de género, orientadas a la promoción de la igualdad en el empleo y en las condiciones de trabajo en general.

Así, el programa 31M ha establecido un **objetivo** operativo específico de igualdad de género para el Presupuesto 2019, vinculado al **objetivo** estratégico de Impulsar la fluidez y seguridad jurídica de los procesos de negociación y fomentar la renovación y adaptación de los contenidos de los convenios colectivos a la nueva realidad sociolaboral, cuya meta es incrementar en un 5% la participación femenina en las comisiones negociadoras de los convenios sectoriales que se negocien en el año, para sensibilizar sobre los contenidos de estos en igualdad de género.

Para su consecución, se ha previsto una **actuación** relativa a la formulación de recomendaciones para incrementar la presencia femenina en las comisiones negociadoras de los convenios colectivos que se firmen en cada anualidad, así como para el enriquecimiento del contenido de estos en materia de igualdad de género. Las citadas recomendaciones para la incorporación efectiva de la población femenina a las mismas, se remitirán a las organizaciones firmantes de las comisiones negociadoras en cuya composición se aprecie un desequilibrio por razón de género, es decir, tanto si la presencia femenina es nula en la anterior comisión negociadora como cuando su presencia es inferior al 40%. Al mismo tiempo, se formularán recomendaciones sobre los contenidos de los textos colectivos en materia de igualdad de género y protocolos ante situaciones de acoso.

La eficacia en el avance de este objetivo se limita en gran medida a la negociación colectiva sectorial, donde los agentes legitimados para negociar son representaciones empresariales o sindicales, con más margen para la designación de personas en clave de género, frente a la negociación colectiva en el nivel de empresa, en la que normalmente la personas actúan en virtud de representación legal o en su condición individual de persona empresaria.

La actividad descrita dispone de dos indicadores de realización, el primero de los cuales está destinado a conocer el número total de recomendaciones cursadas a las comisiones negociadoras (de los convenios sectoriales que se negocien en el año) para el logro de la representación paritaria en las mismas; en cuanto al segundo, fichas de convenios suscritos en la anualidad con contenido en materia de igualdad de género, está orientado a reflejar el porcentaje de los convenios colectivos negociados en el año que contienen cláusulas de género. A tal efecto, las fichas estadísticas de los convenios incluyen 20 campos específicos en materia de género. Este indicador mide, por tanto, el grado de implantación en dichos convenios de las recomendaciones realizadas por el CARL sobre contenidos propios de la negociación colectiva, en especial los relativos a la igualdad de trato y no discriminación por razón de género, además de servir de base para contrastar la relación entre la mayor o menor presencia femenina en las comisiones que negocian el convenio y la mayor o menor regulación de la materia de género en el clausulado del mismo.

En segundo lugar, se ha incluido la perspectiva de género **de manera transversal** a través de algunos de los indicadores de las actuaciones previstas, cuya desagregación por sexo está orientada a detectar las posibles brechas de género existentes, que se citan a continuación:

- La **actuación** Reuniones celebradas comisión técnica CARL/comisión negociadora convenios, vinculada al objetivo operativo de reducir en un 5% la negociación colectiva vencida, tiene asociado un indicador con desagregación por género que recoge el número de presidencias de convenios ofrecidas a las comisiones negociadoras para la agilización y/o desbloqueo de los procesos de negociación.
- Igualmente, la **actividad** consistente en la Realización de actuaciones de formación para las personas que conforman las comisiones negociadoras de convenios colectivos sectoriales andaluces adheridos al Plan anual de apoyo a la negociación colectiva, vinculada al objetivo operativo de Impartir formación al 50% de los miembros de comisiones negociadoras de los convenios destinatarios del Plan anual, tiene asociados tres indicadores de realización, dos de los cuales están afectados por género: el primero, relativo a las personas asistentes a las jornadas de formación CARL, desagregado por sexo, orientado a detectar posibles brechas de género en los/as destinatarios/as de la formación; y el segundo, relacionado con el número de actividades de formación específica en igualdad de género impartidas, con el que se pretende sensibilizar sobre la perspectiva de género dentro de los contenidos propios de la negociación colectiva y enriquecer su tratamiento en los textos colectivos.

En lo relativo al tercer **objetivo** estratégico, Incrementar la eficiencia del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) para la canalización pacífica de la conflictividad laboral, se han mantenido dos indicadores que responden a la dimensión de género: Número de mediadores participantes, desagregado por sexo, destinado a detectar posibles brechas en el número de mujeres y hombres que participan en las actuaciones de mediación; y personas que valoran las encuestas de calidad del SERCLA, desagregado también por sexo, al objeto de conocer si los servicios ofrecidos por este Sistema se valoran por igual entre mujeres y hombres.

32D FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

La Dirección General de Formación Profesional para el Empleo es responsable del programa presupuestario 32D. Para el ejercicio 2019, tiene como **objetivos** estratégicos, Promover la igualdad efectiva en el acceso a la formación profesional para el empleo y Mejorar los recursos y condiciones de los trabajadores para acceder y/o mantener el empleo. Desde el punto de vista de género se trata de objetivos pertinentes. El primero de ellos se encuentra además clasificado con el máximo rango G+, ya que se trata de un programa con un mayor impacto positivo en la reducción de desigualdades entre mujeres y hombres.

Como **objetivo** operativo afectado por género se establece Promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el acceso a la Formación Profesional para el Empleo.

Con este objetivo operativo se llevan a cabo actuaciones para implementar la transversalidad de género en los y las participantes de las acciones formativas, asegurando el acceso igualitario a la oferta formativa por parte de hombres y mujeres. En concreto, dispone de las siguientes **actuaciones**:

- Reservar un cupo del 50% de mujeres para las acciones formativas correspondientes a los programas con compromiso de contratación.

- Compromiso de al menos el 40% de contratación a mujeres, en los programas con compromiso de contratación.
- Consideración de las mujeres como prioritarias en la selección del alumnado participante en acciones formativas dirigidas a personas desempleadas.

Además está prevista la tramitación de las bases reguladoras para los programas formativos con compromiso de contratación dirigidas a personas desempleadas, siendo las actuaciones que se contemplan las siguientes:

- En las respectivas resoluciones de convocatoria, se establecerán los porcentajes de cupos y reservas de colectivos a determinar en relación con la selección del alumnado participante en los programas formativos con compromiso de contratación a subvencionar.
- Establecer un porcentaje destinado a conseguir el equilibrio de género en la contratación, de forma que el porcentaje de contratos de cada sexo no pueda ser inferior al 40% ni superior al 60% el total de las personas contratadas. Al objeto de poder hacer efectiva esta proporción, la empresa o entidad solicitante deberá seleccionar al alumnado del programa formativo respetando idéntica proporción.

En el caso de las convocatorias de acciones formativas dirigidas a personas trabajadoras desempleadas la *Resolución de 14 de diciembre de 2017, de la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo*, establece el procedimiento para la selección del alumnado participante en las acciones formativas de Formación Profesional para el Empleo. Entre los criterios de baremación se da prioridad, tanto a las mujeres en general, como al colectivo de mujeres víctimas de violencia de género. Además, en caso de empate, se considerará la puntuación obtenida por pertenencia a colectivo prioritario.

En la actualidad no es posible determinar un diagnóstico sobre las brechas de género en este ámbito de actuación, debido a un periodo de inactividad en las convocatorias de subvenciones antes del ejercicio presupuestario 2016. Para subsanar la falta de información y dada la alta relevancia de este programa y la importancia de que la planificación presupuestaria parta de un diagnóstico que justifique la acción pública, que debe estar en relación directa con la realidad sobre la que se actúa, se procederá a evaluar el impacto de las actuaciones mencionadas en los distintos informes de seguimiento y evaluaciones que se realizarán por entidades expertas en la materia.

Para dar cumplimiento a los preceptos de la *Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género*, en concreto en su artículo 5 apartado a), se fomentará la realización de estudios e investigaciones que permitan conocer la realidad de la misma, en todas sus manifestaciones, extensión y profundidad, sus causas y efectos, su incidencia y percepción social, y se velará para que se incorpore la perspectiva de género y la perspectiva feminista sea un eje central, transversal y prioritario en los mismos.

El enfoque de género se transversaliza en todos los objetivos, actuaciones e indicadores, dando cumplimiento a los principios de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, modificada por Ley 9/2018, de 8 de*

octubre, además de lo detallado en la Ley 13/2017, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género y su modificación Ley 7/2018, de 30 de julio.

44J ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN SERVICIO TIEMPO LIBRE

Este programa presupuestario tiene como **objetivo** estratégico Facilitar a la ciudadanía el acceso igualitario a estancias vacacionales, teniendo en cuenta que toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas, todo ello como complemento del derecho-deber de trabajar reconocido en el artículo 35 de la Constitución Española.

Para lograrlo, tiene como primer **objetivo** operativo Proporcionar estancias vacacionales a personas trabajadoras y sus familiares, jubiladas, pensionistas, con discapacidad y otros colectivos de especial atención.

El Decreto 15/1999, de 2 de febrero, por el que se regula el uso, la participación y la gestión de la red de Residencias de Tiempo Libre pertenecientes a la Administración de la Junta de Andalucía, distribuye las plazas disponibles de estas Residencias en dos grupos:

1. Reserva para personas trabajadoras. El 95% de las plazas de estos centros están destinadas a personas trabajadoras y sus familiares residentes en la Comunidad Autónoma, reservándose el 5% restante para personas residentes fuera de la Comunidad. Asimismo, dentro de la temporada alta de verano, se mantiene un turno preferente para familias numerosas con una participación mayor cada ejercicio. En 2018, la representación masculina ha continuado siendo mayor que la femenina, 52% y 48%, respectivamente, porcentajes que se acercan a los que proporciona la Encuesta de Población Activa del INE para Andalucía, conforme al cual, 43% de la población ocupada son mujeres, frente al 57% de hombres.
2. Reserva general: Programa “Conoce Tu Tierra”, destinado a proporcionar estancias vacacionales gratuitas a determinados colectivos considerados de especial atención como son las personas jubiladas, pensionistas o con discapacidad, todo ello para fomentar la mejora de su autonomía personal, su calidad de vida y su inclusión social. La representación en los distintos colectivos es la siguiente:
 - 2.1. Personas mayores de 65 años, jubiladas o pensionistas: en 2018, ha continuado siendo superior la participación femenina, del 59%, respecto de la masculina, del 41%, pudiendo justificarse en la mayor presencia de mujeres que de hombres entre las personas receptoras de pensiones de viudedad y de pensiones no contributivas, de acuerdo con la información del INSS, según la cual, el porcentaje de representación de las primeras roza el 70%.
 - 2.2. Personas con discapacidad: en este colectivo destaca también más la representación femenina que la masculina, del 59% y el 41%, respectivamente.

Como segundo **objetivo** operativo, este programa pretende Fomentar el acceso paritario de mujeres y hombres dentro de los colectivos del Programa Conoce tu tierra.

Con objeto de facilitar el acceso al ocio y el descanso en sectores de población donde resulta menor la presencia femenina, como ocurre entre las personas perceptoras de pensiones contributivas, así como facilitar la conciliación familiar dentro del colectivo de personas con discapacidad, donde la presencia de aquélla resulta mayor, se trasladará a las entidades solicitantes del Programa “Conoce tu tierra” la inclusión paritaria de hombres y mujeres entre los colectivos por ellas representados.

72C TRABAJO AUTÓNOMO Y ECONOMÍA SOCIAL

En Andalucía, el trabajo autónomo desempeña un notable papel en el desarrollo económico y social siguiendo la tendencia general en las sociedades modernas donde el autoempleo cobra una relevancia cada vez mayor, constituyendo el trabajo autónomo de forma creciente una alternativa profesional.

Según datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en el año 2018 en Andalucía, el número de personas afiliadas por cuenta propia en la Seguridad Social ascendió a 529.251, de ellas 528.195 están de alta en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, y representan el 16,2% del total nacional. De esa cifra, 353.124 son autónomos personas físicas, es decir que no están integradas en sociedades mercantiles, cooperativas u otras entidades societarias, no son colaboradores familiares ni están registradas como parte de algún colectivo especial de trabajadores/as representando el 17,7% del total de autónomos personas físicas.

En cuanto a la distribución por sexo, el cambio de tendencia ha sido muy relevante en términos de igualdad de género, dándose un mayor crecimiento entre las mujeres y representando este colectivo un 35,1% del total de personas autónomas en Andalucía, porcentaje similar al nacional (35,3%). Los datos relativos a la evolución del período 2008-2018 muestran sistemáticamente un mayor incremento de las mujeres en alta como autónomas. Podría afirmarse que el crecimiento del empleo autónomo experimentado en Andalucía desde finales de 2012 ha sido posible gracias a la mayor participación de las mujeres. Sin embargo, en 2018 la representación global de los hombres sobre el total de personas trabajadoras autónomas en situación de alta (un 64,9%), casi dos tercios del total, es aún muy superior a la presencia de mujeres (un 35,1%). No obstante, cabe señalar que la brecha de género se ha ido acortando sistemáticamente cada año entre 2008 y 2018, dado que en 2008 la proporción era de un 67,8% de hombres y un 32,2% de mujeres.

La Agenda por el Empleo, Plan Económico de Andalucía 2014-2020, Estrategia para la Competitividad, es el documento estratégico para el crecimiento del empleo y la promoción del emprendimiento en Andalucía, siendo el Plan de Actuación para el Trabajo Autónomo de Andalucía (Horizonte 2020), que actúa como instrumento de diseño, planificación, coordinación, cooperación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas que se desarrollen en el ámbito del trabajo autónomo, el que define los objetivos, las líneas estratégicas y las medidas de acción a ejecutar.

Es en este Plan de Actuación para el Trabajo Autónomo de Andalucía (Horizonte 2020) donde se enmarca la *Orden del Consejero de Economía y Conocimiento, de 2 de diciembre de 2016, por la que se establecen las bases reguladoras del Programa de apoyo a la creación,*

consolidación y mejora de la competitividad de las empresas de trabajo autónomo, modificada por la de 28 de diciembre de 2017; y también la Orden de la Consejera de Conocimiento, Investigación y Universidad, de 21 de septiembre de 2018, por la que se establecen las bases reguladoras del Programa de emprendimiento, segunda oportunidad y estabilización económica de las empresas de trabajo autónomo.

Dentro del Programa de apoyo a la creación, consolidación y mejora de la competitividad de las empresas de trabajo autónomo destacan por su relevancia para la política de igualdad de género, las medidas de acción positiva que se contemplan en las siguientes líneas de ayudas de fomento del trabajo autónomo:

- Impulso de la puesta en marcha de unidades económicas de trabajo autónomo a través de subvenciones al inicio de la actividad, en la que se contempla un incremento en el importe de la ayuda cuando las beneficiarias sean mujeres, y se incluye entre los criterios de valoración una preferencia en favor de las mujeres y de las mujeres víctimas de violencia de género, así como su priorización en caso de empate.
- Apoyo a la consolidación empresarial del trabajo autónomo, que contempla un incremento en el importe de la ayuda cuando las beneficiarias en caso de relevo generacional, sean mujeres.
- Apoyo a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, que tiene como objetivo favorecer una mayor presencia de las mujeres en el trabajo autónomo y promover las condiciones óptimas para la conciliación, facilitando la sustitución de las trabajadoras autónomas o de las personas contratadas, durante el periodo de disfrute del correspondiente permiso en los supuestos de riesgo durante el embarazo, maternidad o su cesión al otro progenitor, adopción o acogimiento preadoptivo, incrementándose el importe de la ayuda cuando la persona contratada sea mujer.
- Promoción de acciones dirigidas a la detección e identificación de los obstáculos que impiden la conciliación personal, laboral y familiar en el ámbito del trabajo autónomo, así como la formulación de propuestas para la implantación de acciones innovadoras que contribuyan a su reducción, mediante subvenciones a proyectos presentados por las asociaciones profesionales de trabajo autónomo y por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.
- Promoción del conocimiento del trabajo autónomo poniendo en valor su potencial como alternativa de empleo para las mujeres, mediante subvenciones a proyectos de información, asesoramiento y tutorización presentados por las asociaciones profesionales de trabajo autónomo y por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

En el cuarto trimestre de 2018, para continuar en 2019, se aprobó el Programa de emprendimiento, segunda oportunidad y estabilización económica de las empresas de trabajo autónomo, que vino a ampliar las medidas de acción positiva que se contemplan en materia de género, en la *Orden de 2 de diciembre de 2016*, añadiendo algunas nuevas, como, la medida de emprendimiento de segunda oportunidad, de la línea 2 del citado Programa, que dispone el incremento de la cuantía de las ayudas a mujeres que inicien actividades empresariales y profesionales que ya realizaron con anterioridad, resultaron

ser beneficiarias, para ello, de subvenciones concedidas por la Administración de la Junta de Andalucía, y que cesaron por determinados motivos.

Asimismo, se contempla también una mayor cuantía respecto a los hombres, en las ayudas a mujeres dirigidas mediante la asignación por la participación en acciones formativas para la capacitación profesional de las mismas, pretendiendo así motivar la incorporación de la persona trabajadora autónoma a la oferta formativa de la Administración autonómica andaluza, concediendo ayudas que permitan compensar parte del tiempo invertido en su formación, que en el supuesto de las mujeres, será mayor.

Como novedad, para su puesta en marcha durante el segundo semestre de 2019, se han iniciado los trámites para la aprobación del Programa de estímulo al fomento y consolidación del trabajo autónomo en Andalucía, en el que se continúa dando relevancia a la participación de las mujeres en este ámbito, estableciendo peculiaridades en la regulación de las líneas de ayudas a ellas dirigidas, distinguiendo a aquéllas con mayores dificultades de acceso al empleo, y específicamente, a las que residen en municipios de menos de 5.000 de habitantes, y las que se reincorporan al trabajo después de determinados supuestos.

En definitiva, a través de las medidas y líneas de actuación expuestas, la Dirección General de Trabajo Autónomo y Economía Social, en lo que al ámbito del trabajo autónomo afecta, viene desarrollando en los últimos años actuaciones tendentes a impulsar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres con el objetivo prioritario de evitar cualquier tipo de dificultad en el acceso al trabajo por cuenta propia y en el mantenimiento en el mismo que pudiera afectar a las mujeres, adoptando medidas tendentes a ello y a favorecer su presencia en el trabajo autónomo hasta alcanzar los mismos niveles que los hombres.

Por tanto, a través de los créditos del Programa presupuestario 72C que le corresponden a la Dirección General de Trabajo Autónomo y Economía Social, en materia de trabajo autónomo, ésta se ha marcado como **objetivo** estratégico, el de Fomentar el trabajo autónomo en igualdad.

La decisión de emprender exige, en el comienzo de la actividad económica, de medidas de acompañamiento y de carácter económico que palién ese esfuerzo inicial de resultado aleatorio que lleva implícita toda empresa. El concepto de “fomento” del trabajo autónomo engloba tanto las medidas que supongan un estímulo para la creación de nuevas empresas de trabajo autónomo como aquéllas dirigidas al mantenimiento y consolidación de las ya creadas. Así, las medidas que se adopten sólo serán efectivas si el empleo creado se mantiene, se consolida, de forma que pueda avanzar hacia una situación de estabilización que le permita mejorar su competitividad.

Crear una empresa no es tarea fácil, por el contrario se precisan determinadas capacidades, experiencias y formación, tanto general como específica, en el terreno empresarial. Si a lo anterior se suma el número de personas que en Andalucía demanda acceder a un empleo, deben generarse las opciones para ello y crearse los entornos adecuados y los medios necesarios para potenciar la empleabilidad de las personas trabajadoras a través fórmulas como el autoempleo, con medidas finalistas, que ofrezcan mecanismos que permitan lograr proyectos empresariales sólidos, con mayor supervivencia y que generen mayor valor añadido y empleo.

En este contexto, las medidas que se adopten para estimular el inicio y la permanencia de las personas trabajadoras autónomas en el circuito económico, deben favorecer la presencia de las mujeres en este ámbito, que como ponen de manifiesto los datos de afiliación publicados por el Ministerio de Trabajo Migraciones y Seguridad Social, vienen siendo las principales protagonistas del crecimiento del empleo autónomo experimentado en Andalucía desde finales de 2012. Por ello, deben definirse actuaciones dirigidas a fortalecer la conciliación familiar, laboral y personal de las personas trabajadoras autónomas, así como a equiparar la presencia de ambos sexos en todos los sectores de la actividad.

Partiendo de este objetivo estratégico, el programa establece como **objetivo** operativo para 2019 el Apoyo a las personas trabajadoras autónomas. No sólo el fomento del emprendimiento, como generador de empleo, también la consolidación del trabajo autónomo, son variables de la lucha contra el desempleo, que requieren adoptar nuevas líneas de actuación encaminadas a estabilizar las actividades económicas que se inicien, a darles continuidad, a aumentar la capacitación profesional y el estímulo a la innovación como elementos fundamentales de consolidación del empleo, así como la creación de empleo indefinido, la mejora de competitividad mediante la incorporación de elementos de activos a la actividad económica desarrollada y la consolidación del empleo en el trabajo autónomo mediante el apoyo económico que permita compensar los costes en los que se incurre cuando se mantiene el alta en la Seguridad Social, pero la actividad ha cesado por cuestiones de incapacidad o baja maternal.

En todo caso, el fomento del trabajo autónomo, entendido tanto como apoyo a la creación de nuevas empresas constituidas por personas trabajadoras autónomas, como a la consolidación y el desarrollo de las ya existentes, debe contribuir siempre a la reducción de las desigualdades entre hombre y mujeres, haciendo efectivo el derecho de igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

Dentro de este objetivo operativo se distinguen dos **actuaciones**:

- Estímulo a la creación de empresas de trabajo autónomo. Se impulsará y fortalecerá el empleo a través del fomento de las iniciativas de trabajo autónomo, mediante ayudas al inicio de actividades económicas de las personas trabajadoras autónomas, en general, así como, mediante ayudas finalistas que suponen la compensación de los gastos de cotización a la Seguridad Social. En esta actuación se tendrán en cuenta las dificultades de acceso al empleo para determinados colectivos de personas.
- Consolidación de empresas de trabajo autónomo a través del estímulo a la competitividad de las personas trabajadoras autónomas. Se fomentará la consolidación de empresas de trabajo autónomo y la mejora de la competitividad de las personas trabajadoras autónomas, mediante su capacitación profesional a través de la formación y el estímulo a la innovación, así como mediante la financiación de inversiones necesarias para la continuidad de éstas y el empleo creado, a través de una reestructuración de la empresa o de una mejora de calidad, o ambas cosas, contribuyendo de esta manera al afianzamiento y desarrollo de aquéllas en sectores emergentes e innovadores. Asimismo, y como objetivo de consolidación del trabajo autónomo, se favorece el crecimiento de las empresas de trabajo autónomo mediante incentivos a las contrataciones por cuenta ajena promoviendo el empleo de calidad.

Para la consecución del **objetivo** operativo de Apoyo a las personas trabajadoras autónomas, marcado en 2019, desde el programa presupuestario 72C, en el ámbito del trabajo autónomo, las actuaciones relacionadas se instrumentarán a través de convocatorias de ayudas o subvenciones, de las medidas en que se estructuren las líneas de actuación, reguladas en las distintas Órdenes por las que se establecen las bases reguladoras de los Programas aprobados o que se aprueben en materia de trabajo autónomo. Con carácter general, unas ayudas estarán dirigidas al fomento del trabajo autónomo y otras a su consolidación.

En cada una de las actuaciones previstas se incluirán indicadores que posibiliten medir el número de actuaciones que se lleven a cabo; el número de personas que resulten interesadas en las mismas, solicitando su participación en ellas, así como, el número de personas que finalmente, resulten beneficiarias de dichas actuaciones. Los datos se obtendrán desagregados por sexo.

Otro de los **objetivos** operativos del Programa para 2019, en el ámbito del trabajo autónomo es el de Impulsar la igualdad de género en el trabajo autónomo. A pesar de los progresos alcanzados en los últimos años, la desigualdad de género es un hecho al que se enfrentan diariamente muchas mujeres, sobre todo en el mundo empresarial.

La desigualdad en el mundo laboral no sólo se refiere a la brecha salarial, entre otras cuestiones, sino también a las dificultades en el acceso al empleo, y especialmente, a la opción del emprendimiento donde las mujeres también están por detrás de los hombres a la hora de iniciar sus propios proyectos empresariales, debido fundamentalmente a las dificultades de conciliación de la vida familiar, profesional y familiar. En ocasiones, las mujeres están rodeadas de un contexto económico y social en el que las oportunidades de empleo no se ofrecen con la facilidad deseada. Asimismo, existen sectores de actividad donde las mujeres están subrepresentadas. Las cifras de datos oficiales reflejan que el número de autónomas crece, pero sólo representan el 35,3% del colectivo con 1.130.771 autónomas en España. Es decir, sólo uno de cada tres autónomos son mujeres. La brecha de género en el trabajo autónomo es muy superior a la existente en el empleo asalariado, donde la diferencia es de apenas un 5%, como se expone desde las propias asociaciones de trabajadores autónomos.

Este objetivo operativo también se estructura en dos **actuaciones**:

- Establecimiento de medidas específicas de ayudas a la creación y mantenimiento de empresas por mujeres. Se establecerán medidas específicas de ayudas a las mujeres en general, que persigan la estabilización de la iniciativa emprendedora de aquéllas en empresas de trabajo autónomo, que tengan por objeto estabilizar y fortalecer su empleo mediante ayudas al inicio de la actividad. En especial, se regularán medidas dirigidas a mujeres que residan en determinados municipios.
- Establecimiento de la conciliación y corresponsabilidad familiar en las mujeres trabajadoras autónomas. Se intensificarán las medidas de promoción de la conciliación personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras autónomas, en especial, de las mujeres, mediante ayudas que faciliten la contratación de una persona por cuenta ajena, en los supuestos de riesgo durante el embarazo, permiso de maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo, así como mediante el apoyo social para el mantenimiento de la actividad económica, compensando los costes producidos

por la situación de incapacidad temporal o el permiso por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo.

En lo relacionado a la Economía Social uno los **objetivos** estratégicos del programa presupuestario 72C lo constituye el Impulso de la economía social en Andalucía en igualdad.

La economía social basa su funcionamiento en valores como la democracia, la igualdad, la equidad y la solidaridad. Valores que, en consecuencia, hacen a estas organizaciones especialmente sensibles a las cuestiones relacionadas con la igualdad de género, de ahí la enorme importancia de que la actuación en materia de economía social cuente, por primera vez, con un objetivo estratégico específico de género.

A pesar de que en los puestos de trabajo en empresas de economía social la participación de las mujeres es más equilibrada respecto a la de los hombres que en otras formas empresariales, se aprecia una brecha de género tanto en las personas socias que constituyen cooperativas o sociedades laborales, como en las personas que ejercen funciones de responsabilidad en la dirección y administración de esta tipología de empresas.

Dicho objetivo estratégico de impulso de la economía social en igualdad, tiene vinculados dos **objetivos** operativos. De una parte, se propone el objetivo de Aumento del empleo y la innovación en las empresas de economía social y, de otra, el de Promoción del liderazgo y el empoderamiento femenino en las empresas de economía social; ambos objetivos operativos se implementarán a través de la puesta en marcha de un nuevo programa de apoyo al sector de la economía social, a través de una convocatoria de subvenciones, en la que se promocionarán una serie de actuaciones tendentes a contribuir de forma significativa a reducir las diferencias de género y fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

- Fomento del empleo femenino en la economía social andaluza, dotando con mayor importe las ayudas concedidas a la incorporación de mujeres como socias en cooperativas y sociedades laborales y a la contratación de mujeres como gerentes y personal técnico de dichas empresas.
- Mejora del conocimiento y promoción de la economía social, en especial entre las mujeres cuidando el uso del lenguaje inclusivo y las publicaciones o campañas de divulgación para evitar sesgos sexista, con presentación de datos y resultados desagregados por sexo. Para ello, se valora con una mayor puntuación en el baremo, la presentación de proyectos que concurren a la convocatoria de subvenciones, diseñados con una perspectiva de género.
- Promover el liderazgo y el empoderamiento femenino en las empresas de economía social. Para ello, se valoran con mayor puntuación en el baremo, las actuaciones que promuevan proyectos de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la economía social andaluza, en los que se fomente la formación y la profesionalización de las socias, se impulsen planes de igualdad en las empresas, redes de mujeres, etc.
- Favorecer el liderazgo de las mujeres en los consejos rectores u órganos de dirección de las entidades representativas de economía social. Para ello, se valorarán únicamente aquellos proyectos de la línea de apoyo al asociacionismo que cuenten con, al menos, un 25% de mujeres en sus órganos de gobierno.

Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

El programa 72C Trabajo Autónomo y Economía Social fue incluido en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2015-2017 (APG), aprobado por la Comisión de Impacto de Género. En conjunto, el programa cumple con las recomendaciones establecidas en cada uno de los apartados del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género, presentado a la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía. El programa ha aportado información sobre dicho cumplimiento para cada una de las recomendaciones, así como las previsiones para su continuación, en las áreas de trabajo autónomo y economía social.

En este sentido, en el apartado de elaboración presupuestaria el programa indica que, en el ámbito del trabajo autónomo, durante 2018 se ha llevado a cabo la inclusión de datos desagregados por sexo en el borrador de anteproyecto del Presupuesto 2019; se aprobó la Ley de Fomento del Emprendimiento (LAFE), que busca entre otros fines la igualdad de género; y se ha incluido la perspectiva de género en las órdenes que regulan los programas de apoyo al emprendimiento en 2016, 2017 y 2018. La principal previsión para 2019 en cuanto a planificación sobre trabajo autónomo son la aprobación del Programa de estímulo al fomento y consolidación del trabajo autónomo en Andalucía, que incluirá medidas específicas para las mujeres. En cuanto a las recomendaciones de planificación en el marco de la economía social, cabe mencionar que en 2018 se adjudicó la realización del informe “Estudio sobre la situación y participación de las mujeres en las empresas de la economía andaluza y propuestas de mejora”, y se comenzó a elaborar un boletín estadístico sobre economía social.

Por otra parte, se observa que en la parte de ejecución presupuestaria, tanto en trabajo autónomo como en economía social, se señala que se ha avanzado en 2018 y se seguirá profundizando en 2019 en cuanto a la información de ejecución de todas las actuaciones del programa, para una mejor valoración de la misma desde el punto de vista de género. Y se destaca igualmente la inclusión de la perspectiva de género en el Programa de estímulo al fomento y consolidación del trabajo autónomo en Andalucía, y la materialización en las convocatorias de subvenciones y bases reguladoras de la perspectiva de género mediante medidas positivas y criterios de género en la baremación.

Finalmente, respecto a la implementación de la metodología G+, el programa pone de relieve los avances en cuanto a la coordinación con la Unidad de Igualdad de Género, incluyendo la formalización de la figura de un coordinador/a para reforzar las relaciones entre los distintos centros directivos y dicha Unidad. En cuanto a la formación en género del personal, se está llevando a cabo, sobre todo participando y concurriendo en el plan de formación del IAAP. Se está reforzando igualmente la colaboración con la Unidad de estadística con el fin de mejorar la batería de indicadores relativos a género y desagregados por sexo producidos por la propia Consejería. Por último, el programa está trabajando en la finalización de su DOE G+.

Por tanto, se observan algunos avances que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios. Cumple con carácter general con las recomendaciones efectuadas en la Auditoría APG.

10.31 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 2006 fruto del consenso con los agentes sociales y económicos, se centra en profundizar y desarrollar 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. Otro de sus cometidos esenciales es el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo de la mejora de las mismas, con especial atención a las pequeñas y medianas empresas, a las personas que trabajan en régimen de autónomo y a los sectores de mayor riesgo.

Desde su creación, el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales considera en todas sus acciones la integración de la perspectiva de género con carácter transversal. En el ámbito de las competencias del Instituto, las encuestas de condiciones de trabajo, que proporcionan información, diferenciada por sexo, relacionada con los riesgos psicosociales y otros factores emergentes, percibidos por las personas encuestadas. Reflejan las desigualdades que persisten entre hombres y mujeres, a partir de las opiniones de los propios trabajadores y trabajadoras, quienes expresan su visión del entorno y condiciones en que llevan a cabo su tarea y opinan sobre las actuaciones preventivas de sus empresas, mostrando el grado de satisfacción con las mismas.

Para el año 2019 esta sección recoge el **objetivo** estratégico Mejorar las condiciones de trabajo en seguridad y salud, atendiendo a las diferencias de las mujeres y de los hombres, en los entornos profesionales del tejido productivo andaluz. El programa, dentro de dicho objetivo estratégico, tiene como **objetivo** operativo de igualdad de género Promover que todos los proyectos de investigación en materia de seguridad y salud laboral, incluyan el análisis de posibles desigualdades en materia de género

Dentro del objetivo operativo de género encontraremos las siguientes actuaciones:

- Realización de encuestas, con el fin de analizarlas condiciones de trabajo desde el punto de vista de la seguridad y salud laboral como de la gestión preventiva. En dichas encuestas se presentarán datos desagregados por sexo y se formularán preguntas específicas orientadas a identificar las desigualdades de género.
- Se llevarán a cabo investigaciones en colaboración con entidades sin ánimo de lucro y empresas, que transversalicen el enfoque de género.

Además de lo anterior, la perspectiva de género recorre transversalmente **otros objetivos** operativos y actuaciones del programa 310, mediante la inclusión de indicadores con información de género

- El **objetivo** operativo Mejorar la transferencia al tejido productivo andaluz del conocimiento sobre condiciones de trabajo y seguridad y salud laboral en los entornos pro-

fesionales, con la meta de aumentar la asistencia de mujeres, dispone de indicadores diferenciados por sexo para los asistentes a las acciones formativas y divulgativas, como encuentros y jornadas sobre condiciones de trabajo y seguridad y salud laboral, orientadas a colectivos específicos (Componentes de los Comités de Seguridad y Salud Laboral y Delegados de Prevención de empresas andaluzas, profesionales de la PRL en ejercicio, y agentes de promoción de la Cultura Preventiva).

- **Actuaciones** de difusión de la cultura preventiva destinadas a la sociedad andaluza en general. Dispone de indicadores diferenciados por sexo para quienes asistan a las acciones de difusión y divulgación, con el objetivo de aumentar la asistencia de mujeres.

10.39 SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO

32L EMPLEABILIDAD, INTERMEDIACIÓN LABORAL Y FOMENTO DEL EMPLEO

El Servicio Andaluz de Empleo (SAE), como órgano gestor de las políticas activas de empleo de la Junta de Andalucía, tiene la misión de contribuir al acceso y permanencia de la población desempleada u ocupada en el mercado de trabajo, y a la mejora del capital humano de las empresas. Esta acción se realiza desde la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la transparencia en la gestión y la optimización de los recursos públicos disponibles.

Se definen, en los Estatutos del SAE, los objetivos y funciones de la Agencia, determinando como **objetivo** específico el ejercicio de las competencias en materia de empleo y, en particular, el fomento del empleo, la orientación e información, la prospección y registro de demanda e intermediación en el mercado de trabajo y el fomento y desarrollo de cualquier otra medida encaminada a la mejora del empleo.

De este modo, la Agencia SAE gestiona su presupuesto con el fin de mejorar la empleabilidad de los andaluces y las andaluzas, no sólo generando nuevas oportunidades para que las personas desempleadas accedan al empleo, reduciendo de esta forma las brechas, desajustes y desigualdades existentes, sino que también tiene en cuenta a las personas ocupadas que buscan mejorar su situación laboral.

Según datos analizados por el Observatorio ARGOS (Sistema de Prospección Permanente del Mercado de Trabajo) en 2017 de cada 100 personas activas en Andalucía, 45 son mujeres, y una de cada dos mujeres andaluzas mayores de 16 años, están trabajando o buscando empleo. A pesar de la progresiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo en Andalucía en la última década, siguen existiendo diferencias significativas por sexo: la proporción de hombres mayores de 16 años que trabajan o están dispuestos a hacerlo es del 64,4%, frente al 50,6% entre las mujeres. Entre las causas de esta diferencia, debida a que se sigue manteniendo un importante componente asociado a los roles de género se encuentran la doble presencia y la sobrecarga de trabajo que asumen las mujeres y que generan mayores dificultades de conciliación de tiempos y espacios. Estos factores dificultan a la

mayoría de las mujeres la incorporación al mercado laboral en igualdad de condiciones que la población masculina.

La formación, sigue siendo un importante factor diferenciador del desempleo de las mujeres, de manera que la incidencia del paro es mayor entre las mujeres de menor cualificación: la tasa de paro supera o se aproxima al 40% entre las mujeres andaluzas con niveles formativos inferiores, como son las que carecen de estudios con una tasa de paro del 39,4%, o con educación primaria, con un 44,2%; siendo de sólo el 15,1% entre las mujeres que tienen estudios universitarios o el doctorado. Por su parte, la mayoría de los contratos registrados corresponden a mujeres con estudios secundarios (53%). Los contratos realizados a mujeres sin estudios, que no han superado la enseñanza secundaria y los firmados con mujeres con estudios superiores representan el 9,4%, el 26,7% y el 10,7%, respectivamente.

Por otro lado, sigue existiendo discriminación vertical: la proporción de mujeres disminuye a medida que se asciende en la jerarquía piramidal. Además dicha discriminación se observa tanto si comparamos los porcentajes de hombres y mujeres por categoría laboral en un determinado sector, como si se toma en consideración la cantidad de mujeres que, hoy en día, figura entre la población activa, teniendo en cuenta además, su nivel de formación y preparación profesional.

Otro elemento a destacar del mercado laboral se refiere a la preeminencia de las mujeres en sectores o actividades asociadas a roles de género, por ejemplo, el Sistema Especial de empleados de Hogar del Régimen General es el que mayor proporción de mujeres tiene, el 95,4%. Las mujeres también están en mayoría entre las personas trabajadoras afiliadas al Régimen Especial Agrario (51,6%).

En línea con este sesgo sectorial, hay que señalar también que en marzo de 2019 la mayoría de las mujeres paradas con experiencia profesional proceden del sector servicios, y suponen un 74,4% del número total de mujeres demandantes paradas en Andalucía.

Así, además de favorecer políticas de empleo que aumenten la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo, es primordial actuar de manera que se potencie su participación en sectores y ocupaciones que se alejen de los estereotipos de género (mujeres cuidadoras, y otras ocupaciones con escasa cualificación requerida). En este sentido, se presta especial atención a la igualdad de género, cuya consecución es pretensión del Gobierno de la Comunidad en todas sus políticas, y que es particularmente relevante en las políticas activas de empleo por cuanto éstas son un instrumento eficaz de lucha contra la desigualdad. Y además de favorecer políticas de empleo que aumenten la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo, es primordial actuar de manera que se potencie su participación en sectores y ocupaciones que se alejen de los estereotipos de género.

En los últimos años, las medidas a la conciliación familiar y laboral han ido adquiriendo importancia y se han convertido en una herramienta para mejorar la igualdad de género, a la vez que proporcionan una respuesta a los desafíos económicos y demográficos en nuestra sociedad. No obstante, las responsabilidades familiares siguen recayendo principalmente en las mujeres, a pesar de los esfuerzos realizados en este sentido. Por ello, se hace imprescindible la puesta en marcha de actuaciones que promuevan y faciliten un reparto más equilibrado de las responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres, y permitan

que tanto mujeres como hombres puedan combinar un trabajo de calidad con la paternidad o la maternidad y la responsabilidad de cuidar de personas a su cargo, como una condición necesaria para conseguir una igualdad real y efectiva.

Para el año 2019, el SAE ha incluido en su planificación presupuestaria cuatro **objetivos** estratégicos, siendo uno de ellos de igualdad de género: Promover la activación laboral de las mujeres y la igualdad efectiva de oportunidades de mujeres y hombres para acceder al empleo.

El **objetivo estratégico 1**, Mejorar las posibilidades de acceso al empleo de las personas desempleadas y la promoción profesional de las personas ocupadas, responde a la función de mejora de la empleabilidad que motiva las actuaciones que el SAE desarrolla. Se ha querido recuperar la visión más amplia del trabajo del SAE, de manera que no se limite a la población desempleada, sino que también tenga en cuenta a la ocupada que busca mejorar su situación laboral. Además, se contempla también la labor que se desarrolla con las empresas, dada su relevancia para la recuperación del empleo, y se tienen en cuenta los colectivos que presentan mayores dificultades de inserción, mediante la definición de objetivos y actuaciones específicas para los mismos.

Establece cuatro **objetivos** operativos:

- Impulsar medidas para la conciliación laboral y personal, a través de incentivos a la conciliación laboral. Esta medida tiene por objeto promover la igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia en el empleo de hombres y mujeres, y remover los obstáculos que sobre el empleo producen las responsabilidades de las personas trabajadoras derivadas del ámbito familiar y doméstico, así como otras situaciones pertenecientes a este ámbito, mediante la concesión de incentivos dirigidos a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las personas trabajadoras en Andalucía. Se establecen incrementos en las cuantías de los incentivos, si la persona contratada para la sustitución o interinidad es una mujer víctima de violencia de el género.
- Promover las políticas activas locales de empleo tiene un lugar prioritario en el presupuesto 2019. Para ello, se recogen actuaciones destinadas a grupos poblacionales que, principalmente por su edad, encuentran dificultades en el acceso al empleo, problema que se da en mayor porcentaje en la población femenina. Entre sus actuaciones, destacar que las iniciativas de cooperación local trabajan la mejora de la empleabilidad de las personas que requieren esta atención preferente, a través de su contratación para el desarrollo de proyectos en los municipios andaluces. Resaltar, también, la iniciativa Bono Empleo, que tiene como objeto incentivar la creación de empleo y facilitar la incorporación al mercado laboral de las personas jóvenes andaluzas, así como fomentar la estabilidad en el empleo de las personas que hayan sido destinatarias del bono, incentivando su contratación.
- Favorecer el empleo de calidad y la inserción estable. Las ayudas económicas a las empresas y entidades empleadoras que generen puestos de trabajo pueden contribuir positivamente a una mejora de la situación del mercado de trabajo y a la creación de empleo. Las actuaciones contempladas en este objetivo se enfocan a grupos de población que presentan especiales dificultades para su inserción, así como las recientemente definidas como colectivos prioritarios en la líneas de incentivos al empleo estable:

personas desempleadas de larga duración; personas mayores de 45 años; personas con discapacidad; mujeres víctimas de violencia de género; personas en riesgo o situación de exclusión social; y personas transexuales y transgénero.

- Favorecer el empleo de colectivos con dificultades de inserción. El acceso al empleo constituye siempre un reto de nuestra sociedad y exige el despliegue de acciones positivas que contribuyan a erradicar las dificultades añadidas con las que se encuentran determinados segmentos de la población a la hora de encontrar un trabajo, mantenerlo o disfrutar de unas condiciones laborales igualitarias. Para alcanzar este objetivo operativo se plantean dos actuaciones: apoyo al empleo con personas con discapacidad, en empresas ordinarias y en Centros Especiales de Empleo y apoyo al empleo de personas en situación de exclusión social.

El **objetivo estratégico 2**, Favorecer la adecuación de los perfiles de las personas desempleadas y las necesidades de las empresas. La mejora de la empleabilidad de las personas demandantes de empleo, a través de los itinerarios personalizados de inserción y el perfilado como herramienta de definición y diseño de los mismos, propiciará una mayor adecuación a las necesidades de personal de las empresas. Junto a ello, se contempla también toda labor que se desarrolle con las empresas, en términos de información, gestión de ofertas, dada su relevancia para la recuperación del empleo. Todo ello supondrá un avance para la mejora de oportunidades en el acceso de las mujeres al empleo.

Se han establecido cuatro objetivos operativos:

- Como novedad se ha incluido un **primer objetivo** operativo, Incorporar el perfilado como herramienta para la mejora de la empleabilidad y establece como actuación realizar la prospección permanente del mercado de trabajo. El Servicio Andaluz de Empleo cuenta con el Observatorio Argos (Sistema de Prospección Permanente del Mercado de Trabajo) cuyos objetivos fundamentales están basados en detectar, conocer, identificar y diagnosticar los desequilibrios de la oferta y demanda de empleo, los yacimientos de empleo, las ocupaciones y profesiones emergentes y aquellas que tienden a desaparecer; así como la relación formación-empleo y su grado de adaptación efectiva, la cualificación, las profesiones, perfiles y competencias profesionales en el sistema productivo, para la ayuda a la toma de decisiones en materia de las distintas políticas de empleo. Una aportación clave en materia de igualdad de género de este Observatorio es la información de lo que son y representan las mujeres en el mercado de trabajo andaluz, a través de los informes y estudios sobre el mercado de trabajo con perspectiva de género.
- El **segundo objetivo** operativo, Avanzar en la gestión integral de la demanda de empleo y/o servicios y atender las necesidades de información de las personas demandantes de empleo y/o servicios. Disponer de una información completa, correcta y actualizada sobre demandantes de empleo es uno de los pilares básicos para el diseño y ejecución de las políticas activas de empleo y garantiza, en todo momento, la igualdad de género en todo el proceso.
- El **tercer objetivo** operativo, Promover la gestión de los programas de orientación e inserción dirigidos a las personas demandantes de empleo inscritas como desempleadas. Los programas destinados a la orientación e inserción tienen una incidencia

directa sobre las posibilidades de mejora laboral de la población ocupada mediante el desarrollo profesional con su correspondiente adquisición de competencias transversales y técnicas, y la mejora de la empleabilidad de las personas demandantes de empleo a través de la dotación de instrumentos y recursos que apoyen el acceso al empleo. Todo ello con la garantía de participación con unos parámetros de igualdad de género en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

- Por último, un **cuarto objetivo** operativo, Mejorar la relación con las empresas y gestionar la oferta de empleo existente en el mercado laboral. El SAE gestiona la intermediación laboral a través de la gestión de ofertas, como un servicio público y gratuito que garantiza la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la no discriminación y la plena transparencia en su funcionamiento.

El **objetivo estratégico 3**, Promover y gestionar la mejora continua del SAE, se establece para garantizar la calidad de los servicios que se ofrecen a la ciudadanía. Para ello se desarrollan cuatro **objetivos** operativos, entre los que cabe destacar, por su aportación a la mejora efectiva de la igualdad de género, el objetivo que promueve fomentar la comunicación y gestión de la información y conocimiento para la mejora continua y fomentar el uso de los servicios telemáticos para el empleo.

El SAE promoverá la realización de acciones para la mejora continua que permitan, de un lado disponer de la información pertinente en relación a la prestación de los servicios que se ofrecen, así como de la gestión interna, y de otro lado, convertir esa información disponible en contenido dirigido tanto a las personas que trabajan en el SAE, como a los distintos grupos de interés a los que se dirigen esos servicios. Para ello, se plantean dos líneas principales de trabajo, una centrada en acciones de sensibilización y formación del personal SAE, en relación al estudio de las necesidades formativas del personal y teniendo en cuenta la integración de la perspectiva de género, y la segunda es la dinamización de canales de comunicación.

El fomento del área TIC y la difusión de las gestiones y servicios que se ofrecen a través del Portal de Empleo de la Junta de Andalucía es una de las líneas de actuación abordadas de forma prioritaria y global. En aras a acercar los servicios que ofrece el Servicio Andaluz de Empleo a la ciudadanía andaluza se ha fomentado y difundido el uso de la Oficina Virtual del SAE como puerta de entrada a todas las políticas activas de empleo. En la actualidad se trabaja en reducir la brecha de género digital que sigue existiendo, en particular, en zonas rurales y en edades más avanzadas.

El **objetivo estratégico 4**, es Promover la activación laboral de las mujeres y la igualdad efectiva de oportunidades de mujeres y hombres para acceder al empleo. El acceso al empleo tiene un plus de dificultad cuando se trata de las mujeres, es por ello que desde el SAE se actúa para reforzar actuaciones que incidan en la mejora de la empleabilidad y el acceso al empleo de las mujeres, como elementos fundamentales para su inserción laboral. Sólo así se lograrán avances reales en la igualdad entre hombres y mujeres, en tanto que el empleo, como factor de inclusión social, aporta un factor de igualdad y empoderamiento de las mujeres.

En este objetivo estratégico se desarrollan dos **objetivos** operativos, que dejan implícito el compromiso de la Agencia con la consecución de una igualdad de género real y efectiva.

Con el **primer objetivo** operativo, que es Incrementar en las políticas activas de empleo el grado de participación de las mujeres, se busca impulsar la presencia de las mismas en las distintas medidas de políticas activas de empleo, de tal manera que se reduzcan las brechas de género. De manera específica se impulsará su inclusión como preferente en aquellas convocatorias que tengan como destinataria a la ciudadanía con las siguientes actuaciones:

- Incentivos a la contratación indefinida para mujeres, en especial, en la industria. En las líneas de incentivos al empleo indefinido y a la transformación de la duración, se establecen incrementos del 10% de las cuantías iniciales, para el caso de la contratación de una mujer, y si además ésta pertenece a un colectivo preferente, se aplica otro 10%. Para el caso de la ampliación de jornada de contratos indefinidos, se prioriza la contratación de las mujeres víctimas de violencia de género, con un aumento de la cuantía en un 20%. Para medir esta actuación tendremos en cuenta el número de incentivos a la contratación indefinida para mujeres tramitados.
- Inclusión en convocatorias a la población femenina como prioritaria o preferente. Esta última actuación se plantea como una medida transversal que busca promover la inclusión laboral de las mujeres mediante su tratamiento diferencial en las convocatorias de los programas y líneas del Servicio Andaluz de Empleo. Para ello, se van a tener en cuenta aquellas convocatorias que incluyan a las mujeres como prioritarias o preferentes.

En el marco del Pacto de Estado de Violencia de Género publicado en el Real Decreto-Ley 9/2018 de 3 de agosto, se ha establecido el **segundo objetivo** operativo, Desarrollar actuaciones para mejorar la empleabilidad e inserción de mujeres víctimas de violencia.

Uno de los principales problemas de las mujeres en situaciones de vulnerabilidad es la falta de independencia económica. Más allá de las primeras atenciones y de los subsidios que pueden dar cobertura en un primer momento a las necesidades más urgentes de las mujeres en esta situación, es necesario trazar un plan integral a medio y largo plazo que les permita no ser dependientes de subsidios y ayuda, sino una autonomía personal. En este sentido, la prioridad es detectar cuáles son las necesidades de las mujeres para acceder al mercado de trabajo de una forma adecuada.

Una vez definidas las necesidades de cada persona de forma individualizada, será necesario definir una hoja de ruta individual en la que se recojan las actuaciones a seguir. Estas actuaciones deben permitir a las mujeres atender tanto sus necesidades personales como a la conciliación laboral si fuera necesario. En función de las necesidades y la disponibilidad de las mujeres se realizarán una serie de actuaciones:

- Atención anonimizada e inclusión en IPI de mujeres víctimas de violencia de género. El objetivo final de esta actuación es conseguir la mejora de la empleabilidad de las mujeres, a través de la inclusión laboral en un proceso de acompañamiento, cualificación profesional y prácticas profesionales en empresas. Para medir esta actuación se tendrán en cuenta los itinerarios personalizados de inserción a mujeres víctimas de violencia de género.
- Desarrollo de proyectos integrales de inserción destinados a mujeres víctimas de violencia de género. Desarrollo de actuaciones que faciliten la inserción laboral y la

mejora de empleabilidad de las mujeres mediante un proceso integral de atención en el que se desarrollen acciones de empleo destinadas a mejorar el desarrollo personal y la cualificación profesional de las mujeres, proveyéndolas de experiencia laboral y su posible inserción.

ANDALUCÍA EMPRENDE, FUNDACIÓN PÚBLICA ANDALUZA

Andalucía Emprende, entidad adscrita a la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía, tiene como misión promover la iniciativa emprendedora y el desarrollo empresarial para contribuir a la dinamización de la economía regional.

El objetivo general de la entidad es Fomentar y apoyar la creación y la consolidación de empresas y empleo mediante la prestación de servicios de calidad. Los servicios que presta Andalucía Emprende son gratuitos y van dirigidos tanto a personas emprendedoras y autónomas que desean poner en marcha una iniciativa empresarial en Andalucía como a empresas ya constituidas que necesiten apoyo para su expansión, modernización y consolidación en el mercado.

En el ejercicio 2019, y dentro del marco competencial de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, Andalucía Emprende mantiene su definición como entidad potenciadora de la igualdad de género en Andalucía, en sintonía con los **objetivos** estratégicos de la Consejería relacionados con el fomento del trabajo autónomo en igualdad y con la promoción del liderazgo y el empoderamiento femenino en las empresas de economía social. En este sentido, Andalucía Emprende contempla en su planificación los diagnósticos previos tenidos en cuenta por la Consejería para fijar sus **objetivos** operativos, siendo los de Andalucía Emprende los siguientes:

- Promoción de la cultura y actividad emprendedora y autoempleo en Andalucía a través de la red territorial de centros andaluces de emprendimiento (CADE).
- Fomento de la iniciativa del trabajo autónomo, incrementando el número de altas promovidas desde la Red Territorial respecto de los resultados del año anterior.
- Promoción específica de la actividad emprendedora y autoempleo en el marco de la Iniciativa Territorial Integrada para la provincia de Cádiz.
- Promoción de la cultura emprendedora, con reducción de la brecha de género.

Con respecto a los objetivos operativos relacionados con la promoción de la actividad emprendedora y autoempleo en Andalucía, la entidad dispone de diferentes indicadores de seguimiento y resultados con información desagregada por sexo, habiendo sido objetivo específico en materia de igualdad de género en presupuestos anteriores.

Sin perjuicio de lo anterior, el **objetivo** específico en materia de igualdad de género que se ha impulsado para el ejercicio 2019 es el de Promoción de la cultura emprendedora, orientado a la reducción de la brecha de género, que se concreta en diversas **actuaciones**

para las que se destina un total de 304.531 euros. Estas actuaciones están constituidas por el desarrollo de diversos eventos y jornadas en torno a dos grandes grupos o categorías:

- Acciones de promoción la cultura, la actitud y las prácticas emprendedoras en el sistema educativo público andaluz. En educación primaria y ESO, el programa “Inicia” tiene como objetivo promover el emprendimiento en sus tres dimensiones (personal, social y productiva) en los centros educativos, fomentando así el pensamiento y el conocimiento creativo y las iniciativas emprendedoras en toda la comunidad educativa (estudiantes de educación infantil, primaria, secundaria obligatoria, bachillerato y formación profesional). Su finalidad es fomentar en ellos el desarrollo de capacidades y habilidades emprendedoras e impulsar la colaboración de los equipos docentes, la dinamización de la comunidad educativa y la conexión con el entorno.

Asimismo, las ferias de emprendimiento son espacios donde estudiantes que han participado en el programa “Inicia” exponen los proyectos de emprendimiento que han desarrollado durante el curso escolar. En ellas tienen la oportunidad de mostrarle a la ciudadanía el proyecto de emprendimiento realizado y los resultados obtenidos

Por lo que se refiere a los ciclos de Formación Profesional de grado medio y superior, Andalucía Emprende desarrolla diversos programas destinados a fomentar la cultura emprendedora entre estudiantes de formación profesional de grado medio y superior. En este mismo segmento educativo, el programa de empresas por la inserción laboral tiene como objetivo facilitar la inserción laboral de jóvenes menores de 30 años mediante la realización de prácticas en empresas incubadas en Andalucía Emprende. Quienes participan deben tener titulación universitaria o de Formación Profesional o ser estudiantes de postgrado universitario o de Formación Profesional, ya sea en fase de formación en centros de trabajo o como aprendices de Formación Profesional Dual. Las empresas que participan en este programa pueden acoger a jóvenes en prácticas formativas o prácticas laborales remuneradas y, dependiendo de la modalidad, pueden disfrutar de una prórroga del servicio de incubación de Andalucía Emprende de entre seis y doce meses, respectivamente.

Finalmente, en lo que se refiere a la formación de emprendedores en el sistema universitario, en el marco de determinados convenios de colaboración específicos, Andalucía Emprende colabora con las once universidades andaluzas para el fomento de la cultura emprendedora en la comunidad universitaria. En el marco de esta colaboración, se realizan conjuntamente una amplia gama de acciones, entre las que se encuentran la organización de jornadas de dinamización, talleres, foros de emprendedores, colaboraciones con grupos de investigación, seminarios formativos dirigidos a distintas especialidades y grados, cursos de impulso a la creación de empresa, participación en ferias de emprendedores de las Universidades, prácticas de formación en CADE, etc. A ello se le añaden las Cátedras Andalucía Emprende, un programa de incentivos dirigido al fomento del emprendimiento en el ámbito universitario, que sufraga acciones dirigidas a la sensibilización, la formación, el asesoramiento y el apoyo a personas emprendedoras, así como a la investigación en torno a la cultura empresarial. La finalidad de este programa es promover y fomentar la cultura y la actividad emprendedora y empresarial en el ámbito de la comunidad universitaria andaluza en cuatro áreas básicas de actuación: cultura emprendedora, capacitación emprendedora, creación y

desarrollo empresarial e investigación. Andalucía Emprende coordina y participa en las acciones planificadas, promoviendo la transferencia de buenas prácticas, asesorando en la elaboración de las memorias.

- Acciones de fomento de la actividad emprendedora y empresarial, mediante servicios de apoyo a la creación de empresas y al empleo. Se trata de una serie de iniciativas de reconocimiento empresarial y encuentros para personas emprendedoras que tienen como fin poner en valor la importante labor que desarrollan para con el tejido productivo andaluz, así como favorecer el intercambio de conocimientos y experiencias con personas empresarias y el establecimiento de sinergias y de acuerdos de cooperación. Entre estas iniciativas se encuentra el Día de la Persona Emprendedora, las actuaciones de emprendimiento femenino concretas (Foro Encuentra para Empresarias Andaluzas, Programa Gira Mujeres, y el ciclo de jornadas ‘Sinergias: espacios entrenando la cooperación empresarial’), los Premios Andalucía Emprende destinados a reconocer a las empresas más innovadoras que se incuban en los CADE, los Premios Emprendedor XXI para identificar, reconocer, y acompañar a las jóvenes empresas con mayor potencial de crecimiento, y el ciclo de conferencias “Ecosistema Emprendedor”.

También se incluyen en esta categoría los Planes de Actuación Local para Emprender, que abarcan todo el territorio andaluz, y se configuran como un instrumento para la ejecución y desarrollo de un conjunto de actuaciones dirigidas a promover “la actividad emprendedora y empresarial,” diseñadas y ajustadas a las especificidades y características socioeconómicas de cada localidad.

La pertinencia de la opción por el **objetivo** específico de Promoción de la cultura emprendedora, con reducción de brecha de género, surge de propia identificación con los objetivos específicos de otros centros directivos de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo. Es decir, el fomento del trabajo autónomo en igualdad y la promoción del liderazgo y el empoderamiento femenino en las empresas, específicamente en las de economía social, están directamente conectados con la finalidad de las actuaciones que se planifican dentro del objetivo propuesto por Andalucía Emprende, puesto que van directamente encaminadas a sensibilizar y a introducir la perspectiva emprendedora en una población que a futuro será emprendedora, y ha de serlo en igualdad.

Adicionalmente, la relevancia del **objetivo** específico establecido estriba en que en la ejecución de las actuaciones asociadas al mismo están presentes unidades de resultado importantes, tales como un impacto estimado de 50.000 beneficiarias mujeres de las actuaciones que se realizarán en torno a dicho objetivo.

Por último, es preciso indicar que la información de gestión y resultado de Andalucía Emprende en el cumplimiento de sus objetivos operativos se desagrega por sexo, por lo que la entidad está en disposición de planificar para el presupuesto 2019 el aumento de objetivos específicos en materia de igualdad de género, abarcando desde la detección de barreras en la creación de empresas y proyectos de autoempleo liderados o constituidos en su mayoría por mujeres, la identificación de dificultades que aparecen en los estadios previos al proyecto emprendedor y su posterior puesta en marcha, hasta la sensibilización y la visibilidad de la mujer autónoma y emprendedora como generadora de empleo estable y de calidad.

Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

La entidad Andalucía Emprende, Fundación Pública Andaluza ha sido auditada dentro del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2015 -2017 (APG), recibiendo una serie de recomendaciones en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género, que se presentó a la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

En este sentido, la información presupuestaria aportada por la Fundación Andalucía Emprende muestra que ha llevado a cabo un adecuado cumplimiento de las recomendaciones de dicho informe. Concretamente en cuanto a la planificación presupuestaria, se recomendaba la mejora de los diagnósticos. Se refiere la realización en 2018 de diversos informes con información relevante de género. Incluyen información desagregada por sexo los “Informes de Seguimiento de empresas incubadas” (semestral); el “Informe de evolución de los autónomos andaluces, de periodicidad mensual” (mensual); “Jóvenes ante el emprendimiento”; “Oportunidades para emprender en el sector de las Artes Visuales”; o el “Estudio sociológico sobre emprendimiento en Andalucía”. Se realizó igualmente un informe sobre el “Empoderamiento de la mujer, para acabar con la brecha del escenario social” basándose en datos estadísticos propios y en nueve estudios y fuentes de información externas. Para 2019, se prevé el desarrollo de un Sistema Andaluz de indicadores de Emprendimiento y un Observatorio Andaluz de Emprendimiento, que cuente con datos e indicadores desagregados por sexo, entre otros. Además, en 2019 se realizará un catálogo de estudios, informes o comunicaciones de instituciones, entidades y profesionales externos que arrojen información sobre la situación y el papel de las mujeres emprendedoras.

En cuanto al diseño de objetivos, en 2018 se estableció un objetivo para la Fundación de creación de empresas por mujeres. En 2019, por otra parte, se ha diseñado un objetivo de género en el ámbito del fomento de la cultura emprendedora, con reducción de brecha de género.

Pasando al área de ejecución presupuestaria, aporta la Fundación una descripción de seis actuaciones específicas en el ámbito de la promoción del emprendimiento femenino, a las que se dará continuidad en 2019.

Finalmente, en cuanto a la implementación de la metodología G+, señala la Fundación que en 2018 se han llevado a cabo mejoras en cuando a la protocolización de los procesos relacionados con metodología, tanto en el ámbito interno como externo (por ejemplo se ha constituido el grupo de seguimiento del convenio de colaboración con el IAM), y se ha iniciado la constitución de un grupo especializado en diseño de servicios con enfoque de género a personas emprendedoras y autónomas. En cuanto a la formación en igualdad de género, se han llevado a cabo tareas de análisis y detección de necesidades formativas en esta materia, a las que se dará continuidad en 2019. Por otra parte la Fundación señala que todas sus herramientas de información proporcionan información desagregada por sexo, y que en cualquier caso, se cuenta con un sistema de actualización de posibles necesidades en este sentido. Finalmente, en 2019 se prevé la elaboración del DOE G+.

En conjunto, se observan algunos avances que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios. La Fundación cumple con carácter general con las recomendaciones de la Auditoría APG.

11.00 CONSEJERÍA DE HACIENDA, INDUSTRIA Y ENERGÍA

Conforme al Decreto 101/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía, esta Consejería tiene atribuidas una serie de competencias con alta relevancia en cuestión de género como son las relativas a la política presupuestaria, la política tributaria, la política informática o la política en materia de industria, energía y minas de la Administración de la Junta de Andalucía, entre otras.

Además, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, modificada por Ley 9/2018, de 8 de octubre, contiene varias disposiciones que afectan a los ámbitos competenciales de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía entre las que pueden destacarse la elaboración de un Presupuesto con enfoque de género o la gestión de la contratación pública.

De este modo, la Consejería de Hacienda, Industria y Energía tiene un papel fundamental y de liderazgo en la utilización de los recursos económicos para contribuir a la igualdad entre mujeres y hombres, así como en la participación de forma muy activa en las políticas de igualdad a través de los programas presupuestarios de su estructura orgánica. En total, son 10 programas presupuestarios, entre los cuales 6 tienen relevancia alta o muy alta de género; es decir, están clasificados en la escala del presupuesto de género como G+ o G.

Por este motivo, se han propuesto como **objetivos** estratégicos de esta Consejería integrar la perspectiva de igualdad de género en las políticas presupuestarias; avanzar en la modernización e innovación de la Administración Pública con perspectiva de género y desarrollar la política tributaria en la Comunidad Autónoma con especial seguimiento de la perspectiva de género y del cambio climático.

Todos estos objetivos han sido planteados con el fin de orientar la corrección de las desigualdades de género y de favorecer la igualdad entre hombres y mujeres.

12K DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE HACIENDA, INDUSTRIA Y ENERGÍA

El **objetivo** estratégico vinculado al género en el que se encuadra el programa presupuestario 12K (Dirección y Servicios Generales de Hacienda, Industria y Energía) es avanzar en la modernización e innovación de la Administración pública con perspectiva de género, con idea de que esta perspectiva impregne el ejercicio de cada una de las competencias que ejercen los centros directivos dependientes de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía, sobre todo respecto a la capacidad normativa.

En la gestión de este programa presupuestario se tienen en cuenta tanto las competencias de la Viceconsejería, en el sentido de velar por la aplicación de la transversalidad de género en las actuaciones de la Consejería, como de la Secretaría General Técnica, en cuanto a la organización y supervisión de la actividad de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería.

Por tanto, este programa presupuestario cuenta con una competencia específica en materia de género, ejercida a través de la Unidad de Igualdad de Género. Esta Unidad es

responsable de impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de las políticas gestionadas por la Consejería de Hacienda, Industria y Energía.

De este modo, la Unidad viene elaborando desde el 2012 los informes de observaciones a los informes de impacto de género de las disposiciones normativas propuestas por los distintos centros directivos dependientes de la Consejería. Con carácter general, se observa que las recomendaciones y valoraciones realizadas han sido incorporadas en gran parte a las disposiciones normativas, sobre todo en lo que atañe a la utilización de un lenguaje inclusivo desde el punto de vista de género. En 2019, se continuará con el seguimiento de las observaciones y recomendaciones realizadas en los informes emitidos por la Unidad de Igualdad de Género.

En cambio, se ha detectado que en algunos casos los centros directivos dictaminan sobre la no pertinencia de la norma respecto al género cuando realmente sí que es pertinente. Por ello, en 2019 la Unidad de Igualdad de Género continuará asesorando a todos aquellos centros directivos en la labor de emitir el informe de impacto de género, antes de concluir sobre la pertinencia o no de la norma respecto al género.

A estas competencias ejercidas por la Unidad de Igualdad de Género, se suman otras competencias como la gestión del personal, prestando especial hincapié a la formación. En este sentido, la Secretaría General Técnica elabora todos los años un Plan de Formación extremadamente ambicioso, teniendo en cuenta las necesidades planteadas y las competencias ejercidas por la Consejería. La mayoría de los cursos que incluye este Plan de Formación, se imparten on line, lo que facilita la formación a un gran número de hombres y mujeres que ven positivamente cómo se logra conciliar su vida laboral y personal o familiar.

Y en relación con la conciliación de la vida laboral y familiar, la Secretaría General Técnica también continuará con la labor de gestionar, a través de su personal, la Escuela Infantil Torretriana, centro educativo que juega un papel importante en la vida de las personas que trabajan en el Edificio Torretriana, edificio administrativo en el que se ubican actualmente las consejerías de Hacienda, Industria y Energía; de Educación y Deporte; y de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local. La Escuela Infantil Torretriana ofrece el servicio de educación infantil de primer ciclo para niñas y niños de 0 a 3 años de edad en horario de mañana, el servicio de ludoteca para niñas y niños de 0 a 12 años de edad en horario de tarde y campamentos para niñas y niños de 3 a 12 años de edad durante las vacaciones de Navidad, de Semana Santa y de verano. En 2019, la Secretaría General Técnica tramitará un nuevo expediente de contratación de servicios. El nuevo contrato, que tendrá una duración dos años, será tramitado de acuerdo con la nueva Ley de Contratos del Sector Público.

En este sentido, se puede señalar que el principal reto en materia de contratación está siendo la consolidación de la aplicación de la nueva *Ley de Contratos del Sector Público*, previéndose que se recurra en una mayor medida a los novedosos procedimientos previstos en la misma como son el abierto simplificado y el abierto supersimplificado. Se espera que, con estos nuevos procedimientos, se profundice aún más en una mayor concurrencia y transparencia en la contratación pública, conforme a los objetivos de la nueva Ley. Si bien ya se vienen utilizando herramientas para la tramitación electrónica de los expedientes de contratación, en 2019 se dará un paso más con la puesta en marcha de la licitación

electrónica. Además, la *Ley de Contratos del Sector Público* permitirá dar un impulso en materia de igualdad de género con la introducción de cláusulas sociales en los pliegos y contratos tramitados por la Secretaría General Técnica. Para hacer realidad lo anterior, la Guía para la inclusión de cláusulas sociales y medioambientales en la contratación de la Junta de Andalucía establece una serie de cláusulas de obligado cumplimiento que aparezcan incorporadas a los modelos de pliegos de cláusulas administrativas particulares y una serie de cláusulas recomendadas, sin perjuicio de que el órgano de contratación pueda establecer otras diferentes y adecuadas a cada caso.

61D POLÍTICA PRESUPUESTARIA

El *Decreto 101/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía*, atribuye a la Dirección General de Presupuestos el desarrollo y la implementación de la dimensión de género en el Presupuesto. Le asigna, en concreto, la elaboración del Informe de Impacto de Género del Presupuesto, que debe emitir la Comisión de Impacto de Género; la realización de las auditorías de género y el seguimiento sobre el grado de cumplimiento de las recomendaciones formuladas en ellas.

Tales competencias son gestionadas a través del programa 61D Política presupuestaria, que actúa, por ende, como motor para institucionalizar la dimensión de género en todos los programas presupuestarios de la Junta de Andalucía con capacidad efectiva para reducir las desigualdades en sus ámbitos de actuación.

Integrar la perspectiva de igualdad de género en las políticas presupuestarias es el **objetivo** estratégico a través del cual el 61D traslada esa impronta, que obliga a determinar si tales políticas tienen en cuenta la posición diferenciada de partida entre mujeres y hombres, al formular sus metas y al orientar sus prioridades.

El **objetivo** operativo anual definido para conectar con el objetivo estratégico tiene un carácter estable, dentro de las competencias gestionadas por el programa: Integrar la dimensión de género en el Presupuesto.

Para materializarlo, el programa 61D emprenderá distintas actuaciones, que se detallan a continuación:

- La redacción de un manual de procedimiento de las auditorías de presupuesto y género, encargadas por la Comisión de Impacto de Género en sus planes anuales.

El protagonismo de las auditorías en el análisis del impacto que determinados programas y entidades instrumentales tienen sobre las condiciones de vida de hombres y mujeres -y las mejoras que originan en su diseño, elaboración y ejecución- hacen aconsejable una definición más detallada de los procesos y tareas que dichas auditorías conllevan.

El manual secuenciará las fases de planificación, ejecución material de las auditorías y comunicación de los resultados y acotará el alcance de las recomendaciones y conclusiones que se emiten en los informes.

Para ello, recogerá los fundamentos jurídicos de la realización de las auditorías, el ámbito objetivo, los plazos de realización, las obligaciones devenidas de los informes de auditoría y los mecanismos de seguimiento de sus recomendaciones. También permitirá disponer de una información sistematizada sobre las atribuciones de los órganos que participan en su desarrollo, conforme a los objetivos institucionales perseguidos.

- La ejecución de las auditorías que la Comisión de Impacto de Género apruebe en el marco de su plan anual 2019.

La realización de auditorías de presupuesto y género supone examinar si los programas presupuestarios tienen en cuenta las desigualdades entre hombres y mujeres en la planificación y ejecución de sus objetivos y actuaciones. Pero el análisis se extiende también a aspectos organizacionales del programa, tales como la formación del personal en presupuesto y género, las fuentes de información empleadas o el uso del lenguaje en la documentación oficial generada.

La materialización de esta actuación conlleva también el impulso por la Dirección General de Presupuestos a la elaboración de los documentos de orientaciones estratégicas (DOE G+) por los programas auditados. El DOE G+ es el documento de planificación que visualiza los compromisos asumidos en materia de género. Es decir, la carta de obligaciones con plazo de cumplimiento que suscriben los programas para transformar en objetivos y actuaciones las recomendaciones formuladas en los informes de auditoría.

En 2019 se impulsará la elaboración de los Documentos de Orientaciones Estratégicas de los programas auditados y las actividades de formación y orientación que lo posibiliten.

- La celebración de cursos y otras actividades de sensibilización sobre la presupuestación con enfoque de género.

Toda vez que la formación se ha revelado como la herramienta más útil para fortalecer las capacidades del personal llamado a diseñar la planificación de los programas y a participar en sus procesos de gestión, el programa 61D promoverá la celebración de distintas actividades que favorezcan un conocimiento más especializado.

Los talleres sobre presupuestación con enfoque de género serán diseñados con un formato flexible y práctico, para orientar efectivamente un cambio de actitudes, creencias y valores individuales y colectivos sobre la materia y dar sostenibilidad a las acciones transformadoras en materia de género.

Entre las tareas de formación y sensibilización se incluirán también distintas sesiones informativas con las personas responsables de la presupuestación en las secciones presupuestarias, así como la edición de guías y manuales.

- La elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género.

La elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género conlleva, para la Dirección General de Presupuestos, la coordinación de los distintos órganos intervinientes y la realización de análisis específicamente orientados a determinar los efectos que los

recursos presupuestarios del ejercicio proyectado tendrán para la igualdad de género en Andalucía. El informe, que forma parte de la documentación anexa al anteproyecto de Ley de Presupuesto, es elevado a la Comisión de Impacto de Género, para su aprobación.

Además de las actuaciones enunciadas sobre estas líneas, el programa 61D ha incluido la perspectiva de género de forma transversal en el **objetivo** operativo Diseñar la evaluación de los programas presupuestarios, que se vincula con el **objetivo** estratégico Realizar el seguimiento y evaluación de las políticas presupuestarias.

En concreto, a través de la organización de actividades de formación, orientadas a la evaluación y la elaboración y el seguimiento del Presupuesto.

En las sociedades democráticas avanzadas, resulta necesario no solo el control administrativo en su versión tradicional, sino también la evaluación de la gestión, el análisis de las políticas públicas que permita a la ciudadanía valorar la calidad en la prestación de los servicios públicos y la racionalización en la asignación de los recursos públicos.

Variables como la eficiencia del gasto público, la eficacia de las intervenciones, la cobertura de la población potencialmente destinataria o la pertinencia o congruencia de los objetivos del programa con las necesidades llamadas a solventar ayudarán a estimar con mayor rigor el efecto atribuible de las políticas presupuestarias.

En este sistema cobrará singular relieve el análisis de los programas, a partir de su impacto sobre las condiciones de vida de las mujeres y hombres de la Comunidad autónoma andaluza. Como criterio adicional de evaluación de las intervenciones presupuestarias se empleará, por lo tanto, la equidad de género.

La Dirección General de Presupuestos impulsará cursos y talleres orientados a la capacitación en el diseño de objetivos, actuaciones e indicadores, para reforzar la coherencia de las metas operativas anuales de cada programa con la planificación estratégica de sus correspondientes secciones presupuestarias y la adquisición de nociones sobre la construcción de indicadores.

Como en función de su mayor o menor impacto, relevancia funcional y capacidad de transformación, los programas deben planificar objetivos de género y materializarlos mediante actuaciones orientadas a eliminar las brechas entre mujeres y hombres, los cursos incluirán un módulo específico que coadyuve a mejorar la planificación y los indicadores en esta área.

Al inicio del proceso de elaboración presupuestaria, también se promoverá la celebración de seminarios sobre las herramientas de información empleadas en los procesos de grabación. Dichas actividades incluyen formación específica en materia de género, para proporcionar, desde una perspectiva práctica e integral, los conocimientos, metodologías, enfoques, técnicas y capacidades que permitan igualmente una mejor integración de la perspectiva de género en la elaboración y el seguimiento presupuestarios.

Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

El programa 61D Política Presupuestaria, fue incluido en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2015-2017 (APG), aprobado por la Comisión de Impacto de Género. En conjunto, el programa cumple las recomendaciones establecidas en cada uno de los apartados del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género. En este sentido, en el apartado de elaboración presupuestaria el programa indica que profundizó en el análisis de las desigualdades que todavía persisten en la realidad andaluza entre mujeres y hombres, avanzando en el apartado 3 correspondiente al análisis de la Realidad del Informe de Evaluación de impacto de género del Presupuesto, que en 2018 incluyó nueve indicadores nuevos en las áreas de Empresas, Universidad y TIC; Bienestar, conciliación, Dependencia y Violencia de Género, y Salud, entre otras. Además, se incorporó por primera vez la variable denominada “grado de urbanización” a determinados indicadores. Igualmente se consolidó y reforzó el funcionamiento de los grupos de trabajo técnico creados en las consejerías y entidades instrumentales adscritas, para la coordinación e intercambio de la información presupuestaria.

En cuanto al apartado de ejecución presupuestaria, durante 2018, el programa incluyó en las acciones de formación orientadas a la evaluación de programas presupuestarios la perspectiva de género; se trabajó en la inclusión de dicha perspectiva en distintos aspectos de la Orden de Elaboración del Presupuesto para 2019; y se avanzó en la realización de las auditorías aprobadas por la Comisión de Impacto de Género, en sus planes anuales. En 2019, además de dar continuidad a estas mejoras de 2018, se procederá a revisar y reclasificar los programas en la Escala G+, respondiendo a los cambios en la estructura de las consejerías, y se redactará un manual de procedimiento de las auditorías de presupuesto y género.

Finalmente, respecto a la implementación de la metodología G+, en 2018 se produjeron avances destacables en cuanto a la formación de planificación y evaluación en Presupuesto y género, tanto la impartida directamente por la Dirección General de Presupuestos como la llevada a cabo en colaboración con el IAAP, que se continuará impulsando en 2019. Igualmente, se avanzó en la elaboración del DOE G+ del programa.

En conclusión, se observan avances, que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios. El programa cumple con carácter general.

61E CONTROL INTERNO Y CONTABILIDAD PÚBLICA

La Intervención General de la Junta de Andalucía, dentro de su ámbito competencial, desarrollará a lo largo del ejercicio 2019 diversas actuaciones que se describen a continuación, con el fin de detectar las posibles desigualdades entre hombres y mujeres, que proporcionen información sobre la situación actual y sean el punto de partida para desarrollar políticas de igualdad de género.

En el marco del desarrollo del control financiero, la Intervención General lleva a cabo trabajos de campo relacionados con el impacto de género en las entidades instrumentales del sector público andaluz, teniendo en cuenta la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para*

la promoción de la igualdad de género en Andalucía, modificada por Ley 9/2018, de 8 de octubre, mediante la que se incorpora al ordenamiento jurídico la Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación; y la Directiva 2004/113, del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Dichos trabajos de campo se orientan a analizar la situación de igualdad en las entidades sometidas a control financiero, estudiando aspectos como:

- Verificar si existe una participación de mujeres no inferior al 40% en los órganos de representación legal de los trabajadores.
- Comprobar si la entidad tiene elaborado y aplica un Plan de Igualdad.
- Estudiar si existe una política de igualdad de trato en el acceso al empleo, y en la formación profesional, describiéndola en su caso.
- Analizar qué diferencias cuantitativas existen, en cuanto a porcentaje de hombres y mujeres, globalmente y por grupos y/o categorías profesionales.
- Verificar si existen diferencias significativas en cuanto a las modalidades del contrato de trabajo entre hombres y mujeres, describiendo el entorno.
- Verificar si en las estadísticas oficiales en las que se contemplen datos acerca de personas, estos se presentan por sexo.
- Con base en nóminas seleccionadas comprobar si para cada categoría y/o grupo profesional los conceptos retributivos son los mismos para mujeres y hombres, incluso en las condiciones de despido.
- Verificar el número de personal directivo diferenciado por sexo.
- Verificar si existe presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos directivos de las entidades, en los órganos de selección y en las comisiones de valoración.
- Solicitar el número de representantes en órganos ejecutivos, diferenciando por sexo.

Por último, y siguiendo la nueva estrategia marcada por la Intervención General, en 2019 se estará en disposición de recabar datos sobre género en aquellas actividades relacionadas con la formación específica del personal interno y/o externo (Unidades de Control Interno de las entidades instrumentales del Sector Público), así como en relación con personas usuarias de nuevas herramientas de gestión, módulos y/o nuevos sistemas de información implantados en la Intervención General. Todo ello en paralelo a la potenciación de las acciones formativas en materia de género, tanto generales como específicas, a las personas integrantes de la plantilla adscrita a la Intervención General.

61H FINANCIACIÓN Y TRIBUTOS

El Preámbulo de 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*, establece que los ejes básicos del sistema de financiación deben ser el refuerzo de las prestaciones del estado del bienestar, el incremento de la equidad y la suficiencia en la financiación del conjunto de las competencias autonómicas, el aumento de la autonomía y la corresponsabilidad y la mejora de la dinámica y la estabilidad del sistema y de su capacidad de ajuste a las necesidades de la ciudadanía. Por su parte, la *Ley 18/2010, de 16 de julio, de régimen de cesión de tributos del Estado a la Comunidad Autónoma de Andalucía* reafirma ese ideario determinando el marco concreto de actuación tributaria y corresponsabilidad fiscal dentro de Andalucía, por lo que el modelo establecido se basa en los principios de solidaridad e igualdad, reforzando el establecimiento de un mecanismo explícito para garantizar de manera estable en el tiempo la igualdad en el acceso a los servicios públicos fundamentales. Es por ello que la desagregación de los datos por sexo resulta vital para evaluar el cumplimiento de los objetivos marcados por las mencionadas leyes troncales y, corregir, en su caso, las posibles desigualdades entre hombres y mujeres que pudieran sobrevenir.

En cumplimiento de lo anterior, la Dirección General de Tributos, Financiación, Relaciones Financieras con las Corporaciones Locales y Juego es el centro directivo encargado, dentro de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía, de realizar informes y estudios para la mejora de la calidad de servicios en el ámbito tributario que puedan afectar a los ingresos de la Comunidad Autónoma. Junto a ello, está el desarrollo de la política tributaria bajo las directrices establecidas por el Consejo de Gobierno, así como la producción de información estadística en el ámbito tributario para diversos órganos de la Junta de Andalucía, en la medida que por vía de los beneficios fiscales se complementan políticas sociales de vivienda, juventud, género o medio ambiente.

En materia de Juego el artículo 81 de la *Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de Reforma del Estatuto de Autonomía*, atribuye a la Comunidad Autónoma la competencia exclusiva en materia de juegos, apuestas y casinos, incluidas las modalidades por medios informáticos y telemáticos, cuando la actividad se desarrolle exclusivamente en Andalucía. Para su desarrollo este programa presupuestario de gasto avanza en la acción de control público de sector del juego para, entre otros objetivos específicos, progresar en la disminución continuada del fraude.

Para el ejercicio 2019, el programa presupuestario 61H se plantea el **objetivo** de analizar con perspectiva de género las figuras impositivas del sistema tributario, tanto propias, como aquellas sobre las que tiene competencia la Comunidad Autónoma de Andalucía y que han sido objeto de cesión en los límites marcados por las leyes mencionadas anteriormente.

La citada cesión impositiva se da, de forma total o parcial, bien respecto a la gestión, recaudación o capacidad normativa, tanto en impuestos de naturaleza directa de carácter personal y subjetivo como el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) y el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, como en los de naturaleza indirecta de carácter real y objetivo en que los sujetos pasivos pueden ser personas físicas, tal como el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados (ITPyAJD).

Para la consecución de este objetivo, 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 en aplicación del Convenio de colaboración suscrito entre A.E.A.T y la Junta de Andalucía.
- Suministro de información a otras consejerías de las medidas tributarias a adoptar y su impacto económico.
- Análisis con perspectiva de género de la información tributaria en los impuestos de carácter personal y naturaleza subjetiva vigentes: Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, así como del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales Onerosas y Actos Jurídicos Documentados (salvo en los casos donde el contribuyente es persona jurídica).
- Realización de estudios recaudatorios en la política tributaria de Andalucía.
- Elaboración de informes y propuestas de modificaciones normativas o de cualquier otra naturaleza, así como asesoramiento técnico.
- Informes analíticos sobre la situación socioeconómica de hombres y mujeres en general, con especial incidencia en el ámbito tributario, para el estudio de medidas que contribuyan a la reducción de posibles desigualdades.

Por su parte, y siguiendo lo establecido en el nuevo Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE G+), este Centro Directivo viene realizando actuaciones en aras de la lucha contra la desigualdad con medidas tributarias en las cuales se favorece a las rentas más bajas, las cuales suelen ser percibidas en mayor medida por mujeres, tal y como acreditan las estadísticas publicadas por distintos órganos como la Agencia Tributaria o el Instituto Nacional de Estadística.

Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

El programa 61H Tributos, Financiación y Relaciones Financieras con las Corporaciones, fue incluido en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2015-2017 (APG), aprobado por la Comisión de Impacto de Género. En conjunto, el programa no cumple varias de las recomendaciones establecidas en cada uno de los apartados del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género. En este sentido, en el apartado de elaboración presupuestaria, se recomendó dar continuidad a las iniciativas relacionadas con los diagnósticos de género, para que el programa presupuestario desarrolle todo su potencial en la presupuestación con enfoque de género en su marco competencial. No se refiere por parte del programa que se hayan producido avances en este sentido en 2018, ni se señala que se vayan a acometer

en 2019. En cuanto al apartado de ejecución presupuestaria, tampoco aporta el programa información que permita comprobar si se ha dado cumplimiento a las recomendaciones del informe APG. Informa sobre el grado de ejecución de su principal partida presupuestaria, que se corresponde con gastos de personal, mayoritariamente femenino. Es en el apartado de implementación de la metodología G+, donde el programa describe sus principales avances, señalando la realización de su DOE G+, y que se ha trabajado en coordinación con la Unidad de Igualdad de Género. Por tanto, se observan algunos avances que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios. El programa cumple parcialmente las recomendaciones de su informe de auditoría de presupuesto y género.

611 GESTIÓN DE TECNOLOGÍAS CORPORATIVAS

El Decreto 101/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía, establece, en su artículo 8, que a la Dirección General de Transformación Digital le corresponden todas las funciones relacionadas con la estrategia y aplicación de las tecnologías de la información y de las comunicaciones en las Administraciones Públicas de Andalucía, así como las atribuciones previstas en el artículo 30 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía. Asimismo, entre las competencias concretas que se señalan en el apartado 1 del mencionado artículo 8 está la coordinación e impulso de la utilización de las tecnologías de la información y de las comunicaciones en las diferentes Administraciones Públicas de Andalucía, teniendo en cuenta la perspectiva de género.

En este sentido, uno de los grandes **objetivos** operativos a conseguir a través de la gestión del programa presupuestario 611 Gestión de tecnologías corporativas, en el ejercicio 2019, es impulsar una Administración digital que facilite la apertura a la ciudadanía en términos de igualdad de género. La Administración electrónica permite mejorar la comunicación con la ciudadanía, facilitando que se realice sin necesidad de desplazamiento físico, con inmediatez y a la vez con plenas garantías, mejorando la seguridad jurídica y trazabilidad de la documentación tramitada, y, en ocasiones, mejorando los servicios que pueden ser ofrecidos en las oficinas de la Administración. Además, permite mejorar la gestión interna de la Administración pública, incorporando herramientas de ayuda a la gestión de los procedimientos, ya sea simplemente sustituyendo el papel por el expediente digital y facilitando la trazabilidad de los mismos, o bien incorporando adicionalmente herramientas de ayuda a la tramitación de cada procedimiento concreto, evolucionando hacia el papel cero. Por tanto, es un instrumento indudable para el desarrollo socioeconómico en la medida en que a través de las tecnologías de la información y comunicación se favorece la plena incorporación de las ciudadanas y ciudadanos a la actividad económica y social, en igualdad de condiciones.

Con ello, se contribuye a reducir la brecha digital de género, entendida como la diferencia de participación relativa entre sexos en el uso de las TIC, medida a través de los indicadores que muestran su utilización por la ciudadanía para relacionarse con las administraciones públicas. A este respecto, cabe señalar los datos que proporciona la Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los hogares de Andalucía, correspondiente al año 2018, proporcionada por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Así, atendiendo a las personas de 16 a 74 años que se han relacionado con la Administración y servicios públicos a través de la red en Andalucía, se observa que de las

personas que obtuvieron información de páginas web de la Administración, el 53,9% fueron hombres y el 46,1% mujeres. Por su parte, de las personas que descargaron formularios oficiales a través de Internet, el 56% fueron hombres y el 44% mujeres, y finalmente, entre las personas que enviaron formularios cumplimentados a las Administraciones Públicas, el 51,6% fueron hombres y el 48,4% mujeres.

Durante el año 2019, se continuará facilitando el análisis de género en la relación de la ciudadanía con la Junta de Andalucía a través de medios electrónicos, avanzando en la identificación del sexo de las personas que presentan telemáticamente liquidaciones correspondientes a recaudación tributaria gestionada en el ámbito competencial de la Junta de Andalucía, y de las personas que realizan presentaciones electrónicas generales, así como identificando por razón de sexo las personas para las cuales se consultan datos de identidad en la plataforma de supresión de certificados de soporte papel. Todo ello en un contexto de continuo avance en la desagregación de nuevos datos por sexo en todos los procesos administrativos a digitalizar, lo que permitirá un análisis más eficaz que permita detectar situaciones de desequilibrio y actuar para contrarrestarlas y controlar su ajuste. De este modo, se mantiene el desarrollo de ítems específicos de perspectiva e impacto de género en los distintos programas, sistemas, subsistemas, módulos específicos, bases de datos y modelaje electrónico.

Asimismo, en un proceso de mejora continua de los métodos y sistemas de comunicación y relación con las personas contribuyentes y con la ciudadanía en general, en el ejercicio 2019, se mantendrá el proceso de desarrollo de las funcionalidades del Centro de Información y Servicios (CEIS) de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía, basado en plataformas electrónicas de gestión de relación con la ciudadanía, en alta disponibilidad, para facilitar el acceso equitativo a los servicios públicos de la Administración de la Junta de Andalucía y de sus entidades instrumentales. En consecuencia, se analizarán las solicitudes recibidas por correo electrónico en el CEIS y en el centro de información y atención tributaria (CIYAT) en función del sexo de las personas usuarias.

61L COORDINACIÓN DE LA HACIENDA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

A la Secretaría General de Hacienda, órgano responsable del programa 61L, le corresponde como establece el *Decreto 101/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía* (CHIE), entre otras competencias, las relativas a la definición, seguimiento y evaluación de la inclusión de la perspectiva de género en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma.

El Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2018, constata que en Andalucía persisten brechas de desigualdad. Por ello es necesario continuar avanzando en la aplicación del Presupuesto con enfoque de género.

En esta línea, parte de las actuaciones del programa presupuestario 61L Coordinación y Control de la Hacienda de la Comunidad Autónoma, están dirigidas a colaborar en el avance del **objetivo** estratégico de la CHIE, Integrar la perspectiva de igualdad de género en las políticas presupuestarias. Con ello se pretende convertir el Presupuesto, como instrumento

básico que refleja las prioridades de la política económica, en una herramienta que contribuya a la superación de las desigualdades entre mujeres y hombres.

Para ello, se prevén los siguientes **objetivos** operativos en 2019:

1. Evaluación y seguimiento de la Estrategia de Presupuesto y género

Se llevará a cabo la evaluación anual de la aplicación en cada uno de los ámbitos de la Estrategia de Presupuesto y género en la Administración andaluza, al objeto de poner de manifiesto lo conseguido con respecto a lo previsto, así como las dificultades en la consecución de los objetivos marcados. Esta evaluación favorecerá la emisión de recomendaciones específicas orientadas a la mejora de las posibles disfuncionalidades e identificación de áreas de mejora.

Partiendo de los resultados y recomendaciones de la evaluación de la referida Estrategia se realizará un Plan de Trabajo anual en materia de presupuesto y género en la Administración andaluza que se estructurará en las siguientes líneas: elaboración del Presupuesto anual con perspectiva de género; evaluación y auditoría de presupuesto y género; elaboración e implementación de planes anuales, formación y sensibilización en materia de presupuesto y género; y acciones de intercambio y difusión interna y externa.

2. Mejorar el conocimiento de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en ámbitos de competencias de las políticas presupuestarias.

La aplicación del Presupuesto con perspectiva de género requiere disponer de un conocimiento ajustado de la problemática de género que se da en el ámbito de competencia de la política o programa presupuestario concreto. Para ello es imprescindible contar con diagnósticos actualizados en los que se delimiten las desigualdades entre mujeres y hombres, y se analicen sus causas estructurales y coyunturales.

También es fundamental que el personal responsable cuente con capacidades e instrumentos suficientes para aplicar mejoras en materia de género en su planificación y ejecución presupuestaria. En 2019 se elaborará e implementará el Plan Anual de Formación en Presupuesto y Género dirigido al personal de la Administración General de la Junta de Andalucía en colaboración con la Dirección General de Presupuestos. Dicho Plan tendrá como objetivos el fortalecimiento de los conocimientos, capacidades y habilidades del personal técnico implicado en el proceso de elaboración presupuestaria con enfoque de género en las distintas consejerías y el fortalecimiento de los conocimientos y capacidades del personal que participa en el proceso de evaluación de políticas presupuestarias y auditoría de presupuesto desde una perspectiva de género.

Por otro lado, la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, modificada por Ley 9/2018, de 8 de octubre*, establece la realización de auditorías de género en la Administración andaluza, un proceso para determinar cómo los programas presupuestarios y entidades instrumentales contribuyen a través de sus créditos a la igualdad de género. Hasta el momento se ha llevado a cabo la auditoría de 24 programas presupuestarios y 7 entidades instrumentales. Los informes de auditoría contienen una serie de recomendaciones que se convierten en compromisos a asumir por parte de los programas

y entes auditados. En 2019 se realizará un informe de seguimiento de la aplicación de los compromisos de mejora, resultado de dichas auditorías, cuyo fin último es la mejora de las prácticas presupuestarias con enfoque de género a través del aprendizaje continuo, aportando un avance en la rendición de cuentas sobre la igualdad.

3. Difundir los avances de la Estrategia de Presupuesto y género de la Junta de Andalucía

La difusión interna y externa de la práctica de presupuesto y género en la Administración andaluza genera la mejora de los procedimientos, procesos y metodologías, y promueve el intercambio y el aprendizaje mutuo entre administraciones.

En 2019 se desarrollará el Plan Anual de Sensibilización en Presupuesto y Género, documento que recoge y sistematiza todas las actuaciones de sensibilización destinadas al personal de la Administración de la Junta de Andalucía, cuyo objetivo principal es concienciar de la necesidad de seguir profundizando en la detección de las brechas de género y de la capacidad que tiene el Presupuesto para que las políticas públicas se orienten a su corrección.

El Plan anual prevé acciones tales como la publicación de informes mensuales de análisis de principales variables socioeconómicas sobre la Comunidad Autónoma de Andalucía, desde la perspectiva de género, para conocer la evolución de las brechas entre mujeres y hombres. Además, se continuará con la publicación de noticias e informes relevantes para la igualdad de género en el ámbito económico y social en las redes sociales y en la Red Profesional de la Junta de Andalucía.

Así mismo, se prevé la celebración de una Conferencia internacional que favorezca el intercambio de experiencias y buenas prácticas entre la Administración andaluza y otras administraciones y foros académicos, en materia de economía, presupuesto y género.

73A ORDENACIÓN DE LA ACTIVIDAD INDUSTRIAL, ENERGÉTICA Y MINERA

Este programa se dirige a impulsar las políticas del sector energético, minero e industrial que contribuyan a activar el potencial de innovación, competitividad, empleo y desarrollo sostenible de Andalucía. La ejecución de las Estrategias Industrial, Minera y Energética, aprobadas por el Consejo de Gobierno, que establecen el marco de las actuaciones a desarrollar en estos tres sectores hasta el 2020, precisa ser impulsada y liderada por esta Consejería, en concreto por la Secretaría General de Industria, Energía y Minas, con el apoyo del resto de departamentos de la Junta de Andalucía y de los agentes públicos y privados que participan en su implementación.

La mayor parte de las actuaciones que desarrolla la Secretaría General de Industria, Energía y Minas en el ámbito de este programa presupuestario están dirigidas al fomento del uso de las energías renovables, al ahorro y la eficiencia energética, así como a la planificación, fomento, ordenación y administración industrial y minera.

Las políticas que desarrollan los sectores industrial, energético y minero, pueden tener un efecto directo sobre las diferencias entre hombres y mujeres, por lo que durante los últimos años se han realizado y se están llevando a cabo actuaciones, encaminadas a conocer la distribución por sexo de los profesionales que desempeñan su labor en estos sectores.

Estas políticas se desarrollan a través de los siguientes objetivos con pertinencia en materia de género:

Objetivo estratégico 1. Convertir la industria en el motor del nuevo modelo productivo de Andalucía.

Objetivo operativo 1.1. Industrializar Andalucía, aumentar el empleo industrial, mejorar la innovación, internacionalizar las empresas industriales.

Objetivo operativo 1.2. Garantizar la seguridad de las instalaciones industriales.

La Secretaría General de Industria, Energía y Minas está inmersa desde hace varios años en un proyecto muy ambicioso de administración electrónica, mediante el que se pretende habilitar la tramitación electrónica de la mayoría de sus procedimientos administrativos. En 2018 se realizaron electrónicamente más de 25.000 trámites de instalaciones industriales (eléctricas, petrolíferas, frigoríficas, de gas, de equipos a presión, etc.).

La participación de las mujeres en la actividad de instalaciones industriales es aún muy inferior a la de los hombres; la brecha de género sigue existiendo actualmente ya que, tomando los datos del año 2018 de los distintos tramitadores puestos en marcha, se obtienen los siguientes resultados.

Respecto a los instaladores eléctricos, que tramitan certificados de instalación de baja tensión, en el sistema TECI, de los datos obtenidos a 31 de diciembre de 2018, de un total de 6.097 personas instaladoras, el 95,5% (5.820) tienen un titular o representante masculino frente al 4,5% de mujeres (277). Por otra parte, el personal técnico está integrado por 6.482 personas, de las que más del 98,1% (6.357) son hombres, mientras que se sitúa en un 1,9% (125) el número de mujeres.

El 8% (189) de declaraciones responsables de empresas de servicios presentadas durante el año 2018 en el tramitador HAPR (Habilitaciones profesionales) corresponden a mujeres frente al 92% (2.186) presentadas por hombres. En el mismo tramitador y en el mismo período de tiempo, el personal instalador registrado está formado por un 0,8% (55) de mujeres y 99,2% (6.975) de hombres.

Los datos obtenidos del tramitador Puesta en marcha de instalaciones (PUES) ofrecen un total de 22.190 instalaciones industriales, de las cuales han sido firmadas por mujeres el 4,6% (1.326) y por hombres el 92,8% (19.450). Existen 1.102 en las que no figura el sexo. De las informadas, el 6,4% corresponde a mujeres y el 93,6% a hombres.

Los datos del tramitador de Formación sectorial y examen (FOSE), de las personas que se han presentado a los exámenes para la obtención de habilitaciones profesionales en el área de industria, energía y minas en las convocatorias de 2018 es de un 97,9% (3.063) de hombres frente a un 2,1 % de mujeres (65).

El número de personal de inspección de Organismos de control que trabajan en Andalucía, registrados en SIOCA, es de 646, siendo 185 mujeres (28,6%) y 461 hombres (71,4%).

Mediante la implantación y generalización de la tramitación electrónica se persigue la modernización y agilización de la administración en materia de industria, energía y minas,

suponiendo una ventaja tanto para las personas administradas, que pueden realizar sus trámites durante las 24 horas del día todos los días del año sin necesidad de desplazarse a las sedes administrativas, como para la propia Administración, que reduce significativamente el trabajo administrativo asociado a la tramitación de esos procedimientos. Esta modernización telemática en la medida que permite facilitar la conciliación con la vida personal, laboral y familiar contribuye también a la consecución de la igualdad de género.

Por otro lado, la Estrategia industrial de Andalucía 2020, aprobada por *Acuerdo del Consejo de Gobierno de 19 de julio de 2016*, tiene en cuenta los principios de igualdad de género y transversalidad, estableciendo objetivos concretos orientados a aumentar la incorporación de las mujeres en empresas tecnológicas y del sector industrial en las que están menos representadas. En la descripción de la mayoría de las medidas se advierte que se implementarán aplicando criterios que favorezcan la igualdad de género.

Objetivo estratégico 2. Situar la minería andaluza en un referente nacional e internacional.

Objetivo operativo 2.1. Mejorar el aprovechamiento de la potencialidad minera del territorio andaluz.

Objetivo operativo 2.2. Mejorar la administración y gestión del dominio minero y del tejido productivo andaluz.

Objetivo operativo 2.3. Actualizar los sistemas de información y facilitar el acceso a los mismos.

Objetivo operativo 2.4. Mejorar la integración ambiental de la actividad minera e impulsar la investigación en esta materia.

Objetivo operativo 2.5. Generar un cambio cultural en el sector minero de Andalucía que promueva la igualdad de género.

Por *Acuerdo de 28 de junio de 2016 del Consejo de Gobierno*, se aprobó la Estrategia Minera de Andalucía 2020, en la que se incluye la perspectiva de género y se establecen acciones relativas a la elaboración de planes de igualdad en las empresas.

En cuanto a los datos referidos a empleo en el sector minero, las estadísticas mineras, confeccionadas a partir de los datos obtenidos de los Planes de labores, arrojan los siguientes resultados, para el último año completo registrado (2018): 6.441 hombres y 703 mujeres. A la vista de estos se comprueba que la presencia de mujeres (9,8% del total) sigue siendo aún escasamente representativa respecto a la de los hombres, ocupando principalmente puestos administrativos, y siendo escasa la presencia de mujeres en puestos técnicos y menor aún en puestos de operario.

Por su parte, a través del Portal Andaluz de la Minería, que engloba y acoge varias grandes herramientas de trabajo, como es el Sistema de Información Geológico-Minero de Andalucía (SIGMA), y el Registro Minero de Andalucía (RMA), se realiza una gestión más eficaz y eficiente de la información y con ello de la administración minera. Para las personas usuarias registradas en el Portal Andaluz de la Minería se adaptó la herramienta informática permitiendo la segregación de datos por sexo. Los datos relativos a número de personas

usuarias registradas están a su vez segregados en las categorías generales y directores/as facultativos (DF), cada uno con roles diferentes dentro de dicho Portal.

Analizando los datos registrados en 2018 se constata una presencia activa de mujeres usuarias generales que alcanza el 24,3% del total de personas usuarias generales con datos desagregados por sexo. En el caso de la categoría Directores/as Facultativo registrados figura un 14,1% de mujeres. Como se ve, el porcentaje de mujeres en ésta última categoría es inferior al obtenido para las personas usuarias generales del mismo sexo, algo que viene motivado por la escasa presencia de mujeres en titulaciones universitarias relacionadas con los campos de la minería o la geología; sin embargo, se observa un ligero incremento del porcentaje de mujeres directoras facultativas (0,9% más que en el año 2017).

La modernización telemática de la tramitación administrativa en este ámbito permite facilitar la conciliación con la vida personal, laboral y familiar, contribuyendo también a la consecución de la igualdad.

Objetivo estratégico 3. Alcanzar sistemas energéticos bajos en carbono.

Objetivo operativo 3.1. Mejorar la eficiencia energética, la calidad del suministro, reducir el consumo de energía, aumentar el aporte procedente de fuentes renovables.

Objetivo operativo 3.2. Mejorar los sistemas de información asociados al sistema energético y sus operadores.

El 30 de julio de 2015 fue aprobado por la Comisión Europea el Programa operativo FEDER ANDALUCÍA 2014–2020, tras lo cual se ha publicado la Orden de 23 de diciembre de 2016, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de incentivos para el desarrollo energético sostenible de Andalucía en el período 2017–2020, financiada con los créditos del Eje 4 del Programa Operativo.

Las bases reguladoras tienen tres líneas de incentivos dirigidas a fomentar el ahorro, la eficiencia energética y la aplicación de recursos renovables en el ámbito de la edificación y de distintos sectores de actividad, así como la movilidad sostenible y la implantación de redes inteligentes en el ámbito energético. Se establece como una de las prohibiciones para obtener la condición de persona y entidad beneficiaria o entidad colaboradora, haber sido sancionada o condenada por resolución administrativa firme o sentencia judicial firme por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente.

En las solicitudes y formularios que se acompañan a la convocatoria de los incentivos se incorpora la identificación de hombres y mujeres tanto en el caso de solicitantes personas físicas, como en el caso de representantes de personas jurídicas.

Por otro lado, el documento de planificación energética vigente, la Estrategia Energética de Andalucía 2020, aprobada el 27 de octubre de 2015 por el Consejo de Gobierno, establece como principio la integración de toda la ciudadanía en los procesos de planificación energética, teniendo en cuenta los principios de igualdad de género y transversalidad. En función de las diferentes demandas se establecerán medidas específicas adaptadas a las necesidades diferenciales de mujeres y hombres y otros colectivos. También en medidas relacionadas con la divulgación y la formación.

11.39. AGENCIA TRIBUTARIA DE ANDALUCÍA

61L COORDINACIÓN DE LA HACIENDA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

La Agencia Tributaria de Andalucía se crea por Ley 23/2007, de 18 de diciembre, y el Decreto 4/2012, de 17 de enero, que aprueba su Estatuto, como agencia de régimen especial para realizar en régimen de autonomía de gestión las actividades administrativas de aplicación de los tributos, de ejercicio de la potestad sancionadora en materia tributaria y de recaudación ejecutiva de los demás ingresos de derecho público.

La Agencia Tributaria de Andalucía se adscribe a la Consejería de Hacienda, Industria y Energía, a la que corresponden el impulso y coordinación de las funciones y competencias que se le atribuyen y las directrices para la planificación de sus actividades, para alcanzar los objetivos, de acuerdo con el contrato plurianual de gestión.

Así mismo, son competencias de la Agencia Tributaria la gestión, liquidación, recaudación e inspección de todos los tributos propios; la gestión, liquidación, recaudación e inspección, por delegación del Estado, de los tributos estatales totalmente cedidos a la comunidad autónoma; la gestión, liquidación, recaudación e inspección de los recargos que puedan establecerse sobre los tributos estatales; el ejercicio de la potestad sancionadora en relación con todos los tributos y recargos cuya aplicación corresponda a la Agencia y la recaudación en periodo ejecutivo de los ingresos de derecho público de naturaleza no tributaria de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

El programa 61L, gestionado en parte por la Agencia Tributaria de Andalucía, es pertinente desde el punto de vista de género, y cuenta con capacidad de impacto para incidir sobre los obstáculos que impiden la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito de la realidad sobre la que actúa. De hecho, la Comisión de Impacto de Género en el Presupuesto considera que el programa presupuestario a cargo de la Agencia Tributaria de Andalucía tiene la categoría de G, de impacto alto para la igualdad de género.

Por ello, la Agencia Tributaria de Andalucía ha incluido en su contrato de gestión plurianual 2018-2021 un **objetivo** estratégico transversal de género, para integrar en la planificación, gestión y evaluación de la ATRIAN la perspectiva de género. Dicho objetivo estratégico se incluye en la ficha del programa presupuestario a cargo de la sección, para su evaluación.

Por otra parte, en la planificación y posterior evaluación del contrato de gestión, se ha asociado a cada objetivo estratégico un indicador específico de género que permite establecer un diagnóstico de situación que posibilite la adopción de medidas en orden a favorecer y abrir nuevas vías para la consecución efectiva de la igualdad de mujeres y hombres en el diseño, desarrollo, seguimiento y evaluación de la práctica administrativa de la ATRIAN.

La Agencia Tributaria de Andalucía continua la senda marcada en el ejercicio anterior, estableciendo en el programa presupuestario a su cargo el **objetivo** estratégico Integrar la perspectiva de género en el ejercicio de las competencias y actuaciones de la Agencia Tributaria de Andalucía, así como varios **objetivos** operativos e indicadores de género relacionados a su vez con la mejora en la lucha contra el fraude fiscal, la implantación de la Administración electrónica y la eficiencia en los recursos de la Agencia.

La Agencia se compromete a realizar de manera sistemática análisis de la información relevante en materia de género que permita conocer en cada momento el diagnóstico de la situación de la realidad en el ejercicio de la aplicación de los tributos y establecer líneas de mejora.

La Agencia abarcará fundamentalmente tres líneas de actuación que afectan a personas:

- Los servicios que presta la Agencia a la ciudadanía en la aplicación de los tributos.
- El análisis de los datos de contenido económico y patrimonial de las autoliquidaciones de las distintas figuras tributarias que permitan profundizar en su conocimiento.
- Y por último, incrementar el conocimiento del enfoque de género entre los miembros de la organización y especialmente entre los empleados y empleadas que ofrecen información y asistencia a las personas contribuyentes.

En el informe de seguimiento del contrato de gestión 2018-2021 correspondiente al ejercicio 2018 se ha evaluado este objetivo de género, siendo los resultados los siguientes:

El análisis en clave de género de los servicios que presta a la ciudadanía, unido a su vez al objetivo operativo de información y asistencia, pretende conocer el porcentaje de utilización que hacen hombres y mujeres de los servicios de información y asistencia a las personas contribuyentes.

El propósito es identificar, en su caso, posibles brechas en la oferta de servicios de información y asistencia tributaria que requieran la adopción de medidas tendentes a reducirlas.

Así mismo a través de encuestas, la Agencia considera fundamental obtener información del grado de satisfacción que perciben mujeres y hombres usuarios de los servicios que presta a la ciudadanía.

Se ha analizado el número de mujeres y hombres que han hecho uso del Centro de Información y Atención Tributaria (CIYAT). Este centro presta un servicio de información y atención integrada en un teléfono único. Así mismo gestiona el sistema de cita previa para la atención presencial y personalizada que se presta en todas las Gerencias Provinciales de Andalucía y en la Unidad Tributaria de Jerez de la Frontera (Cádiz). Así mismo, se reciben consultas jurídico – tributarias, con carácter no vinculante, durante las 24 horas del día y todos los días del año.

Esta prestación de servicio se ofrece en igualdad de condiciones a mujeres y hombres. Tiene por objeto:

- Facilitar el acceso a los servicios tributarios ofrecidos a la Consejería de Hacienda, Industria y Energía y a la Agencia Tributaria de Andalucía.
- Agilizar y aproximar a la ciudadanía y a los profesionales la tramitación de procedimientos tributarios, en el ámbito de la colaboración social.
- Mejorar la calidad del servicio, asociada a la resolución de petición de información y consultas técnicas, aumentando así la satisfacción de la ciudadanía y optimizando los recursos humanos y económicos necesarios para la gestión de dichos procesos.

La prestación del servicio se inserta dentro de los objetivos generales y específicos, en el ámbito electrónico y telemático, recogidos en la *Ley General Tributaria* y en las disposiciones que en el marco de la Administración tributaria andaluza y de la sociedad de la información se impulsan desde la Junta de Andalucía.

Durante el ejercicio 2018 se han recibido 213.116 llamadas relacionadas con la materia tributaria. Del total de llamadas se ha podido analizar por sexo del usuario 196.723, de las cuales se han recibido 125.527 llamadas realizadas por hombres, que representan un 64% del total, y 71.196 llamadas, es decir el 36%, realizadas por mujeres. Del total de llamadas el 14,4% son para solicitar cita previa y 85,6% para recibir atención directa en alguno de los servicios ofrecidos (ayuda a la confección, información tributaria etc.). Respecto a las llamadas para solicitar cita previa el índice de concentración de hombres es del 13% y el de mujeres de 16%, de ello se deduce una brecha de género de 3 puntos porcentuales superior de mujeres sobre hombres.

En cuanto a los servicios prestados directamente por CIYAT, el índice de concentración de hombres es del 87% y el de mujeres del 84%, lo que indica una brecha de género de 3 puntos porcentuales.

Dentro de la solicitud de cita previa el servicio más demandado por la ciudadanía es el de cita previa para asistencia a la confección de modelos de autoliquidación. Se recibieron 34.339 llamadas, de ellas en 21.540 se pudo identificar el sexo de la persona usuaria, siendo la distribución de las solicitudes del 40% de mujeres y 60% de hombres. Respecto a este servicio, el índice de concentración de hombres es del 77,6% y el de mujeres de 73,5%, de lo que se deduce una brecha de género de 4,1 puntos porcentuales.

De los tipos de servicio ofrecidos por CIYAT más demandados por la ciudadanía se pueden destacar los de mayor impacto:

- Servicio sin cita previa solicitando ayuda para la confección de modelos, donde se recibieron 63.468 solicitudes de servicio, de las cuales el 38% eran de mujeres y 62% eran de hombres. En cuanto a la solicitud de ayuda a la confección de modelos, el índice de concentración de hombres es del 36% y el de mujeres del 41%, es decir que existe una brecha de género de 5 puntos porcentuales.
- Servicio sin cita previa solicitando información sobre impuestos, para el que se recibieron 62.533 llamadas, de las cuales el 33% las realizaron mujeres y el 67% hombres. Respecto a la solicitud de información sobre impuestos el índice de concentración de hombres es del 39% y el de mujeres del 34% (brecha de género de 5 puntos porcentuales).

En cuanto al análisis en clave de género de los servicios que la Agencia presta a la ciudadanía, unido a su vez al **objetivo** operativo Incrementar la presentación de documentos por medios telemáticos respecto al total de documentos presentados, la Agencia Tributaria afronta el reto de posibilitar que la ciudadanía se relacione con ella íntegramente por medios electrónicos para el ejercicio de sus derechos y obligaciones.

En primer lugar, según la información estadística obtenida, se observa que de las autoliquidaciones presentadas en 2018 que han recibido asistencia por empleado público para su

confección, el 59% corresponden a autoliquidaciones cuyo declarante es un hombre y el 41% corresponden a autoliquidaciones cuyo declarante es una mujer. No se han considerado en este análisis aquellas presentadas sin información en la variable sexo del declarante.

De otra parte se ha analizado la forma de pago, presentación y confección de las autoliquidaciones teniendo en cuenta la variable sexo del declarante. Se observa que las autoliquidaciones telemáticas efectuadas por mujeres representan el 34% y las presentadas por hombres el 66%. Por otro lado, el índice de concentración de hombres alcanza el 47% y el de mujeres el 39%, por consiguiente la brecha de género es de 7 puntos porcentuales de hombres sobre mujeres.

En cuanto a las autoliquidaciones con pago presencial el 58% corresponde a hombres y el 42% a mujeres. Si se analizan los índices de concentración, el de hombres alcanza el 53% y el de mujeres el 42%, por consiguiente la brecha de género es de 7 puntos porcentuales de mujeres sobre hombres. Dentro de las autoliquidaciones con pago presencial, podemos diferenciar las confeccionadas de forma manual y las confeccionadas con programas de ayuda (automáticas). Se observa una brecha de 1 punto porcentual de hombres sobre mujeres en la autoliquidaciones de confección manual, mientras que la brecha de género es de 8 puntos porcentuales de mujeres sobre hombres en la autoliquidaciones automáticas.

Otra de las líneas de mejora introducidas con perspectiva de género ha sido disgregar el análisis de la encuesta de satisfacción de usuarios de la Agencia. Durante 2018 se han realizado 1.765 encuestas, de las que 810 han sido realizadas por mujeres (45,9%), las cuales muestran un alto grado de satisfacción (del 90,4%). Por otro lado los 957 hombres encuestados (54,1%) han mostrado igualmente un grado similar de satisfacción de los servicios recibidos (el 90,6%).

El segundo **objetivo** operativo se denomina Estudios tributarios en clave de género que se realicen de las autoliquidaciones. Con este objetivo se pretende realizar estudios y análisis de la información obtenida en los modelos de autoliquidación pertinentes desde el punto de vista de género. De esta forma se conocerá la calificación y cuantificación de determinados elementos en las figuras tributarias. Se ha establecido como actividad relacionada con este objetivo operativo la realización de informes estadísticos sobre las autoliquidaciones presentadas en la Agencia, clasificándolas por sexo.

La Agencia Tributaria de Andalucía, publica trimestralmente en su página web estadísticas sobre el resultado de la aplicación de los tributos, que recogen información pormenorizada de las distintas figuras tributarias. En la Estadística del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones se incluyen datos de autoliquidaciones presentadas y se desagregan entre otras variables, por sexo del causante donante.

De las autoliquidaciones del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones presentadas en el ejercicio 2018 y con información en la variable sexo del causante o donante, se han podido extraer los siguientes datos: en el Impuesto sobre Sucesiones los causantes hombres representan el 52% y las mujeres el 48%. Si se analizan los índices de concentración, el de hombres alcanza el 96,7% y el de mujeres el 94,3%, por consiguiente la brecha de género es de 2,2 puntos porcentuales.

Respecto al impuesto sobre donaciones los donantes hombres representan el 39% y las donantes mujeres el 61%. Si se analizan los índices de concentración, el de hombres alcanza el 3,3% y el de mujeres el 5,5%, por consiguiente la brecha de género es de 2,2 puntos porcentuales de mujeres sobre hombres.

La Agencia ha considerado de interés realizar el análisis de los declarantes en la autoliquidaciones presentadas en 2018 por personas físicas. Durante el ejercicio 2018 se han recibido 980.973 autoliquidaciones presentadas por personas físicas, con información de la variable sexo del declarante.

En el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones se observa una distribución de 47% de hombres y 53% de mujeres. En el Impuesto de Transmisiones Patrimoniales Onerosas y Actos Jurídicos Documentados, la distribución de los declarantes es de un 69% de hombres y un 31% de mujeres. En la Tasa fiscal sobre el Juego la distribución es de un 39% de hombres y un 61% de mujeres. Y en Impuestos Ecológicos la distribución es de un 46% de hombres y un 54% de mujeres.

Respecto al índice de concentración de hombres, destacar que es significativo: el 74% en la presentación del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y el 25% en el Impuesto de Sucesiones y donaciones. En el índice de mujeres, el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales se alcanza un 53% y en la presentación del Impuesto de Sucesiones y Donaciones un 45%. De ello se deduce una brecha de género del 21 puntos porcentuales a favor de los hombres en el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y de 20 puntos porcentuales a favor de las mujeres en el Impuesto de Sucesiones y donaciones.

Por último, se ha establecido el **objetivo** operativo Continuar el análisis de la formación impartida en la Agencia en clave de género. La Agencia se compromete a realizar análisis de la información de recursos humanos relativa a la formación para fomentar la participación igualitaria en el plan de formación. Para lograr este objetivo, se ha marcado como actividad informar anualmente con desagregación por sexo, en el ámbito de la formación, realizando la estadística correspondiente. Durante el pasado ejercicio se han realizado 932 acciones formativas, en las que la participación de mujeres ha sido del 56,3% y la participación de hombres del 43,7%.

31.00 GASTOS DE DIVERSAS CONSEJERÍAS

12A PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

El programa presupuestario 12A contempla como **objetivo** estratégico para 2019 Avanzar en la modernización e innovación de la Administración Pública con perspectiva de género. Los objetivos y actuaciones del programa se enfocan a una prestación comprometida con el servicio público conjugando los principios de eficacia, eficiencia, evaluación y flexibilidad en la producción del servicio con la mejora de la calidad, la accesibilidad, la simplificación y organización administrativa.

En concreto para 2019 los **objetivos** operativos del programa son: implantar y agilizar el nuevo modelo de relación con la ciudadanía; avanzar en la simplificación de los procedimientos

administrativos; Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en la Junta de Andalucía; modificar la normativa propia sobre elaboración y aplicación de la relación de puestos de trabajo y de ingreso y provisión; evaluar, diseñar y adaptar las estructuras de puestos de trabajo de la Junta de Andalucía; e impulsar, coordinar y gestionar las ofertas de empleo público y los procedimientos de consolidación de empleo temporal.

La Secretaría General para la Administración Pública tiene atribuida 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, de conformidad con lo establecido en el Decreto 99/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior. Dentro de estas atribuciones se ha impulsado la elaboración del Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Junta de Andalucía.

El Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en la Junta de Andalucía, tiene como finalidad primordial determinar las medidas necesarias para la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la Administración Pública Andaluza, siendo de aplicación general a empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Andalucía y de sus organismos públicos vinculados o dependientes. El Plan va a canalizar, así, la puesta en marcha de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

La aprobación del Plan de Igualdad contempla necesariamente establecer un proceso de seguimiento y evaluación, con el objetivo de conocer, a partir de su puesta en marcha, el grado de desarrollo del Plan y su efectividad en el logro de los objetivos planteados a través de las medidas puestas en marcha y, en caso necesario, la eficacia en la implementación de las medidas y la repercusión o impacto que la implantación del Plan tiene sobre las empleadas y empleados públicos de la Administración autonómica en relación a la igualdad de oportunidades y de trato de unas y otros. A tal fin se determinan como actuaciones inherentes las que inciden en el fomento de la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de acceso a la función pública, y en los procesos de promoción y provisión de puestos, así como las medidas necesarias para la promoción de una conciliación personal, familiar y laboral efectiva e igualitaria para ambos sexos.

En este ámbito es necesario destacar el Acuerdo Marco de 13 de julio de 2018, de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, para la mejora de la calidad del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal del Sector Público andaluz, aprobado por *Acuerdo de 17 de julio de 2018, del Consejo de Gobierno*, que viene a completar el II Acuerdo para la mejora del empleo público y de las condiciones de trabajo suscrito con fecha 9 de marzo de 2018 por el Gobierno central y los sindicatos más representativos. El Acuerdo Marco se adopta desde la perspectiva integradora de la planificación de los recursos humanos por lo que alcanza al conjunto de dicho personal.

Desde el punto de vista de la perspectiva de género debe hacerse mención a que todas las medidas recogidas en el Acuerdo Marco van a tener un impacto en dicho ámbito, y que a la Mesa General le corresponde delimitar el marco de la negociación colectiva para su

posterior concreción en cada ámbito sectorial propio, con el fin de armonizar las condiciones esenciales de trabajo y retributivas, los procesos de estabilización de empleo público temporal, y también las medidas específicas en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Así, a raíz del Acuerdo Marco se han adoptado medidas destinadas al desarrollo y mejora de los derechos del personal que presta servicios en el Sector Público andaluz, como son la recuperación progresiva del poder adquisitivo, de derechos económicos, el desarrollo de la carrera profesional, la ampliación de la estabilización en el empleo público y la reducción de la temporalidad, o la universalización de la percepción de retribuciones completas en los casos de enfermedad o accidente para situaciones de incapacidad temporal. En relación con esta última medida el Acuerdo Marco ha recogido el compromiso de elaborar un marco de iniciativas que impulsen y fortalezcan la prevención y reducción del absentismo, así como también ayuden a disminuir su impacto en los servicios públicos, mediante medidas adecuadas a las causas que lo ocasionen, adquiriendo el compromiso de impulso de la Mesa Técnica de Salud Laboral, y dotando a la misma de la información necesaria para el cumplimiento de sus fines.

Con un impacto directo en la perspectiva de género resaltar que el Acuerdo Marco contempla medidas novedosas y favorecedoras de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que harán posible progresar en la cultura de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la atención a las cargas familiares y en el reparto equilibrado de los permisos y licencias. Entre las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y siguiendo los compromisos asumidos por la Mesa General en el Acuerdo Marco de 3 de junio de 2013, y en los Acuerdos de 15 de julio de 2015 y de 2 de junio de 2016, en el Acuerdo Marco de 13 de julio de 2018, se plasman las siguientes medidas dirigidas a progresar en el impulso de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la Administración Pública andaluza, así como de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Plan de Igualdad

Como ya se ha manifestado anteriormente se adopta el compromiso de llevar a cabo todas las tareas que sean necesarias para la aprobación del Plan marco de Igualdad entre mujeres y hombres, y del correspondiente Plan de Igualdad de cada sector y entidad instrumental de la Junta de Andalucía.

Permiso adicional por paternidad

Con el fin de establecer medidas que, en el marco de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, favorezcan un reparto equilibrado de responsabilidades familiares y personales entre mujeres y hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad, de cara a la consecución de una igualdad real que permita superar el desempleo femenino y la brecha salarial que afecta negativamente a las mujeres, se crea un permiso adicional al de paternidad regulado en la legislación básica estatal, y que consistirá en que una vez agotado el permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento, o adopción de un hijo o hija, el personal del sector público andaluz dispondrá de un permiso adicional retribuido con una duración que, sumada a la del permiso de paternidad regulado

en la legislación básica estatal, alcance un período de descanso total de veinte semanas, o de las que corresponda en caso de discapacidad del hijo o hija y por cada hijo o hija a partir del segundo en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Este permiso es intransferible al otro progenitor, y podrá disfrutarse de forma ininterrumpida o bien de modo fraccionado, en este último caso, dentro de los doce meses siguientes al nacimiento, adopción o acogimiento, siendo al mismo tiempo el permiso adicional independiente del disfrute compartido del permiso por parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Para adecuar su implantación a la suficiencia financiera necesaria, se llevará a cabo de acuerdo con arreglo a un calendario que prevé para el año 2018, 5 semanas (total 10 semanas), para el año 2019 otras 5 semanas (total 15 semanas), y se completará para el año 2020 con 5 semanas más (total 20 semanas). Esta medida se incorporará a los correspondientes Convenios Colectivos.

Bolsa de horas de libre disposición

El personal del sector público andaluz dispondrá de una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5% de la jornada anual y recuperables en un período máximo de tres meses. Esta bolsa de horas irá dirigida, de forma justificada, al cuidado, atención y enfermedad de personas mayores, personas discapacitadas, hijos e hijas, y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como para otras necesidades relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral debidamente justificadas, y se aplicará en cada sector considerando las peculiaridades de la prestación del servicio público correspondiente, y previa negociación en el ámbito respectivo, debiendo ser, en todo caso, el ejercicio de este derecho compatible con el normal desarrollo de los servicios públicos.

Sistema específico de jornada continuada

El personal que deba atender al cuidado, atención y enfermedad de personas mayores, personas discapacitadas, hijos e hijas, y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como para otras necesidades relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral debidamente justificadas, en tanto se mantengan las mismas, podrá solicitar realizar su jornada de trabajo de forma continuada u otras adaptaciones del modo de cumplir dicha jornada, de acuerdo con lo que se concrete en cada sector, previa negociación en el ámbito respectivo, en atención a las singularidades de los respectivos servicios públicos. Esta medida está sujeta a las necesidades del servicio, se tendrá en cuenta para la ordenación de turnos de trabajo y vacaciones, y se ajustará al horario de apertura del centro de trabajo.

Reducción de jornada por recuperación de enfermedad o accidente

Tras la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia o de otros tratamientos de especial gravedad debidamente justificados, y para contribuir a su plena recuperación en estos procesos de especial dificultad, el personal afectado podrá solicitar una reducción de jornada de trabajo para incorporarse a su puesto de trabajo de forma progresiva durante

el primer mes tras su reincorporación como consecuencia del alta médica, percibiendo la totalidad de sus retribuciones. Esta reducción de jornada será de un mínimo del 50% las dos primeras semanas, de un 20% la tercera semana, y de un 10% hasta el final de la duración de la misma. En cada sector, previa negociación colectiva en el ámbito correspondiente, se concretarán las condiciones de disfrute de esta reducción de jornada.

Avanzar en la conciliación

En el Acuerdo Marco se recoge el compromiso de trabajar en el seno de la Comisión de Seguimiento del mismo en el impulso de la negociación colectiva para la implantación de las siguientes medidas:

- a) El teletrabajo, en aquellos sectores en los que sea compatible la prestación de servicios con una modalidad de jornada cuyo cumplimiento no requiera la presencia física en los respectivos centros y lugares de trabajo.
- b) La conciliación y racionalización de horarios, a fin de que, siempre que sea adecuado a la naturaleza de los servicios públicos que se presten, la jornada de trabajo finalice a las 18.00 horas.
- c) Medidas que propicien la desconexión digital y de atención a las tareas propias del puesto de trabajo durante el tiempo de descanso del personal.
- d) Asimismo, se atenderá especialmente, en todos los casos de reducción de jornada, a la adaptación de horarios y, especialmente, de los días de asistencia, que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Otra de las medidas que se recogen en el Acuerdo Marco que tiene un impacto desde la perspectiva del género es la medida que dispone la creación de un Grupo de Trabajo en relación con el marco de la negociación colectiva en el sector público Instrumental, con el fin de alcanzar una progresiva homologación de las condiciones de trabajo en el conjunto del sector público andaluz, y entre otras materias en lo relativo a retribuciones, estabilización de empleo temporal, jornada laboral y condiciones de trabajo.

En este ámbito, para avanzar en la homologación de las condiciones de trabajo de todo el personal que presta servicios en la Junta de Andalucía, y en la calidad del empleo público en todas las entidades instrumentales del sector público andaluz, el Acuerdo Marco recoge que todo el personal de dichas entidades disfrute de los siguientes derechos y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

1. Los permisos regulados en los artículos 48 y 49 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público para el personal funcionario, y en sus mismos términos, salvo el permiso por asuntos particulares.
2. El permiso por asuntos particulares en razón de la antigüedad de la disposición adicional decimotercera de dicha ley, en la correspondencia por años de prestación de servicios prevista en el apartado Primero del Acuerdo de esta Mesa General de 3 de febrero de 2016.

3. Los días adicionales de vacaciones por antigüedad regulados en su disposición adicional decimocuarta, en la correspondencia por años de prestación de servicios prevista en el apartado Tercero del Acuerdo de la Mesa General de 2 de junio de 2016.
4. Y el permiso retribuido a las empleadas públicas en estado de gestación regulado en su disposición adicional decimosexta.

En el marco de la negociación colectiva en el ámbito de cada entidad podrá acordarse la aplicación a su personal del permiso por asuntos particulares regulado en el artículo 48 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

12C ACCIÓN SOCIAL DEL PERSONAL

La acción social es un conjunto de medidas, beneficios o mejoras destinados a promover el bienestar social del personal empleado público y el de sus familiares mediante la concesión de prestaciones económicas que les ayuden a compensar una serie de gastos. Esta definición da idea de que este programa presupuestario va dirigido en la misma medida y en igualdad de condiciones tanto a hombres como a mujeres.

La finalidad de la Acción Social no es conseguir un reparto equilibrado de las ayudas entre hombres y mujeres sino distribuirlos entre aquellos empleados públicos que, reuniendo los requisitos exigidos en la normativa reguladora, más lo necesitan. Las Ayudas de Acción Social están enfocadas a satisfacer necesidades personales y familiares de los profesionales públicos para mejorar sus condiciones de vida y de trabajo así como para favorecer su desarrollo personal y profesional independientemente de que éstos sean hombres o mujeres. Por ello, en la adjudicación y reparto de las ayudas no se utiliza ningún criterio que pueda favorecer a uno u otro sexo.

A pesar de ello, se ha venido advirtiendo que el número de solicitudes de ayuda presentadas por mujeres es más alto que el de hombres lo que necesariamente se traduce en un porcentaje mayor de ayudas concedidas a mujeres que a hombres. La experiencia adquirida en todos estos años ha demostrado que esto se debe a la propia estructura de la Administración en la que el número de mujeres es bastante más elevado que el de hombres, y a que en aquellas unidades familiares en las que coinciden dos empleados públicos, suelen ser las mujeres las que se encargan de presentar las solicitudes de ayudas. Este último dato parece confirmar que determinadas responsabilidades familiares siguen recayendo más en las mujeres.

En el año 2019 se negociará un nuevo Reglamento de ayudas de acción social para actualizarlo, entre otras materias, a las de igualdad y violencia de género. En este sentido, la nueva norma impulsará medidas de corresponsabilidad y conciliación para seguir avanzando, también desde el ámbito de la acción social, en la consecución de una igualdad real entre hombres y mujeres. Además se prestará especial atención a las empleadas públicas víctimas de violencia de género mediante la inclusión de ayudas que favorezcan su protección.

Hasta tanto, se seguirán atendiendo con cargo a los créditos de acción social las ayudas por cambio de domicilio presentadas por las empleadas públicas víctimas de violencia de

género que, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se hayan visto obligadas a cambiar de domicilio o residencia habitual. Esta ayuda se incluyó en el Acuerdo de 6 de marzo de 2018, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el acuerdo de 12 de diciembre de 2017, de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, por el que se aprueba el Protocolo de la Administración de la Junta de Andalucía para la protección de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.

611 GESTIÓN DE TECNOLOGÍAS CORPORATIVAS

El Decreto 101/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía, establece, en su artículo 8, que a la Dirección General de Transformación Digital le corresponden todas las funciones relacionadas con la estrategia y aplicación de las tecnologías de la información y de las comunicaciones en las Administraciones Públicas de Andalucía, así como las atribuciones previstas en el artículo 30 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía. Asimismo, entre las competencias concretas que se señalan en el apartado 1 del mencionado artículo 8 está la coordinación e impulso de la utilización de las tecnologías de la información y de las comunicaciones en las diferentes administraciones públicas de Andalucía, teniendo en cuenta la perspectiva de género.

En este sentido, uno de los grandes **objetivos** operativos a conseguir a través de la gestión del programa presupuestario 611 Gestión de tecnologías corporativas, en el ejercicio 2019, es impulsar una Administración Digital que facilite la apertura a la ciudadanía en términos de igualdad de género. La Administración Electrónica permite mejorar la comunicación con la ciudadanía, facilitando que se realice sin necesidad de desplazamiento físico, con inmediatez y a la vez con plenas garantías, mejorando la seguridad jurídica y trazabilidad de la documentación tramitada, y, en ocasiones, mejorando los servicios que pueden ser ofrecidos en las oficinas de la Administración. Además, permite mejorar la gestión interna de la Administración pública, incorporando herramientas de ayuda a la gestión de los procedimientos, ya sea simplemente sustituyendo el papel por el expediente digital y facilitando la trazabilidad de los mismos, o bien incorporando adicionalmente herramientas de ayuda a la tramitación de cada procedimiento concreto, evolucionando hacia el papel cero. Por tanto, es un instrumento indudable para el desarrollo socioeconómico en la medida en que a través de las tecnologías de la información y comunicación se favorece la plena incorporación de las ciudadanas y ciudadanos a la actividad económica y social, en igualdad de condiciones.

Con ello, se contribuye a reducir la brecha digital de género, entendida como la diferencia de participación relativa entre sexos en el uso de las TIC, medida a través de los indicadores que muestran su utilización por la ciudadanía para relacionarse con las administraciones públicas. A este respecto, cabe señalar los datos que proporciona la Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los hogares de Andalucía, correspondiente al año 2018, proporcionada por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Así, atendiendo a las personas de 16 a 74 años que se han relacionado con la Administración y servicios públicos a través de la red en Andalucía, se observa que de las

personas que obtuvieron información de páginas web de la Administración, el 53,9% fueron hombres y el 46,1% mujeres. Por su parte, de las personas que descargaron formularios oficiales a través de Internet, el 56% fueron hombres y el 44% mujeres, y finalmente, entre las personas que enviaron formularios cumplimentados a las Administraciones Públicas, el 51,6% fueron hombres y el 48,4% mujeres.

Durante el año 2019, se continuará facilitando el análisis de género en la relación de la ciudadanía con la Junta de Andalucía a través de medios electrónicos, avanzando en la identificación del sexo de las personas que presentan telemáticamente liquidaciones correspondientes a recaudación tributaria gestionada en el ámbito competencial de la Junta de Andalucía, y de las personas que realizan presentaciones electrónicas generales, así como identificando por razón de sexo las personas para las cuales se consultan datos de identidad en la plataforma de supresión de certificados de soporte papel. Todo ello en un contexto de continuo avance en la desagregación de nuevos datos por sexo en todos los procesos administrativos a digitalizar, lo que permitirá un análisis más eficaz que permita detectar situaciones de desequilibrio y actuar para contrarrestarlas y controlar su ajuste. De este modo, se mantiene el desarrollo de ítems específicos de perspectiva e impacto de género en los distintos programas, sistemas, subsistemas, módulos específicos, bases de datos y modelaje electrónico.

Asimismo, en un proceso de mejora continua de los métodos y sistemas de comunicación y relación con las personas contribuyentes y con la ciudadanía en general, en el ejercicio 2019, se mantendrá el proceso de desarrollo de las funcionalidades del Centro de Información y Servicios (CEIS) de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía, basado en plataformas electrónicas de gestión de relación con la ciudadanía, en alta disponibilidad, para facilitar el acceso equitativo a los servicios públicos de la Administración de la Junta de Andalucía y de sus entidades instrumentales. En consecuencia, se analizarán las solicitudes recibidas por correo electrónico en el CEIS y en el centro de información y atención tributaria (CIYAT) en función del sexo de las personas usuarias.

12.00 CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y DEPORTE

La igualdad de género constituye un principio fundamental en las sociedades democráticas y en el desarrollo del sistema educativo. La educación es uno de los instrumentos más potentes para lograr cambios reales en materia de igualdad de género, ya que los modelos de comportamiento y valores que se adquieren en la infancia, la adolescencia y en la juventud condicionan y modelan la construcción de la propia identidad y las relaciones interpersonales que se establecen en el centro y en la sociedad.

El espacio físico y los recursos materiales y humanos presentes en los centros educativos, posibilitan el desarrollo de actividades y programas preventivos orientados a la transformación social, como un aspecto más del currículum, y en concreto en materia de igualdad de género, siendo un espacio idóneo para asegurar que la prevención llegue de forma transversal a toda la población, dada la obligatoriedad de la escolarización, al menos, hasta los dieciséis años.

El II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación 2016-2021, aprobado por *Acuerdo de Consejo de Gobierno el 16 de febrero de 2016*, constituye un instrumento de política educativa integral con planteamientos generales de mejora para lograr la equidad de género, supervisando actuaciones, retos, logros, tareas y estructuras del sistema educativo. Establece las líneas estratégicas de actuación en el Sistema educativo andaluz, con la finalidad de continuar impulsando la igualdad de género en el mismo, tanto en aspectos estructurales y culturales de la Administración, como en los relacionados con la vida y las actuaciones de los centros docentes, contemplando, asimismo, la diversidad de identidades de género, de orientaciones sexuales, de modelos de familia y de formas de convivencia, evitando cualquier tipo de discriminación por causa de las mismas. Asimismo, incorpora otras actuaciones con el fin de transformar la cultura que sustenta la desigualdad, especialmente la tradicional socialización diferenciada y las relaciones humanas, construidas sobre esquemas de dominio y sumisión, en una cultura basada en el respeto y la igualdad.

La Consejería de Educación y Deporte desarrolla dos líneas estratégicas para promover la igualdad entre hombres y mujeres, mediante recursos transversales que afectan a todos los programas presupuestarios y otros más específicos:

- Recursos encaminados a la consecución de una sociedad más igualitaria e inclusiva en el Sistema educativo, sin discriminación alguna por razón de género, mediante medidas educativas de carácter transversal en la que se ven afectados todos los programas presupuestarios.
- Recursos encaminados específicamente a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar. Especialmente se realiza a través del programa presupuestario 31P Servicio de Apoyo a las Familias y del 42I Educación para la Primera Infancia.

MEDIDAS EDUCATIVAS DE CARÁCTER TRANSVERSAL

Durante el curso escolar 2018/2019, la Consejería de Educación y Deporte, para continuar impulsando, fomentando y promocionando la coeducación, la igualdad y la prevención

de la violencia de género en los centros educativos, pondrá en marcha iniciativas de diversas actividades encaminadas a la visibilización de las mujeres en los entornos inmediatos del alumnado, así como las actividades encaminadas a reducir la brecha de género en el acceso de las mujeres a estudios y profesiones en los sectores de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM) o actividades encaminadas a fomentar la igualdad y prevenir la violencia de género, a través de producciones artísticas y audiovisuales, desde la creatividad y la participación de la comunidad educativa.

Estas iniciativas se unen y se apoyan en los diferentes recursos de los que dispone la Consejería de Educación y Deporte para el impulso de la coeducación, la igualdad y la prevención de la violencia de género, especialmente en los Planes de Igualdad de género de cada uno de los centros educativos y en la figura de la persona responsable de coeducación en cada uno de ellos. Entre estos recursos también destacan:

- La elaboración de una guía con orientaciones que ayude a los centros educativos en la implementación de Planes de Centro Coeducativos, que garantice la organización escolar y el desarrollo de un currículum sin sesgos de género, en cumplimiento de una de las actuaciones del II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación.
- La formación específica de las personas coordinadoras del Plan de Igualdad en sus Centros, a través de sesiones formativas e informativas presenciales y del Aula virtual Red de Coordinación del Plan de Igualdad.
- La difusión a través de diversos medios, como la página web o el Portal de Igualdad, de las *Instrucciones de 14 de junio de 2018*, de la Dirección General de Participación y Equidad y de la Dirección General de Ordenación Educativa, sobre los criterios para la selección de los libros de texto y para la elaboración de materiales curriculares sin prejuicios sexistas o discriminatorios. Estas Instrucciones tienen por objeto establecer criterios para la selección de los libros de texto y para la elaboración de materiales curriculares en cualquiera de sus formatos y soportes, con objeto de que se ajusten a los principios igualitarios de coeducación y no reproduzcan prejuicios culturales o estereotipos sexistas o discriminatorios y eviten modelos que reflejen situaciones de desigualdad, contribuyan a la erradicación de la violencia de género y pongan especial cuidado en la visibilización de la diversidad sexual y de género y de modelos de familias, así como en la aportación de las mujeres al desarrollo de las sociedades y la cultura.
- La convocatoria de los Premios Rosa Regás, premiando a materiales curriculares que destaquen por su valor coeducativo, como reconocimiento y puesta de manifiesto de la labor que realiza el profesorado andaluz en favor de la igualdad y la prevención de la violencia de género. En el presente curso se publicarán y difundirán los materiales premiados en la XI Edición, se resolverá la XII, y se convocará la XIII Edición.
- La convocatoria de reunión, al menos dos veces en el curso escolar, de la Comisión de Igualdad en Educación, en la que están representados todos los órganos directivos de la Consejería, para valorar el desarrollo de las medidas y actuaciones recogidas en el II Plan de Igualdad de Género en Educación y para planificar las acciones a realizar, en el ámbito de sus competencias.

- La incorporación de manera transversal de la perspectiva de género en todas las actividades que se desarrollen dentro de los programas educativos ofertados por la Consejería de Educación y Deporte, para promover relaciones igualitarias y eliminando cualquier sesgo de tipo sexista.
- El impulso de los valores de la coeducación y los principios de la escuela inclusiva como ejes transversales de la política educativa. Para ello es necesaria la participación de toda la comunidad educativa. Con este objetivo, la Consejería realiza una convocatoria anual de subvenciones a Proyectos de Coeducación dirigidos a las AMPAs, como estrategia de colaboración entre la familia y la escuela, para fomentar una educación en igualdad entre ambos sexos.
- La creación de un registro y seguimiento de los casos de violencia de género, en el Sistema de Información Séneca, a fin de llevar a cabo un análisis y valoración de los mismos y realizar las acciones oportunas de intervención.
- La creación del procedimiento para el cambio de nombre del alumnado en el Sistema de Información Séneca, cuando así sea solicitado, de acuerdo con lo establecido en la *Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía* y el Protocolo de actuación sobre identidad de género en el Sistema educativo andaluz.
- La divulgación del Portal de Igualdad, integrado en la página web de la Consejería de Educación y Deporte, mediante el cual se 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 principios de igualdad de género en el ámbito educativo.

Como novedad para 2019, conforme al artículo 1 del *Decreto 102/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación y Deporte* y al artículo 7 del *Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías*, se ejercen también las competencias en la planificación, la ordenación, la promoción y el desarrollo del deporte en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

ÁMBITO DEPORTIVO

En el ámbito del deporte cabe destacar que, según los datos extraídos de estudios, informes y publicaciones, entre ellos los aportados por el Observatorio del Deporte de Andalucía, la realidad en materia deportiva revela que, en los últimos trece años, la tasa de práctica deportiva de las mujeres andaluzas de 16 o más años se ha duplicado, alcanzando en 2015 un 46,4%. Se mantiene la brecha de género, pero este importante incremento apunta a un progresivo acercamiento entre la tasa de práctica deportiva femenina y masculina, que se sitúa en este último caso, en un 64,5%. Las mujeres andaluzas comienzan más tarde que los hombres a practicar deporte: la proporción de mujeres que empieza a practicar deporte antes de los quince años (57,2%) es muy inferior al de los hombres (81%).

La tasa de práctica deportiva va disminuyendo a medida que aumenta la edad de las mujeres andaluzas. También conforme aumenta la edad, disminuyen las diferencias entre la tasa de práctica femenina y masculina, llegando a su mínimo, con una diferencia de dos puntos porcentuales, entre la población andaluza de más de 65 años.

Los deportes más practicados por las mujeres andaluzas están relacionados con el mantenimiento de la salud y el físico (gimnasia de mantenimiento, carrera a pie...) frente a los hombres que practican modalidades más competitivas (fútbol, ciclismo,...). Los lugares más frecuentes para la práctica deportiva entre las mujeres andaluzas son las instalaciones deportivas públicas. Y la práctica deportiva organizada es más frecuente entre las mujeres que entre los hombres, que prefieren la práctica deportiva por su cuenta.

Los motivos por los que las mujeres dejan de practicar deporte son principalmente la salud, la edad y las obligaciones familiares. Sin embargo, los principales motivos para los hombres, son el cansancio y la salud. Destaca la diferencia entre la proporción de mujeres que abandonan el deporte por obligaciones familiares (21,1%) y la de los hombres (11,6%).

En Andalucía, durante el año 2017, el sector deportivo registró una media anual de 24.607 afiliaciones a la Seguridad Social en alta laboral, lo que supone un aumento del 4,4% con respecto a 2016, este sector representa un 0,8% del total de afiliaciones que se registran en el conjunto de la economía andaluza. En todas las provincias las afiliaciones masculinas superan a las femeninas. Al igual que ocurría en 2016, Jaén es la provincia donde hay un mayor peso en las afiliaciones de mujeres (45,8%) y la que presenta mayor crecimiento de empleo femenino. En el lado opuesto está Málaga, donde se detecta el menor porcentaje de mujeres con un 36,9%. En cuanto a las características socio demográficas, las afiliaciones a la Seguridad Social en el sector deportivo son mayoritariamente de hombres, concretamente del 60,7%, frente al 39,3% de las mujeres.

Con respecto al número de licencias en 2017, el 82,6% corresponden a hombres, mientras que las mujeres representan el 17,3% del total, según datos extraídos de la Memoria anual del Consejo Superior de Deportes. En 2017, el número de personas que integraban los listados de Alto Rendimiento en Andalucía ascendió a 1.183 personas, lo que supuso un incremento de 305 personas con respecto a 2016. Entre ellas, 51 tienen la condición de Alto Nivel y 1.132 corresponden al nivel de Alto Rendimiento. Con respecto a estos datos, el 61% son hombres y el 39% mujeres, manteniéndose la brecha de género con respecto al ejercicio anterior, aunque se destaca el incremento de un 4% en el número de mujeres.

Cabe mencionar por su gran importancia la *Ley 5/2016, de 19 de julio, del Deporte de Andalucía*, que materializa la visión social del deporte y que impregna toda la normativa, mediante el reconocimiento expreso del derecho de la ciudadanía a la práctica deportiva y el acceso al mismo de los distintos colectivos sociales, basado en la apuesta por un deporte igualitario que fomente la práctica deportiva de las mujeres y su participación en los órganos decisorios de las entidades deportivas.

Respecto a la estructura y organización de las federaciones deportivas, hay que destacar el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, según establece el artículo 59 de la citada Ley, en el nombramiento de los miembros de las Juntas directivas de las mismas. Igualmente, el artículo 6 del mencionado texto legal, regula el principio de igualdad efectiva

y establece que la Administración pública andaluza fomentará e integrará la perspectiva de género en las políticas públicas en materia de deporte, de conformidad con la legislación estatal y autonómica vigente y que como principio para la consecución real y efectiva de la igualdad de género, la Consejería competente en materia de deporte promoverá el deporte femenino mediante el acceso de las mujeres a la práctica deportiva, a través del desarrollo de programas específicos dirigidos a todas las etapas de la vida y en todos los niveles, especialmente en los de responsabilidad y decisión.

Además, entre las obligaciones de los y las profesionales del deporte, contempladas en el artículo 96 de la Ley 5/2016, se insta a promover las condiciones que favorezcan la igualdad efectiva de las mujeres en la práctica deportiva, evitando todo acto de discriminación de cualquier naturaleza.

La Ley 12/2007¹⁶, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía establece en su artículo 22, 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 de la 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, relativa a empleo, establecido por el *Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía*, 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. Dentro del citado Plan, se contempla entre las medidas vinculadas a dicho objetivo, 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.

12L DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE EDUCACIÓN Y DEPORTE

El programa presupuestario 12L sirve de soporte administrativo común a los servicios centrales y periféricos de la Consejería de Educación y Deporte, en referencia a la política de personal, el régimen interior, legislación, presupuesto, contratación, gestión económica, patrimonial y servicios informáticos. En cuanto a las medidas en materia de igualdad de género participa, junto con la Unidad de igualdad de género, en la redacción de la parte correspondiente del Informe de Evaluación de Impacto de género del Presupuesto.

Se establecen los siguientes **objetivos** en materia de género del programa 12L:

- Realizar el seguimiento del II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación, a través de la Comisión de Igualdad en Educación.

16 Modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

- Incluir indicadores de género, para la evaluación y la elaboración de los Informes anuales de autoevaluación de los organismos adscritos y de la administración educativa.
- Asegurar la perspectiva de género en cuantos informes o memorias de resultados se publiquen desde la Consejería de Educación y Deporte.
- Establecer y consolidar grupos de trabajo, formados por la Unidad de Igualdad de Género y miembros de los diferentes centros directivos, para la implementación de la transversalidad de las políticas de igualdad de género.
- Mantener un enfoque integral de género en las prácticas y procedimientos de gestión de las políticas de personal, para prevenir posibles discriminaciones y erradicar las que se detecten.
- Garantizar la integración del principio de igualdad en los textos normativos, de acuerdo con lo establecido en el *Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género*.
- Garantizar un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que se utilicen, tal y como se establece en la *Ley 12/2007¹⁷, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía*, (artículo 9).

Para el logro de estos objetivos se desarrollan actividades, entre las que destacan:

- Realización por la Unidad de Igualdad de Género de informes de observaciones, a partir de los Informes de evaluación de impacto de género.
- Realización de sesiones de trabajo, con el grupo de personas colaboradoras de la Unidad de Igualdad de Género, para el seguimiento de la implementación de la perspectiva de género en las actuaciones de los diferentes centros directivos.
- Difusión entre los distintos centros directivos de las actividades formativas relacionadas con las políticas de igualdad de género.
- Asesoramiento en el uso de lenguaje no sexista en los documentos administrativos.
- Establecimiento de cláusulas de preferencia y de igualdad en la contratación, en la adjudicación de los contratos públicos, en caso de empate entre ofertas, para las empresas que acrediten tener o haber desarrollado de manera efectiva un plan de actuación para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Se establecerán igualmente, cláusulas de preferencia para empresas que tengan la Marca de Excelencia en igualdad, una vez que se produzca el desarrollo reglamentario de la misma.

- Fomento de recursos digitales puestos a disposición de la comunidad educativa, como instrumentos de comunicación y de gestión on-line, que facilitan la conciliación familiar y laboral, como los siguientes: Sistema de información y de gestión de los centros

17 Modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

educativos Séneca-Pasen, Oficina Virtual para la tramitación telemática, a través de los Registros de las delegaciones territoriales y los servicios centrales de la Consejería y Secretaría virtual de los centros, para la tramitación telemática con los Centros de Enseñanza.

Además del Portal del Docente, que facilita al profesorado consultas personalizadas y trámites administrativos con la Consejería y el Portal Escuela de Familias, para apoyar la participación y formación de las familias en la tarea educativa de sus hijos e hijas.

31P SERVICIO DE APOYO A LAS FAMILIAS

El Servicio de apoyo a las familias permite contribuir a la conciliación de la vida personal y profesional de las familias andaluzas, respondiendo a las demandas educativas que plantean los nuevos modelos de organización familiar, que requieren la atención de sus hijos e hijas en edad de escolarización obligatoria, en unos horarios más amplios que los ofrecidos por la jornada lectiva. Las administraciones educativas deben desarrollar actuaciones que den respuesta a la realidad de las familias y garanticen la efectividad de la educación, dentro de los principios de igualdad y equidad.

En este sentido, desde el programa presupuestario 31P se ofrecen los siguientes servicios:

- Aula matinal, comedor y actividades extraescolares. Mediante los mismos se prestan servicios en los centros docentes que permiten ampliar el horario de atención al alumnado. Este horario comprende desde las 7:30 hasta las 18:00 horas, todos los días lectivos con excepción de los viernes, en los que el cierre se realizará a las 16:00 horas.

Entre las actividades extraescolares, destaca la promoción del deporte, para lo cual se dispone de las instalaciones deportivas y recreativas de los centros docentes públicos, así como otras que lo permitan, que ampliarán sus horarios para permanecer abiertas para su uso público, hasta las 20:00 horas en los días lectivos y de 8:00 horas hasta las 20:00 horas, durante todos los días no lectivos del año a excepción del mes de agosto. En dicha actividad destaca el compromiso de promover la igualdad en la participación de las mujeres y hombres en las actividades deportivas.

- Becas y ayudas al estudio, para favorecer la continuidad del alumnado en el sistema educativo, así como la posterior incorporación al mercado laboral con mayores perspectivas profesionales. Durante el curso escolar 2018/2019 se continuarán impulsando las convocatorias de las siguientes becas:
 - Beca 6000, dirigida a incentivar al alumnado perteneciente a familias con rentas modestas para cursar etapas postobligatorias de Bachillerato o Ciclos formativos.
 - Beca Andalucía Segunda Oportunidad, dirigida a incentivar al alumnado sin titulación, para su reincorporación al Sistema educativo y poder cursar los estudios de Enseñanza Secundaria.

- Programa de Gratuidad de libros de texto, con objeto de que todo el alumnado entre 6 y 16 años que curse la enseñanza obligatoria en centros docentes sostenidos con fondos públicos disponga de los correspondientes libros de texto de forma gratuita, facilitando de esta forma el acceso a la educación y reduciendo la carga económica de las familias andaluzas.

42B FORMACIÓN DEL PROFESORADO

La formación continua del profesorado no universitario tiene como **objetivo** mejorar las competencias profesionales docentes. Se trata de un proceso continuo de aprendizaje y desarrollo profesional que garantice la actualización pedagógica, didáctica y científica de los docentes, así como en aspectos socio-educativos involucrados en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

La *Resolución de 1 de agosto de 2018, de la Dirección General de Innovación y Formación del Profesorado, por la que se determina el desarrollo de las líneas estratégicas de formación del profesorado establecidas en el III Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado y la elaboración de los proyectos de formación para el curso 2018/19* (BOJA n.º153, de 8 de agosto), establece entre sus líneas estratégicas, actuaciones para promover una escuela inclusiva para la igualdad y la equidad.

Para la coordinación de las actuaciones de formación en materia de coeducación, igualdad y prevención de la violencia de género, se constituye una Comisión regional y ocho Comisiones provinciales entre la Consejería de Educación y Deporte, el Instituto Andaluz de la Mujer y el Instituto Andaluz de la Juventud. El Instituto Andaluz de la Mujer ofrece a los centros educativos catálogos con recursos sobre temáticas de coeducación, igualdad y prevención de la violencia de género, que recogen las propuestas de las comisiones provinciales.

Durante el curso 2018/2019 se realizarán dos sesiones formativas (una para Andalucía Occidental y otra para Andalucía Oriental), para las personas tutoras del Aula virtual de la Red de coordinación del Plan de Igualdad, con el objeto de informar y formar en la temática prioritaria establecida por la Consejería, para la formación de las personas coordinadoras del Plan de Igualdad, así como del funcionamiento del Aula virtual.

Adicionalmente, en el curso 2018/2019, se continúa con el diseño del itinerario formativo en igualdad de género, dirigido a las personas coordinadoras del Plan de Igualdad de los centros docentes, en todas las etapas educativas, consistente en dos sesiones presenciales y la plataforma virtual Red de Coordinación del Plan de Igualdad, en la que se encuentran alojados foros, módulos y contenidos formativos de libre disposición, para el ejercicio de la coordinación del Plan de Igualdad.

Los Centros del Profesorado (32 en toda Andalucía), realizan además oferta formativa en cualquiera de sus modalidades, en materia de igualdad y prevención de violencia de género, para los centros de su zona de actuación. También ponen en marcha la acción formativa Construyendo Igualdad, en colaboración con los centros educativos y el Instituto Andaluz de la Mujer. Con ella se pretende sensibilizar y concienciar al profesorado sobre la importancia

y la necesidad de educar en igualdad, para conseguir una sociedad más justa y equilibrada, así como facilitar la formación y los materiales necesarios para trabajar por una sociedad en igualdad.

La oferta de cursos de formación a distancia desde el Aula virtual de formación, a través de los Centros del Profesorado, favorece la conciliación de la vida laboral y familiar del personal docente.

42C EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA

El programa 42C ofrece la dotación de medios materiales y humanos destinados a la escolarización del alumnado en las etapas de segundo ciclo de Educación Infantil, que atiende a los niños y las niñas de 3 a 5 años y de Educación Primaria, dirigida a los niños y niñas de 6 a 11 años.

Ambas etapas son de carácter gratuito en los centros sostenidos con fondos públicos, desde los cuales se debe potenciar una escuela inclusiva que garantice la igualdad y el derecho de todo el alumnado a alcanzar el máximo desarrollo personal, tanto a nivel individual como social. El marcado carácter universal de la escolarización en estas enseñanzas supone un impacto positivo en la conciliación laboral y familiar y contribuye al éxito educativo del alumnado.

Estos recursos garantizan el acceso a un Sistema educativo de calidad y gratuito a los y las menores, mediante los centros de Educación Infantil y Primaria sostenidos con fondos públicos, proporcionando los medios necesarios para desarrollar prácticas educativas inclusivas y equitativas que faciliten la igualdad de oportunidades y, por consiguiente, el éxito académico del alumnado, e igualmente sirven como medio a las familias para facilitar la conciliación familiar y laboral, en particular en las etapas no obligatorias.

Se entiende por prácticas inclusivas aquellas que garantizan los principios del II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación, que son: transversalidad, visibilización, inclusión y paridad, para seguir avanzando en la erradicación de cualquier desigualdad de género en el ámbito educativo.

Por su parte, trabajar la igualdad de género desde la escuela, educa a los niños y niñas de Educación Infantil y Primaria en el ámbito de la conciliación, ayudando a eliminar los estereotipos de género y, por consiguiente, a prevenir situaciones de discriminación sexista en el futuro. Establecer la coeducación como propuesta pedagógica del centro constituye la política educativa más idónea para educar en igualdad de género desde la escuela.

Es por ello, que desde la Consejería de Educación y Deporte se proponen una serie de estrategias específicas en estas etapas educativas:

- Incluir la igualdad de mujeres y hombres en el proyecto educativo del centro, en las programaciones curriculares y en la asignación de responsabilidades y espacios.
- Realizar acciones de formación para las y los docentes en coeducación y estrategias para favorecer la educación en igualdad de género.

- Seleccionar materiales escolares, libros de texto, recursos pedagógicos y proyectos educativos no sexistas, así como trabajar contenidos que fomenten los valores de igualdad de género.
- Tratar de forma igualitaria a niños y niñas, sin distinciones por estereotipos de género, motivándoles a participar por igual en las tareas y a compartir por igual las responsabilidades.
- Fomentar, en clase y fuera de ella, juegos y juguetes no sexistas, cooperativos y compartidos.
- Colaborar con las familias y formarlas, para proporcionarles pautas y criterios a practicar en casa, para evitar los estereotipos sexistas.

42D EDUCACIÓN SECUNDARIA Y FORMACIÓN PROFESIONAL

El programa 42D ofrece la dotación de medios materiales y humanos destinados a la Educación Secundaria Obligatoria y Postobligatoria, entendiéndose por esta última Bachillerato y Formación Profesional. Etapas educativas que coinciden con la adolescencia, periodo de la vida llena de cambios físicos y emocionales, en la que se desarrolla la personalidad y se consolida el desarrollo social y moral, aspectos que hacen necesario trabajar en estas edades de manera integral el respeto por las personas, la participación e inclusión en la sociedad.

Los centros educativos desarrollan procesos de enseñanza-aprendizaje que atienden a las características personales del alumnado y garantizan su desarrollo, tanto intelectual como social, a través de planes de atención a la diversidad. Con ellos se contribuye a erradicar actitudes sexistas, motivar al alumnado, mejorar la convivencia y el rendimiento académico y por ende a la reducción del abandono escolar temprano.

Es necesario introducir la coeducación como materia transversal en los currículum, con el objeto de eliminar aquellas ideas que justifican el trato sexista y la discriminación de las mujeres y que, con frecuencia, dan lugar a situaciones de violencia de género. Siendo fundamental educar al alumnado de estas etapas educativas en prácticas igualitarias, libres de estereotipos y comportamientos sexistas.

La Educación Secundaria Obligatoria (ESO) tiene como finalidad que los alumnos y las alumnas adquieran los elementos básicos de formación y cultura, especialmente en sus aspectos humanístico, artístico, científico y tecnológico, desarrollar y consolidar en ellos hábitos de estudio y de trabajo, incluyendo en toda la etapa la perspectiva de género y su inclusión en una sociedad igualitaria y sin distinción por cuestión de género.

Cobra especial importancia la labor de orientación del alumnado en esta etapa educativa, para acabar con las diferencias de género en las diferentes ramas y modalidades de educación, que parecen responder, aún hoy en día, a estereotipos o conductas atribuidas a los hombres y las mujeres, enraizadas en la sociedad.

El Decreto 111/2016, de 14 de junio, por el que se establece la ordenación y el currículo de la Educación Secundaria Obligatoria en la Comunidad Autónoma de Andalucía, consolida la

oferta obligatoria de la asignatura Cambios Sociales y Género, como materia incorporada al bloque de asignaturas de libre configuración autonómica en los cursos de primero, segundo y tercero de la ESO.

Igualmente, el Bachillerato tiene entre sus objetivos, fomentar la igualdad efectiva de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, analizar y valorar críticamente las desigualdades y discriminaciones existentes y en particular la violencia contra las mujeres e impulsar la igualdad real y la no discriminación de las personas por cualquier condición o circunstancia personal o social, con atención especial a las personas con discapacidad.

La Formación Profesional comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. Su oferta educativa incluye la Formación Profesional Básica, la Formación Profesional de grado medio y la Formación Profesional de grado superior. Se incluye en todas ellas la perspectiva de género para conseguir eliminar las desigualdades identificadas en las familias profesionales (tradicionalmente feminizadas o masculinizadas) y evitándose así estereotipos sexistas o comportamientos discriminatorios.

Estos estudios se pueden realizar a través de la modalidad presencial o semipresencial y a distancia, lo que conlleva la mejora de la conciliación familiar y laboral, a determinado alumnado, ya que el seguimiento se realiza on line, a través de una plataforma en Internet.

Con el objeto de disminuir la brecha de género, la *Orden de 1 de junio de 2016, por la que se regulan los criterios y el procedimiento de admisión del alumnado en los centros docentes para cursar ciclos formativos de grado medio y de grado superior, sostenidos con fondos públicos, de formación profesional inicial del sistema educativo*, recoge que en aquellas enseñanzas de formación profesional cursadas mayoritariamente por hombres o por mujeres, se tenderá a escolarizar favoreciendo una matrícula equilibrada, estableciendo como criterio de desempate en la admisión del alumnado, el sexo menos representado del ciclo formativo (BOJA Nº 108 de 8 de junio de 2016)

En cumplimiento de lo anterior, la Consejería de Educación y Deporte publicó la *Resolución de 9 de junio de 2016, de la Dirección General de Formación Profesional Inicial y Educación Permanente, por la que se hace público el criterio de género menos representativo para la escolarización del alumnado en los centros docentes para cursar ciclos formativos de grado medio y grado superior, sostenidos con fondos públicos, de formación profesional inicial, en sus distintas modalidades*.

Durante el curso escolar 2016/2017, se implantó el Ciclo formativo de grado superior Promoción de Igualdad de Género. Para el curso 2018/2019, son cuatro los centros educativos que han ofertado este ciclo en distintas provincias de la comunidad, alguno de ellos en modalidad dual, modelo educativo que aúna la formación en el centro educativo y en la empresa.

La futura *Ley de Formación Profesional* será el marco legal para la adaptación de estas enseñanzas al nuevo modelo económico que demanda Andalucía y garantizará la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y el progreso social. En este sentido, la nueva norma potenciará la innovación, la competitividad y la empleabilidad del alumnado implicado sin diferencias por razón de sexo.

Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

Los programas presupuestarios 42C Educación Infantil y Primaria y 42D Educación Secundaria y Formación Profesional fueron incluidos en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2015-2017 (APG) aprobado por la Comisión de Impacto de Género. En conjunto, ambos programas cumplen con algunas de las recomendaciones establecidas en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género.

En este sentido, en el apartado de elaboración presupuestaria los programas presupuestarios 42C y 42D indican que han diseñado una planificación presupuestaria con perspectiva de género para 2019, incluyendo, desde el ejercicio 2018 objetivos de género orientados a garantizar una educación de calidad, proporcionando los medios necesarios para desarrollar prácticas educativas inclusivas, es decir, aquellas que garantizan los principios del II Plan Estratégico de igualdad de género en educación 2016-2021. Además, el programa 42C ha detallado sus actuaciones, tal y como se recomendó en el Informe APG, estableciendo condiciones para que los centros implementen los Planes de Centro coeducativos.

Por otra parte, se observa que en la parte de ejecución presupuestaria, la recomendación de mejorar los indicadores presupuestarios para valorar el grado de integración de la perspectiva de género en las actuaciones debe continuar avanzando y ampliarse.

Finalmente, respecto a la implementación de la metodología G+, en cuanto al cumplimiento de las recomendaciones realizadas en el Informe APG, los programas 42C y 42D hacen referencia al desarrollo de las mismas, pero mediante otros programas presupuestarios de la Consejería de Educación y Deporte, como el programa 42B Formación del Profesorado que desarrolla las acciones de formación al profesorado en materia de igualdad de género, en coeducación y en prevención de violencia de género.

Igualmente, se menciona la acción del programa 54C Innovación y Evaluación Educativa, que lleva a cabo actividades de promoción de la igualdad de género en la educación, como por ejemplo, la difusión de la igualdad de género mediante el Portal de Igualdad de la web de la Consejería de Educación y Deporte.

Por tanto, se observan algunos avances que deben ampliarse y en los que se debe profundizar en sucesivos ejercicios presupuestarios.

Los programas presupuestarios 42C Educación Infantil y Primaria y 42D Educación Secundaria y Formación Profesional cumplen parcialmente con las recomendaciones contenidas en el marco del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género (APG).

42E EDUCACIÓN ESPECIAL

El programa está destinado a ofrecer los medios necesarios para a la inclusión en el Sistema educativo del alumnado con Necesidades específicas de apoyo educativo (NEAE), entre el que se encuentra el alumnado con necesidades educativas especiales, fomentando los valores inherentes y las conductas adecuadas a los principios de igualdad, accesibilidad universal y no discriminación, el respeto a la orientación y a la identidad sexual, el rechazo

de comportamientos, contenidos y actitudes sexistas y de los estereotipos de género, así como la prevención de la violencia contra las personas con discapacidad.

Sus actuaciones se rigen por los principios de normalización, inclusión escolar y social, flexibilización, personalización de la enseñanza y coordinación interadministrativa, aportando al Sistema educativo los medios necesarios para que todo el alumnado alcance el máximo desarrollo personal, intelectual, social y emocional, así como los objetivos establecidos con carácter general en cada etapa educativa. Por ello, la escolarización del alumnado implicado, dentro de un modelo de escuela inclusiva, se realiza tanto en centros ordinarios (más del 90%) como en centros específicos de Educación Especial.

En el curso 2017/2018 se publicaron las *Instrucciones de 8 de marzo de 2017*, por las que se actualiza el Protocolo de detección, identificación del alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo y organización de la respuesta educativa. Un protocolo que unifica las actuaciones que, desde los diferentes agentes implicados en la orientación y atención educativa a este alumnado, se ofrecen en toda la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Entre este alumnado con NEAE, se encuentra el alumnado de altas capacidades intelectuales, para el que se han consolidado los procesos de identificación y detección temprana, a través del Plan de Altas Capacidades Intelectuales, implantándose un protocolo universal, sistemático y generalizado para la identificación del alumnado, que se aplica en el último año de la Educación Infantil y en sexto curso de Primaria. Además se crea la figura del orientador u orientadora especialista en altas capacidades intelectuales, de forma que cada delegación cuenta con un personal docente especializado en la atención educativa, que atiende al alumnado y asesora al profesorado implicado.

En el curso 2018/2019 seguirán funcionando los Programas para la transición a la vida adulta y laboral, a través de los cuales se certificarán las competencias adquiridas por el alumnado implicado con el objeto de facilitar su continuidad en el Sistema Educativo o su inserción social y en el mercado laboral, procurando la eliminación de las desigualdad por razón de discapacidad y género.

42F EDUCACIÓN COMPENSATORIA

El programa presupuestario 42F posibilita el desarrollo de la Educación Compensatoria, mediante la cual se desarrollan medidas capaces de dar respuesta a las necesidades educativas del alumnado, que por diversas circunstancias personales o sociales, se encuentran en situación de desventaja en el acceso, permanencia o promoción en el Sistema educativo.

Se concibe como un proceso inherente a la propia acción docente, que tiene como fin último el desarrollo integral del alumnado en todas las dimensiones de la persona: la intelectual, la física, la moral, la emocional y la social. Con ello se persigue que todo el alumnado adquiera las competencias básicas que le permita un desarrollo integral tanto en su dimensión individual como social.

La coeducación se hace aún más necesaria en colectivos de especial vulnerabilidad, por ello el II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación establece entre sus actuaciones promover en aquellos centros que escolarizan población de riesgo, la sensibilización y

formación de las familias para evitar prácticas como matrimonios concertados o la mutilación genital femenina que atentan contra la libertad, la salud y la integridad de las niñas y las adolescentes.

Con él se posibilita el desarrollo de acciones de carácter compensatorio, encaminadas a evitar todo tipo de desigualdades, derivadas de factores sociales, económicos, culturales, geográficos, de enfermedad, étnicos o de cualquier otra índole, incidiendo de manera especial en la integración del enfoque de género, que permita desarrollar enseñanzas no sexistas en el Sistema educativo. Cabe destacar las medidas orientadas a conseguir la mejora del clima de convivencia en los centros docentes y la reducción de absentismo escolar, mediante el conocimiento y puesta en práctica de estrategias de negociación, regulación y solución pacífica de los conflictos.

Entre las líneas de actuación más importantes destaca la labor en las aulas hospitalarias, aulas de salud mental, escuelas rurales, escuelas hogar y residencias escolares. Además del desarrollo del Programa de Aulas temporales de adaptación lingüística (ATAL), la prestación del Servicio de Traducción y, dentro del programa de Refuerzo, Orientación y Apoyo en los Centros Docentes Públicos de Andalucía (PROA Andalucía), el Programa de apoyo lingüístico al alumnado inmigrante.

Por último, destaca en el programa presupuestario 42F, el impulso de la orientación educativa, a través de la dotación de orientadores y orientadoras en los centros educativos, y la potenciación de los Equipos de Orientación Educativa, integrados por profesionales de distintas disciplinas que desarrollan funciones y tareas especializadas en los centros de Educación Infantil y Primaria de una zona educativa.

El Departamento de Orientación es un órgano especializado con funciones relacionadas con la orientación académica, psicopedagógica y profesional, con la atención a la diversidad del alumnado y con el apoyo a la acción tutorial, siendo fundamental el desarrollo de todas ellas, teniendo en cuenta la perspectiva de género.

42G EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS

La creación de una oferta de formación permanente, plural y diversificada que dé respuesta a la demanda socio educativa de las mujeres adultas en la Comunidad, es uno de los objetivos de la Consejería de Educación y Deporte, como forma de conseguir una formación personal plena, que favorezca la superación de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, un acceso en igualdad de condiciones al mercado de trabajo, unas relaciones interpersonales más enriquecedoras, una participación más activa en la sociedad y un mejor disfrute de su tiempo libre.

Este programa presupuestario 42G hace posible adoptar una serie de medidas dirigidas a la población adulta y encaminadas a favorecer su desarrollo personal y profesional, facilitando procesos formativos conducentes a la obtención de títulos académicos, certificaciones en idiomas, el acceso a otros niveles del sistema educativo, así como el acceso a la sociedad del conocimiento y la práctica de la ciudadanía activa (con el uso básico de idiomas extranjeros, uso básico de las TIC y fomento de la cultura emprendedora, entre otros). La ciudadanía activa

supone un impulso para la igualdad de oportunidades, al ofrecer a una mayoría de mujeres los conocimientos básicos que les permitan integrarse en la sociedad actual.

La oferta de enseñanzas es amplia y flexible y permite cursar estudios en las modalidades presencial, semipresencial y a distancia (on line) contempladas en la *Ley de Educación de Andalucía*. Las modalidades semipresencial y a distancia permiten la conciliación de la vida laboral y familiar del alumnado participante, e incluyen la formación en igualdad de género de manera transversal.

Gracias esta oferta, se facilita que la población adulta complete su formación y permite que retome los estudios que no terminó en su momento, adquiriera nuevas competencias profesionales o formalice aquellas que ya posee, pero que no puede acreditar mediante una titulación.

42H ENSEÑANZAS DE RÉGIMEN ESPECIAL

Este programa presupuestario 42H está destinado a posibilitar las Enseñanzas de Régimen Especial, garantizando la cualificación de las y los futuros profesionales de las enseñanzas artísticas (la música, la danza, el arte dramático, las artes plásticas o el diseño), las deportivas y de idiomas.

A través del programa, se dota de medios materiales y humanos a las Escuelas Oficiales de Idiomas y a los Centros Públicos de Enseñanzas Artísticas de titularidad de la Junta de Andalucía, que permitan realizar una oferta educativa de calidad.

El programa apuesta por una formación que proporcione el nivel propio de unos estudios especializados, destinadas a aquellos alumnos y alumnas que posean aptitudes específicas y voluntad para dedicarse a ellas y a las que se accedan libres de estereotipos sexistas.

Entre sus actuaciones destacan la convocatoria de las Pruebas de madurez, realizadas para quienes aspiren a ellas, sin requisitos académicos, y la convocatoria de los Premios Extraordinarios de Artes Plásticas y Diseño, para estudiantes del Ciclo Formativo de grado superior.

También incluye ayudas complementarias al alumnado de Enseñanzas de Régimen Especial, proporcionando al alumnado la oportunidad de hacer la Formación en Centros de Trabajo (FCT), en una empresa de una ciudad europea y contribuir al fomento de la movilidad académica del alumnado matriculado en Enseñanzas artísticas Superiores, en el marco del Programa Erasmus.

42I EDUCACIÓN PARA LA PRIMERA INFANCIA

El programa presupuestario 42I pretende asegurar, desde el primer ciclo de la Educación infantil, experiencias educativas que estimulen y favorezcan el desarrollo integral del alumnado, respetando los derechos de la infancia y atendiendo a su bienestar, construyendo experiencias de socialización no diferenciada, eficaces para erradicar cualquier tipo de desigualdad. Esta escolarización temprana del alumnado es una prioridad para Andalucía dada su influencia positiva sobre el éxito escolar.

La educación de los niños y niñas menores de 3 años tiene carácter social, educativo y asistencial, y constituye uno de los mecanismos más eficaces para asegurar la conciliación entre la vida familiar y laboral de sus familias. A la labor educativa se le añade un papel de apoyo a las familias en las tareas de cuidado y crianza de sus hijos e hijas, que se hace posible con la dotación de medios materiales y humanos tanto en escuelas infantiles de titularidad pública, como a través de la realización de convenios con centros privados.

En el proceso de escolarización de menores de 0 a 3 años, en los centros docentes andaluces sostenidos con fondos públicos, se establece que cuando no existan puestos escolares suficientes para atender todas las solicitudes, la admisión de los niños y las niñas en los citados centros, priorizará la existencia de circunstancias socio familiares de grave riesgo para niños o niñas, o que se trate de hijos o hijas de mujeres atendidas en los centros de acogida para mujeres víctimas de la violencia de género.

Esta preferencia en la escolarización inmediata se mantiene como una opción abierta a lo largo de todo el año escolar, según el *Decreto 149/2009, de 12 de mayo, por el que se regulan los centros que imparten primer ciclo de educación infantil*, establecido en el artículo 35.2.b) (BOJA núm. 92, de 15 de mayo).

Como novedad, cabe destacar que a partir del curso 2018/2019, las familias solicitan las ayudas para fomentar la escolarización en el Primer ciclo de Educación Infantil (de 0 a 3 años) durante todo el curso escolar, mediante una convocatoria que permanecerá abierta desde septiembre hasta junio, ambos incluidos.

Por último, el servicio de atención socio-educativa, con un horario de 7:30 horas a 17:00 horas, cuenta con una oferta diversa de atención socio educativa y con servicio de comedor.

Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

El programa 42I Educación para la primera infancia fue incluido en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2013 (APG) aprobado por la Comisión de Impacto de Género. En conjunto, el programa cumple con las recomendaciones establecidas en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género.

En este sentido, en el apartado de elaboración presupuestaria el programa 42I indica que ha atendido a la recomendación de elaborar diagnósticos de género. De este modo, el centro directivo ha detectado nuevas necesidades de conciliación laboral y familiar de las familias en el año 2018, y gracias a ello, ha incluido la perspectiva de género en su planificación presupuestaria. Como resultado, se ha ampliado la oferta educativa de primer ciclo de Educación Infantil, así como los servicios de aula matinal y comedor, favoreciendo con ello la conciliación familiar. Estas mejoras se han profundizado en la planificación para 2019.

Por otra parte, se observa que en la parte de ejecución presupuestaria, el programa no ha indicado que se hayan producido mejoras en cuanto a las recomendaciones realizadas en el Informe APG, entre otras, en lo relativo a la definición de sus actuaciones e indicadores. Finalmente, respecto a la implementación de la metodología G+, el programa 42I ha

elaborado un Documento de Orientaciones Estratégicas específico para la etapa de primer ciclo de Educación Infantil.

Por tanto, se observan algunos avances que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios.

El programa 42I Educación para la primera infancia cumple parcialmente con las recomendaciones contenidas en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género (APG).

46A INFRAESTRUCTURA, CENTROS Y ORDENACIÓN DEPORTIVA

La Secretaría General para el Deporte, así como la Dirección General de Planificación, Instalaciones y Eventos Deportivos, a través del programa presupuestario 46A, gestionan los créditos necesarios para acometer las políticas de la Consejería competente en materia de infraestructuras, centros y ordenación deportiva.

En el ejercicio 2019, las actuaciones a realizar con los créditos consignados en el programa presupuestario 46A se focalizan, principalmente, en la ejecución de las competencias atribuidas de planificación y organización de la red de infraestructuras deportivas andaluzas, tanto en lo que a las instalaciones de titularidad de Junta se refiere, como a la coordinación y cooperación en la ejecución de actuaciones en instalaciones de otras administraciones, principalmente en la correspondiente a Entes Locales. En el ejercicio 2019 las actuaciones irán dirigidas, fundamentalmente, a mejorar la cualificación de la red de infraestructuras deportivas andaluzas.

La política que se lleva a cabo en materia de infraestructuras deportivas tiene como finalidad contribuir, de manera relevante, a la vertebración del sistema deportivo andaluz, mediante la consecución de espacios deportivos y la dotación de instalaciones que acerquen el deporte a la totalidad de la población andaluza y que garanticen que la práctica deportiva sea accesible a todos los y las habitantes de la Comunidad Autónoma Andaluza.

Durante el ejercicio 2019, se finalizarán los objetivos marcados en las líneas de subvenciones convocadas en el año 2017, para el fomento de infraestructuras deportivas para las Entidades Locales de Andalucía. Estas subvenciones fueron convocadas en régimen de concurrencia competitiva y uno de los criterios de valoración consistía en la contribución a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En la Resolución para la concesión de estas subvenciones, se indicaba que las entidades beneficiarias no podían contratar para la ejecución de las actividades subvencionadas a entidades sancionadas o condenadas por resolución administrativa firme o sentencia judicial firme, por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente. Ello en coherencia con la *Ley 12/2007,¹⁸ de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*, en su artículo 13.2.

18 Modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

Asimismo, entre las obligaciones de las entidades beneficiarias, se indicaba que toda información o publicidad que se efectuara de la actividad u objeto de la subvención debía cumplir con lo previsto en el artículo 57 de la citada Ley, evitándose anuncios que presenten a las mujeres de forma vejatoria, bien utilizando particular y directamente su cuerpo, o partes del mismo, como mero objeto desvinculado del producto que se pretende promocionar, o bien la imagen de las mujeres asociada a comportamientos estereotipados que vulneren los fundamentos del ordenamiento, coadyuvando a generar la violencia de género, a que se refiere la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la violencia de género*.

Asimismo, en los expedientes de contratación de obras tramitados con cargo a los créditos del programa presupuestario 46A, en los correspondientes pliegos de cláusulas administrativas particulares, se incluye entre los criterios de adjudicación, como medida de fomento de la igualdad de género, que cuando dos o más proposiciones se encuentren igualadas, se establece como criterio de preferencia, que las empresas tengan reconocida la marca de excelencia o desarrollen otras medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades.

46B ACTIVIDADES Y PROMOCIÓN DEL DEPORTE

La *Ley 5/2016, de 19 de julio, del Deporte de Andalucía a la Junta de Andalucía*, entre otras, regula medidas relativas a la planificación y organización del sistema deportivo andaluz, la planificación, ordenación, coordinación y fomento de la construcción de las instalaciones deportivas, garantizando el equilibrio territorial, el fomento e impulso del asociacionismo en todos los niveles del deporte y la tutela de las entidades deportivas, la definición de las directrices y programas de la política de fomento del deporte, la ordenación, organización y programación del deporte en edad escolar en Andalucía, así como la promoción y tutela del deporte de rendimiento en Andalucía.

La realidad sobre la que actúa el programa presupuestario 46B, en cuanto a las licencias deportivas, revela que, desde el año 2011 al año 2016 se han perdido 37.684 licencias femeninas y 48.634 licencias masculinas, esto refleja una pérdida de licencias total, tanto de hombres como de mujeres, de 86.318 licencias en 5 años consecutivos. No obstante, tras el importante decremento de licencias que tuvo lugar en el año 2013, del 10,3%, el ritmo en la pérdida de dichas licencias se ha ralentizado e, incluso, en el año 2017 se ha revertido, con un incremento total de 19.169 licencias, pudiéndose destacar que se reduce la brecha entre licencias femeninas y masculinas aunque todavía de manera no significativa.

Estos datos muestran que existe la necesidad de seguir reforzando la incorporación de mecanismos y medidas específicas compensatorias que favorezcan la igualdad de género y contribuyan a elevar la tasa de práctica deportiva entre la población femenina, dado que sigue siendo claramente inferior a la de los hombres. Igualmente es necesario avanzar en el estudio de cuáles pueden ser las principales causas de esta desigualdad. Por otro lado, en las Federaciones que integran personas con discapacidad, las licencias femeninas se han incrementado un 7%, pasando de 317 licencias femeninas en el ejercicio 2014, hasta 341, en el año 2017.

Las modalidades deportivas con mayor número de licencias federativas femeninas en Andalucía, con más de un 40% de licencias femeninas en 2017, son las siguientes: Gimnasia (89,2%), Voleibol (69,5%), Hípica (57,4%), Patinaje (52,8%), Deporte de Paralíticos Cerebrales (44%), Natación (43,7%), Balonmano (41,4%) y Atletismo (40,2%). Sin embargo, existen modalidades deportivas en las que la participación masculina se aproxima al 100%, como es el caso de caza (99,7%), Tiro a Vuelo (98,4%), Frontón (97,3%), Pesca Deportiva (97,1%), Billar (96,9%), Motociclismo (95,7%), Colombofilia (95,3%), Fútbol (95,1%) o Boxeo (94,7%).

Según los datos expuestos, y teniendo en cuenta que el deporte en Andalucía tiene la consideración de actividad de interés general que cumple funciones sociales, culturales, educativas, económicas y de salud, el programa presupuestario 46B destina sus créditos a paliar el desequilibrio existente entre hombres y mujeres en el sector deportivo andaluz, a contribuir al mantenimiento de la estructura federativa andaluza en el ejercicio de las funciones públicas delegadas, al mantenimiento y fortalecimiento del tejido asociativo andaluz y, en general, de la práctica deportiva entre todos los colectivos de la población andaluza, así como a realizar una apuesta por la inversión en trabajos de investigación científica.

Como **objetivo** estratégico relacionado con la igualdad de género, se define Avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres en la participación en programas y competiciones deportivas, mediante el cual la Dirección General de Promoción del Deporte, Hábitos Saludables y Tejido Deportivo apuesta por un deporte igualitario que fomente la práctica deportiva de las mujeres, permitiendo que el acceso de la ciudadanía a la práctica del deporte se realice en igualdad de condiciones y oportunidades, influyendo en el acceso a los recursos y/o en la modificación del rol de género en el sector deportivo.

Con el **objetivo** operativo, Incrementar el porcentaje del número de mujeres deportistas, se pretende incrementar la participación de las mujeres en las actuaciones y competiciones deportivas, favoreciendo la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres e impulsando su participación en los diferentes niveles y ámbitos del deporte. Para alcanzarlo, se lleva a cabo la media relativa a la inclusión de la perspectiva de género en las convocatorias de subvenciones en materia de deporte.

En las ayudas a las Federaciones Deportivas se valora especialmente la participación femenina en el Proyecto Deportivo de Tecnificación y las licencias deportivas femeninas expedidas en el año anterior. Cabe señalar que tienen más puntuación los programas específicos destinados a promover la práctica deportiva por las mujeres y se valoran en positivo la participación femenina en las competiciones deportivas incluidas en el calendario oficial y la adhesión al Manifiesto andaluz por la igualdad y la participación de las mujeres en el deporte. Se valora también positivamente la presencia de mujeres en la Junta Directiva y la existencia de una Comisión de Mujer y Deporte. Por su parte, en la participación en la Liga Nacional de Clubes Deportivos andaluces, se da una mayor valoración a los campeonatos femeninos.

Por último, entre los criterios de valoración de la línea de subvención Fomento de Clubes y Secciones Deportivas, se incluye la perspectiva de género. De esta manera, se valora el número de licencias deportivas femeninas en relación con el número total de licencias y se establece como requisito para la obtención de la subvención, la adhesión al Manifiesto andaluz por la igualdad y la participación de la mujer en el deporte.

Por otra parte, la Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía incluye entre sus objetivos estratégicos uno relativo al área de deporte en materia de género, Avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres en la participación en programas y competiciones deportivas. Para ello se activa un plan de eventos deportivos, encaminados a dinamizar la participación de las mujeres. Así, todos los eventos y programas deportivos que gestiona directamente la Empresa, así como aquellos en los que colabora, ofrecen la posibilidad de participación de hombres y mujeres en términos de igualdad, a pesar de lo cual se observa que por lo general se produce una mayor participación masculina.

Para 2019, la Empresa apuesta por una mayor difusión de los servicios que se ofrecen en las instalaciones, así como de los eventos y programas deportivos, haciendo un especial hincapié en todo tipo de medios cuyo público objetivo sea eminentemente femenino, con el fin de hacerlos llegar al mayor número de mujeres posible y con ello aumentar la participación femenina.

Del mismo modo, se prevé hacer campañas de acercamiento a las mujeres de la oferta deportiva disponible, tanto a nivel de preparación como a nivel de competición. Asimismo, se prevé realizar un esfuerzo adicional en la difusión de los resultados y logros deportivos femeninos a través de las redes sociales y en medios de comunicación de ámbito local, regional y nacional, dando visibilidad al deporte femenino, lo que supone un reconocimiento de la dedicación y el esfuerzo de las deportistas andaluzas. Las medidas asociadas a los objetivos, van encaminadas fundamentalmente a la organización y promoción de actividades físico-deportivas en todas las instalaciones gestionadas de forma directa por la Empresa, dirigidas exclusivamente a las mujeres.

En definitiva, se pretende dar a conocer y promover el acceso a distintas disciplinas deportivas a las mujeres impulsando así su posterior participación en los diferentes niveles y ámbitos del deporte.

Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

El programa 46B Actividades y Promoción del Deporte fue incluido en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2015-2017 (APG) aprobado por la Comisión de Impacto de Género. En conjunto, el programa cumple con algunas de las recomendaciones establecidas en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género.

En este sentido, en el apartado de elaboración presupuestaria el programa 46B indica que mediante los informes elaborados por el Observatorio del Deporte de Andalucía (ODA) el centro directivo ha podido, durante el año 2018 ahondar en el conocimiento de las desigualdades existentes. Atendiendo a las recomendaciones realizadas en el Informe APG, el programa define nuevos objetivos de género e indicadores asociados, orientados a avanzar en igualdad entre hombres y mujeres en la participación en programas y competiciones deportivas, entre los que figura incrementar el número de mujeres deportistas.

Por otra parte, se observa que en el apartado de ejecución presupuestaria, el programa ha trabajado en la sistematización de sus indicadores así como en la supresión de aquellos que

resultan incoherentes con los objetivos definidos, siguiendo las recomendaciones realizadas, si bien, no se ha establecido un mecanismo que permita un análisis de la ejecución del crédito de las actuaciones desde la perspectiva de género. Finalmente, respecto a la implementación de la metodología G+, el programa tiene retos pendientes especialmente en lo relativo a la elaboración del Documento de Orientaciones Estratégicas. Se observan por tanto algunos avances que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios.

El programa 46B Actividades y Promoción del Deporte cumple parcialmente con las recomendaciones contenidas en el marco del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género (APG).

54C INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

El programa presupuestario 54C Innovación y Evaluación Educativa está dirigido a la mejora y modernización del Sistema educativo andaluz.

Las actuaciones en materia de igualdad de género del programa presupuestario se orientan a proporcionar los recursos para:

- El impulso de la digitalización del Sistema educativo y la labor docente, fomentando la innovación educativa. La incorporación y mantenimiento de las TICs facilita la conciliación familiar y laboral.
- La incorporación de la perspectiva de género en los Planes de orientación y acción tutorial de los centros, que proporcione al alumnado una orientación académica y profesional libre de estereotipos sexistas.
- El impulso, fomento y promoción de la coeducación, la igualdad de género y la prevención de la violencia de género en los centros educativos, con la puesta en marcha de iniciativas como:
 - Las Aulas Violetas de Andalucía, que permiten el desarrollo de actividades relativas al fomento de creaciones artísticas y literarias, la visibilización del papel de las mujeres y además posibilitan conocer referentes femeninos en profesiones de los sectores de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM). En la actualidad siguen existiendo disciplinas donde la representación de las mujeres es inferior a la de los hombres. La brecha de género en los sectores de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM) persiste desde hace años en todo el mundo y no se corresponde con el alto rendimiento que muchas alumnas presentan en estas áreas del conocimiento. Ello implica que parte del talento femenino se pierde, como consecuencia de las influencias culturales y sociales.
 - Participación en la celebración del Día de las niñas en las TIC, iniciativa de sensibilización destinada a promover los estudios y las carreras en el campo de la tecnología para una nueva generación de niñas y mujeres jóvenes, así como la colaboración en la Campaña ¡¡Haz TIC!!, dirigida al alumnado de 3º y 4º de Educación Secundaria Obligatoria de los centros educativos andaluces sostenidos con fondos públicos. Con ello se pretende alentar las vocaciones tecnológicas en las niñas y jóvenes y contribuir a la superación de la brecha de género e intergeneracional en las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

- La promoción del programa Inicia Cultura Emprendedora, relativo al emprendimiento en sus tres dimensiones (personal, social y productiva) en los centros educativos. De este modo, fomentan el pensamiento y el conocimiento creativo y las iniciativas emprendedoras en toda la comunidad educativa. Entre sus ámbitos se incluye Inicia Es Femenino, que desarrolla proyectos centrados en el papel de las mujeres, especialmente, en aquellos sectores en los que aún se aprecia una brecha de género.
- La participación en la Feria de la Innovación y Nuevas Tecnologías, dentro de la iniciativa WomAN Digital. Esta iniciativa nace impulsada por la Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad, como parte de la Estrategia TIC 2020, con el objetivo de trabajar de forma cooperativa y abierta con aquellas entidades y personas que desean acabar con la brecha de género en el ámbito de la tecnología, abarcando el problema desde la elección de especialidades formativas de carácter técnico o científico hasta la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones del sector TIC.
- La promoción del conocimiento de la sexualidad, incluida en el Programa Forma Joven, como un aspecto central del ser humano, de relaciones saludables, seguras y satisfactorias, la igualdad entre hombres y mujeres, la eliminación de comportamientos sexistas y la prevención de riesgos derivados como los embarazos no planificados y las infecciones transmisibles sexualmente.

Los modelos familiares, sociales y religiosos en los que históricamente se han conformado la personalidad y los roles de género, para los hombres y para las mujeres, han condicionado las relaciones entre ambos y consecuentemente, las relaciones sexuales.

En la actualidad, las relaciones sociales y los derechos de hombres y mujeres están basadas en una igualdad formal reconocida por nuestras leyes. Sin embargo, esta no suele ser real en las relaciones más cercanas e íntimas y el estereotipo femenino más tradicional aún se reproduce en las relaciones entre hombres y mujeres en la adolescencia y primera juventud. De ahí, la necesidad de abordar la sexualidad y las relaciones igualitarias en los centros educativos andaluces, dando a conocer los aspectos temáticos fundamentales como son: la sexualidad como parte de la vida, la orientación y diversidad sexual, las prácticas sexuales responsables y la prevención de riesgos derivados, así como las relaciones igualitarias y la prevención de la violencia de género.

- El Programa Proeducar es un Programa de cooperación territorial para el avance y apoyo en la educación y permanencia en el Sistema educativo. En todas las actividades que se desarrollen dentro de los programas, se incorporará de manera transversal la perspectiva de género, promoviendo relaciones igualitarias y eliminando cualquier sesgo de tipo sexista.
- Finalmente, durante el curso 2018/2019, se llevan a cabo los siguientes programas: Motivate, QuedArte, Emociónate, Actualízate e Ilusiónate.

12.31 AGENCIA ANDALUZA DE EVALUACIÓN EDUCATIVA

54C INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

La igualdad es un derecho básico que rige el funcionamiento de las sociedades democráticas. El entorno escolar se configura como un ámbito de actuación determinante en la búsqueda de un equilibrio entre ambos sexos. Desde los centros se fomentan y desarrollan medidas y actuaciones en vías del logro de una igualdad de oportunidades real y generalizable. Estas percepciones deben ser analizadas y evaluadas desde la óptica educativa para incitar a la reflexión personal y a la toma de decisiones en la línea de prácticas sociales más equitativas.

La tarea educativa está obligada a ofrecer una formación integral, libre y responsable, apta como preparación real para la vida diaria y que pueda dar respuesta a las necesidades de una sociedad en continuo desarrollo. La educación, como derecho público debe estar presidida por el principio de la equidad. Para ello, las estrategias compensadoras deben garantizar en todo momento un Sistema Educativo que fomente una escuela inclusiva.

La *Constitución Española* recoge como derecho de los españoles y las españolas la igualdad efectiva, reconociendo que todos y todas somos iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión o circunstancias personales o sociales.

Por su parte, en la Comunidad Autónoma andaluza y como consecuencia del desarrollo del principio constitucional y europeo se cuenta, por un lado, con el *Estatuto de Autonomía para Andalucía*, que dispone que se promoverán las condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y regula como principio relevante la igualdad efectiva de hombres y mujeres, procurando la plena incorporación de las mujeres a la vida social superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política, y por otro, la *Ley 12/2007*¹⁹, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, cuyo artículo 4 establece que la igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en los ámbitos económico, político, social, laboral, cultural y educativo, en particular, en lo que se refiere al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo, elevándola a principio general de actuación, y que ha de integrarse y ser observado en la interpretación y aplicación de la normativa.

Gracias al *I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres* que se aprobó en el 2005, y al *II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación 2016-2021*, aprobado en 2016, los principios de igualdad con enfoque transversal de género están presentes en todas las acciones educativas.

La perspectiva de género en la elaboración del anteproyecto del Presupuesto 2019, permite profundizar en el conocimiento de las diferencias entre niños y niñas y entre hombres y mujeres, para establecer las condiciones escolares que permitan corregir las discriminaciones y estereotipos sexistas, la formación del alumnado en la autonomía personal como base para fomentar el cambio en las relaciones de género y la corrección de desequilibrios entre profesoras y profesores en actividades de responsabilidades escolares, ofreciendo modelos no estereotipados.

19 Modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

Con la puesta en marcha en la web del Portal de Buenas Prácticas educativas se abre un camino aún por definir que permite la entrada de todas las experiencias educativas innovadoras que profundizan en los valores de la educación, la igualdad y género.

La cuantificación o la medida a través de indicadores válidos, comprensibles y sobre todo accesibles permitirá valorar el peso de este tipo de buenas prácticas en relación con otras de carácter más académico. También el hecho de que el profesorado que suscribe el proyecto deba registrarse en el correspondiente apartado de la web, permitirá analizar cualitativamente el nivel de implicación de los y las docentes.

De la misma manera la publicación en formato papel del total de las entradas o post recibidos en el blog evaluación así como sus contenidos, permitirá analizar a través de la óptica de género el número de hombres y mujeres docentes que abordan análisis y reflexiones sobre la educación y su evaluación.

Se mantiene, como en años anteriores, la desagregación por sexo del alumnado que realiza pruebas de evaluación diagnóstica en las diferentes etapas educativas. Así para el curso 2018-2019, el alumnado de 2º y 6º de Educación Primaria y el alumnado de 4º de Educación Secundaria Obligatoria (ESO) abordarán evaluaciones sobre la adquisición de conocimientos en las diferentes competencias clave de los currículos.

El análisis de estos datos permitirá determinar si existe brecha entre alumnado femenino y masculino en este sentido, y en su caso, estudiar su relación con los índices socioeconómicos y culturales de los centros educativos.

Por último, la Agencia incorpora para el ejercicio presupuestario 2019 la perspectiva sociológica en todos los informes y análisis generados. Esta perspectiva aportará entre otros datos, el grado de cumplimiento de los principios de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía* en los Planes, Programas y Servicios educativos de la Consejería de Educación y Deporte.

AGENCIA PÚBLICA ANDALUZA DE EDUCACIÓN

La *Orden de 25 de mayo de 2018, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2019*, establece, en su artículo 12, las actuaciones a desarrollar, entre otros organismos, por las agencias instrumentales de la Junta de Andalucía en materia de igualdad y de impacto de género en el proceso de elaboración del Presupuesto.

La Agencia Pública Andaluza de Educación desarrolla un conjunto de actuaciones encaminadas a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar y la incorporación de las mujeres al mercado laboral. Estas actuaciones previstas, tendentes a corregir desequilibrios de género afectan, fundamentalmente, a dos ámbitos de actuación:

- Actuaciones enmarcadas en el *Decreto 137/2002, de apoyo a las familias andaluzas* que regula los servicios complementarios en centros educativos.
- Actuaciones desarrolladas con el fomento de la escolarización en el primer ciclo de Educación Infantil (escuelas infantiles).

Ambas líneas de actuación cuentan con aportaciones de recursos significativas en el Presupuesto 2019.

- Servicios complementarios en centros educativos

El Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía aprobó el 30 de abril de 2002 el *Decreto 137/2002 de Apoyo a las Familias Andaluzas*, una norma que estableció una amplia variedad de medidas dirigidas a facilitar la vida familiar y la integración de mujeres y hombres en la vida laboral en condiciones de igualdad. Así, el Plan de apoyo a las familias persigue que los centros docentes, más allá de la jornada lectiva tradicional, proporcionen una oferta de jornada escolar completa, respondiendo mejor a los nuevos modelos de organización familiar.

Para ello se aprueba el Plan de Apertura de Centros, que se traduce básicamente 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.

Las actuaciones concretas que se vienen desarrollando son básicamente las siguientes:

1. Aula matinal. Las aulas matinales son servicios de guarda y custodia del alumnado en las instalaciones de los propios centros escolares. Abren sus puertas a las 7:30 horas de lunes a viernes, ofreciendo actividades diversas al alumnado hasta el comienzo del horario lectivo (una hora y media por día). Este servicio permite a los padres y madres compatibilizar con mayor facilidad su presencia laboral con el cuidado de sus hijos e hijas.
2. Comedor. Los comedores escolares son servicios complementarios que resultan de gran utilidad a padres y madres para ayudarles a conciliar la vida laboral y familiar. Tienen una duración de hasta dos horas desde que acaba la jornada escolar de la mañana (de 14:00 a 16:00 horas).
3. Actividades extraescolares. Las actividades extraescolares tienen lugar en horario de tarde, hasta las 18.00 y abarcan aspectos como la lectura, el deporte, la música, la informática, los idiomas, la danza o el teatro, entre otras actividades lúdicas y formativas.

Para hacer posible la realización de todas estas actividades fuera del horario lectivo, los centros pueden abrir sus instalaciones desde las 7:30 hasta las 18:00.

Por otra parte, la propia normativa del Decreto establece un régimen de bonificaciones al precio público de los tres servicios en función de los niveles de renta de las familias de forma que en muchos casos este acceso es gratuito. Este coste es el que se consigna como objetivo financiero del Presupuesto en esta materia.

La ampliación de horarios de los centros junto con la oferta de servicios complementarios y la política de bonificaciones de los precios públicos de esos servicios ya comentada permiten, conjuntamente, facilitar el acceso al mercado laboral y la conciliación de la vida familiar y laboral que, en definitiva, son los objetivos del Plan.

Servicios en el primer ciclo de Educación Infantil.

El fomento de la existencia de una red de centros de educación infantil es una de las actuaciones que de forma más directa inciden en mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres al mercado laboral y la conciliación en general de la vida laboral y familiar.

La Educación Infantil, según el artículo 12 de la *Ley Orgánica 2/ 2006, de 3 de mayo, de Educación*, y el 41 de la *Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía*, constituye una etapa educativa con identidad propia que atiende a niños y niñas desde el nacimiento hasta los seis años de edad. Tiene carácter voluntario y su finalidad es la de contribuir a su desarrollo físico, afectivo, social e intelectual.

La Junta de Andalucía viene fomentando desde hace más de 15 años la Educación Infantil de primer ciclo y aunque esta enseñanza no forme parte de las declaradas obligatorias y gratuitas, se ha fijado como objetivo promover la oferta de plazas de cero a tres años, de manera que el servicio de atención socioeducativa pueda extenderse y prestarse al mayor número de niños y niñas posible.

Mediante el *Decreto-Ley 1/ 2017, de 28 de marzo, de medidas urgentes para favorecer la escolarización en el primer ciclo de la educación infantil en Andalucía* (BOJA extraordinario número 1, de 29 de marzo de 2017), se aprueba el Programa de ayuda a las familias para el fomento de la escolarización en el primer ciclo de la Educación Infantil en Andalucía, que tiene por objeto la concesión de ayudas a las familias para fomentar la escolarización del alumnado menor de 3 años en centros educativos específicos de primer ciclo de Educación Infantil, mediante la bonificación del precio de los servicios, fijados en el *Decreto 149/2009, de 12 de mayo*. Este coste es el que se consigna como objetivo financiero del presupuesto en esta materia.

Los servicios fundamentales que se prestan por los centros son aula matinal, servicio de atención socioeducativa y comedor. Y en el nuevo modelo aprobado, cualquier centro educativo de primer ciclo de Educación Infantil puede adherirse al Programa de ayuda, cumpliendo determinados requisitos y comprometiéndose a determinadas obligaciones y funciones, que son iguales para todos ellos, lo que permite que la prestación de esos servicios se extienda a más localidades y que las familias tengan más opciones de elección.

En virtud de citado *Decreto-Ley 1/2017*, el órgano gestor competente para la instrucción, la evaluación y la resolución del procedimiento de concesión de estas ayudas en régimen de concurrencia competitiva es la Dirección General de la Agencia Pública Andaluza de Educación, dado que le corresponde a ella la competencia de la promoción de la oferta de plazas del primer ciclo de Educación Infantil en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

La Agencia Pública Andaluza de Educación ha sido auditada dentro del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2015-2017 (APG), recibiendo una serie de recomendaciones en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género, que se presentó a la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

En este sentido, en el apartado de elaboración presupuestaria, la Agencia muestra que ha diseñado su planificación integrando la dimensión de género, definiendo como objetivo de género en la ficha PAIF el siguiente objetivo “Igualdad de género: conciliación de la vida laboral y familiar”, siguiendo las recomendaciones realizadas en el Informe APG. No obstante, la Agencia señala que queda pendiente el diseño de nuevos indicadores presupuestarios relevantes a género.

Dentro del apartado de ejecución presupuestaria, en 2018 se impulsaron medidas para la escolarización en Educación Infantil, Educación Primaria y ESO en los centros docentes públicos, orientadas a facilitar la conciliación familiar y laboral, con un presupuesto ejecutado con perspectiva de género del 99,6%, según afirma la Agencia. También, en el apartado de implementación de la metodología G+, se realizaron cursos de igualdad de género para el personal de la Agencia (sobre prevención de violencia de género, acoso laboral, entre otros), habiendo formado al 27% de la plantilla de la Agencia en esta materia. En conjunto, se observan avances que deben ser ampliados en sucesivos ejercicios presupuestarios.

La Agencia Pública Andaluza de Educación cumple parcialmente con las recomendaciones contenidas en el marco del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género (APG).

13.00 CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA, PESCA Y DESARROLLO SOSTENIBLE

El Decreto 103/2019, de 12 de febrero, establece la estructura orgánica de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible. La Consejería se organiza a través de sus centros directivos, que asumen diferentes competencias que se ejecutan mediante los programas presupuestarios.

Andalucía es eminentemente rural aunque haya evolucionado su estructura productiva y sea mayor la simbiosis entre población rural y urbana como consecuencia del desarrollo producido en las últimas décadas. En Andalucía, la población se articula en una red bien distribuida de ciudades de tipo medio, generalmente cabeceras de comarca, en torno a las cuales se organiza el resto de municipios. El proceso generalizado de desplazamiento de la población hacia los municipios próximos a las capitales de provincias, ha tenido como consecuencia la constitución de importantes aglomeraciones urbanas en torno a las ciudades principales.

A pesar de ello, el medio rural andaluz se caracteriza por una base demográfica relativamente bien articulada y un envejecimiento menor a otras zonas del Estado, al mismo tiempo que presenta asentamientos de cierta entidad y dinamismo económico, lo que puede facilitar el arraigo de la población. Si bien, la fijación de la población al territorio y la cohesión social sólo se consigue con personas jóvenes y con mujeres, poniendo en valor su capacidad, impulsando su formación, mejorando las infraestructuras, otorgándoles alternativas de ocio y sobre todo de trabajo. En definitiva, garantizando unos pueblos en los que puedan vivir y desarrollar sus proyectos, así como un clima de igualdad de oportunidades, que pueda contrarrestar la oferta del medio urbano.

En las zonas rurales de Andalucía (Leader 2014-2020) viven 3,7 millones de personas, de las cuales el 50,2% son hombres y el 49,8% son mujeres. Unas cifras que indican la tendencia a la masculinización, y que si se analizan por grupos de edad, son aún más preocupantes, ya que en todos los grupos de edad, excepto a partir de los 65 años, hay más hombres que mujeres, lo que agravará la tendencia y tendrá serias consecuencias para el sostenimiento de las áreas rurales, ya que las cohortes más jóvenes están cada vez más masculinizadas. Esta situación condiciona el estado civil y el tamaño de los hogares de forma diferenciada según sexo. También influye en la escasa natalidad, que obstaculiza el relevo generacional necesario para garantizar el futuro de estas zonas. Además, el consecuente envejecimiento poblacional (más del 35% de la población rural andaluza tiene más de 50 años) incrementa las situaciones de convivencia con personas en situación de dependencia, repercutiendo en la carga de trabajo de las personas cuidadoras, que suelen ser las mujeres, y disminuyendo, por tanto, sus posibilidades de participación laboral, política o social o de acceso al empleo y al ocio.

Las características de envejecimiento y masculinización, así como el éxodo rural femenino tienen que ver, por tanto, con razones tales como la falta de oportunidades que encuentran las mujeres para desarrollarse personal y profesionalmente. La escasez de oportunidades laborales, la presión social asociada a los roles tradicionales asignados a mujeres y hombres, la gran carga laboral (al trabajo productivo se suma el reproductivo) y una menor evolución y apertura de la sociedad, son elementos que animan a las mujeres a emigrar, una tendencia que se intenta invertir con las políticas públicas.

Si se analiza la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, hay tres datos que sobresalen: alta tasa de paro y bajas tasas de actividad y de empleo. Esto tiene una clara lectura: una feminización de la inactividad, el paro, el subempleo, y la parcialidad. Además, los trabajos que acaban ocupando mujeres y hombres están impregnados de una diferente asignación de roles y estereotipos. Esto explica la expulsión de mano de obra de mujeres de aquellos trabajos agrícolas altamente mecanizados y su concentración en sectores como la industria agroalimentaria y manufacturera. Esta situación las lleva a estar peor pagadas y menos valoradas y reconocidas socialmente.

Con conclusión, puede afirmarse que la igualdad entre hombres y mujeres aunque ha recibido importantes impulsos en el medio rural andaluz, todavía está lejos de una completa equiparación. Por ello, esta Consejería ha diseñado un **objetivo** estratégico específico de igualdad de género: Impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en el sector agrícola, ganadero, pesquero y medio ambiental, que se ha asignado a todos los programas presupuestarios de la Consejería, sin perjuicio de que la perspectiva de género impregne el resto de objetivos estratégicos definidos.

12M DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE AGRICULTURA, GANADERÍA, PESCA Y DESARROLLO SOSTENBLE

En la actividad de la Consejería, el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres debe estar presente de forma transversal, no sólo en aquella actividad que tiene incidencia y reflejo en la ciudadanía, sino también en su propia cultura y funcionamiento como organización. Es por ello que resultan fundamentales las actuaciones concretas en materia de igualdad de género que se abordan desde los órganos horizontales que gestionan el programa presupuestario 12M, al margen de las actuaciones concretas que asuman los distintos órganos gestores.

En este sentido, desde la Viceconsejería se impulsa la implementación del I Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía. Horizonte 2020, aprobado en enero de 2017. En estos momentos se ha evaluado la implementación de las actuaciones previstas para 2017 en el Programa anual de actuación 2017, y se ha continuado en 2018 con nuevas actuaciones.

Respecto al personal de la Consejería, se requiere un cambio cultural en la forma de trabajar y abordar las políticas que hace indispensable la formación y sensibilización en igualdad de género de las personas que prestan servicio, con independencia de su categoría y nivel.

Por otra parte, es fundamental realizar una difusión adecuada de la información porque en ocasiones los avances en la igualdad se ven obstaculizados por la proyección de una imagen estereotipada de los roles de género y un tratamiento sexista de la información, que no hace sino perpetuar la discriminación y la desigualdad. Por ello, será especialmente relevante la comunicación institucional que se haga desde la web y/o redes sociales, ya que las palabras y las imágenes que se utilizan pueden influir en la forma de percibir la realidad de mujeres y hombres y contribuir al avance de la igualdad de género.

También, la escasez y la falta de accesibilidad a las informaciones estadísticas relativas al papel de las mujeres en la actividad agroalimentaria y pesquera representan un importante

obstáculo para evaluar las funciones que éstas desempeñan y su contribución a la economía regional general. Por este motivo, desde la Secretaría General de Agricultura, Ganadería y Alimentación se adoptarán medidas para disponer y difundir información estadística y cualitativa, que permita un conocimiento lo más exacto posible respecto a la realidad de mujeres y hombres en los sectores agroalimentario y pesquero y, de acuerdo a ello, diseñar las políticas correctoras correspondientes.

Por ello, el programa 12M ha establecido los siguientes objetivos operativos de género:

Objetivo 1: Avanzar en la sensibilización y transversalidad de género en el funcionamiento de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible. Para su consecución, se ha establecido un conjunto de actuaciones que tienen que ver con un cambio cultural entre el personal de la Consejería.

La corrección de las desigualdades de género se basa en un adecuado diagnóstico de las mismas, para ello es fundamental llevar a cabo un análisis en el que se identifiquen con claridad los factores predisponentes, así como las causas que las motivan, de esta forma se podrán plantear objetivos tendentes a corregir las brechas de desigualdad detectadas. Pero para llevar a cabo una adecuada identificación y diagnóstico es preciso contar con personal capacitado en analizar, identificar y diagnosticar esas desigualdades para luego plantear los objetivos adecuados que corrijan las mismas en las diferentes materias competencia de esta Consejería.

En este sentido, será parte fundamental la formación y sensibilización de las personas que en ella trabajan para asegurar la adquisición de conceptos básicos, así como una formación más especializada en función de las tareas que el personal tenga asignadas. Asimismo, se abordarán aspectos más concretos como la inclusión de cláusulas de igualdad en convenios y contratos que impliquen contratación de servicios externos por parte de la Consejería, o promover la coordinación interna y el intercambio de experiencias de las actuaciones, que puedan contribuir a la igualdad de género, entre otros.

Además, disponer de personal formado y capacitado en detección y corrección de desigualdades de género en las distintas materias de esta Consejería potencia que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género; siguiendo el mandato establecido en el artículo 5 de la *Ley 12/2007²⁰, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*.

Objetivo 2: Mejorar la información sobre las mujeres.

Conocer la situación laboral actual de las mujeres resulta complicado si no se cuenta con datos diferenciados por sexo o tipología de actividad laboral y se presta más atención a aspectos como la producción o el valor económico de la misma. Por ello se hace necesario

20 Modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

desagregar por sexo las estadísticas, la recogida de datos y/o registros oficiales de la Consejería, adaptar las aplicaciones informáticas que gestionan las líneas de ayudas o explotar, desde la perspectiva de género, la información disponible.

Objetivo 3: Difundir y dar visibilidad a las actuaciones en materia de igualdad.

Además de producir estadísticas en sus ámbitos competenciales relativas a personas desagregadas por sexo, se hace necesario realizar una adecuada difusión de las mismas, así como incorporar la perspectiva de género en los programas y campañas y, en general, en toda la comunicación institucional de la Consejería. Por ello, se promoverá un uso del lenguaje no sexista e inclusivo en formularios y modelos administrativos; se seguirá ampliando y actualizando el apartado del portal web a materias relacionadas con la perspectiva de género; o se difundirán acciones de éxito y proyectos ejemplares ejecutados o puestos en marcha por entidades de mujeres o entidades comprometidas con la igualdad de género.

Dentro de las competencias de la Secretaría General Técnica se encuentra el área de contratación pública. En esta área la inclusión de la perspectiva de género se realiza a través de diversos aspectos. Los modelos de pliegos de cláusulas administrativas particulares de contratos de obras, servicios y suministros se redactan empleando un lenguaje no sexista, tal como establece el artículo 9 de la *Ley 12/2007²¹, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*. Del mismo modo, en lo que respecta a los pliegos de prescripciones técnicas elaborados por los distintos centros directivos de la Consejería también son adaptados al lenguaje no sexista antes de proceder a su aprobación y aplicación.

Por otra parte, de acuerdo con lo previsto en el artículo 45 de la *Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, los pliegos de cláusulas administrativas particulares establecen la obligatoriedad de acreditar la elaboración y aplicación efectiva de un Plan de Igualdad para aquellas entidades o personas jurídicas licitadoras que tengan más de doscientas cincuenta personas trabajadoras, así lo establezca el convenio colectivo que sea de aplicación o cuando la autoridad laboral así lo hubiera acordado en un procedimiento sancionador. En dicho Plan se deben fijar los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. A tal efecto, la persona licitadora que haya presentado la mejor oferta deberá aportar dicho Plan, así como los acuerdos adoptados en relación al mismo.

Siguiendo con las licitaciones, se han establecido criterios de preferencia para el caso de que dos o más proposiciones se encuentren igualadas para determinar la oferta económicamente más ventajosa. Uno de esos criterios, establecido en segundo lugar, es aquel que otorga preferencia a aquellas empresas que tengan la marca de excelencia o que desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, siempre que dichas medidas permanezcan en el tiempo y mantengan la efectividad. Adicionalmente, en los pliegos de prescripciones técnicas se han incorporado una serie de exigencias que ha de cumplir la entidad adjudicataria, que incluye el uso no sexista del lenguaje en la totalidad de los docu-

21 Modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

mentos emitidos; la desagregación por sexo de los informes; que la memoria parcial y/o final contengan datos estadísticos, que, en su caso, se generen y siempre que sea factible; que se eviten los estereotipos sexistas; y que se potencie la diversificación sexual, de roles y de identidades de género.

Siguiendo con las competencias de la Secretaría General Técnica relacionadas con la gestión de recursos humanos, las actuaciones que se desarrollan tienen una doble vertiente: por un lado se gestionan las medidas dirigidas a garantizar el ejercicio del derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar del personal de la Consejería; por otro, se gestiona la formación del personal en materia de igualdad de género. Desde la Unidad de igualdad de género se impartirán sesiones de sensibilización en materia de igualdad de género, se dará difusión a la formación del Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP) en esta materia y se reforzará la presencia y participación de mujeres profesionales en las actividades de formación que se organicen tanto por parte de la Consejería como por parte del IAAP. La difusión y la facilidad de acceso a la formación es el eje central de la propuesta.

En el ámbito de la elaboración de normativa, incluyendo las órdenes de bases reguladoras de las subvenciones que convoca la Consejería, uno de los trámites es la elaboración de Informes de evaluación del impacto de género, que se emiten por el centro directivo que impulsa la norma. Dicho Informe es informado posteriormente por la Unidad de igualdad de género en base a lo recogido en el artículo 6 de la *Ley 12/2007²², de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*.

Por otra parte, en el área de informática, también competencia de la Secretaría General Técnica, las solicitudes presentadas por la ciudadanía por vía telemática recogerán información desagregada por sexo de las personas de manera desagregada para facilitar su posterior análisis. También, en los proyectos que se inicien se tendrá en cuenta la desagregación por sexo de los datos desde el momento de su concepción.

Por su parte, desde la Secretaría General de Agricultura, Ganadería y Alimentación se diseñan las políticas y se desarrollan las estrategias necesarias para abordar los retos que se plantean en el sector agroalimentario andaluz y, en general, en el medio rural andaluz, de acuerdo con las directrices nacionales y europeas. Dichos retos están relacionados con la mejora de la competitividad del sector, mediante el incremento del valor añadido de las producciones, fomentando la transformación, comercialización y la calidad, la mejora del funcionamiento de la cadena de valor, la eficiencia en el uso de los insumos, con especial atención al recurso del agua, la investigación, innovación y transferencia de tecnología, la mejora y transformación de las explotaciones y las infraestructuras, la ordenación de los sectores, la valorización de los recursos, subproductos y residuos conforme a la estrategia de bioeconomía, el fomento de sostenibilidad del sector desde un punto de vista económico social y medioambiental, con especial atención a los sistemas de producción sostenibles como la producción ecológica y con atención, de una manera transversal, a la igualdad de género, al fomento del relevo generacional y la mejora de la calidad de vida en las zonas rurales.

22 Modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

Ante la necesidad de abordar de forma integral todos estos retos del sector agroalimentario, se procederá a la elaboración de un plan estratégico para mejorar la competitividad del sector agrícola, ganadero, pesquero y agroindustrial y del desarrollo rural de Andalucía.

Asimismo, las negociaciones europeas para la definición de la Política Agraria Comunitaria para el período 2021-2027 y de su desarrollo a nivel nacional y autonómico, se encuentran en un momento crucial, por lo que será precisa la realización de estudios para analizar el impacto en los sistemas agroalimentarios andaluces, así como la interlocución con el sector. Desde la citada Secretaría General se trabaja para que en la definición de la futura PAC, que estará en vigor a partir del año 2020, se incluyan medidas que mejoren las condiciones de las mujeres en las zonas rurales, fomenten la presencia de las mujeres en la actividad agrícola y ganadera y ayuden a la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Por otra parte, una vez publicada la *Ley de medidas frente al cambio climático*, se precisará que la Consejería lleve a cabo los estudios necesarios para el establecimiento de las líneas estratégicas en relación con el sector agroalimentario y el cambio climático.

Igualmente, se ha detectado una demanda por parte del sector agroalimentario y de la ciudadanía en general, de datos e información fiable que puedan ayudar en la toma de decisiones y que permitan la mejora del funcionamiento de la cadena agroalimentaria, para lo cual es necesario mejorar los mecanismos para la captación, agrupación y expresión de la información que se produce en el medio agrario y pesquero andaluz. También, la producción de estudios de análisis y prospectivos sobre la situación de los distintos subsectores de la actividad agraria andaluza así como los informes de seguimiento y evaluación en el marco de la PAC actual y la futura, y del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2014/2020, son un requisito necesario para facilitar la toma de decisiones y dotar de coherencia a las medidas incluidas en los diferentes programas y políticas en los que intervenga la Consejería.

En este sentido, se promoverá la igualdad en el sector agroalimentario a través de las siguientes actuaciones, en cumplimiento de lo marcado por el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la Actividad Agroalimentaria y Pesquera de Andalucía.

- Se continuará con las actividades estadísticas de carácter oficial recogidas en el Programa estadístico y cartográfico anual, desagregando por sexo los datos relativos a personas. Entre estas se encuentran: el estudio de las personas solicitantes de ayudas PAC y ayudas directas en Andalucía, donde la variable sexo es el eje vertebrador del análisis; el Directorio de explotaciones ganaderas de Andalucía, que permite identificar el sexo de las personas titulares de explotaciones ganaderas; el Anuario de estadísticas agrarias y pesqueras, con datos desagregados de población y empleo; y el Boletín de información agraria y pesquera, donde se informa de las principales actividades en materia de género que se realizan en la Consejería.
- Se incluirá la perspectiva de género en los estudios, e informes, entre otros.
- Se explotará desde la perspectiva de género la información disponible.

Con el objetivo de incrementar la participación y la interlocución con las mujeres del sector agrario, la Secretaría General de Agricultura, Ganadería y Alimentación mantendrá reuniones sectoriales con las asociaciones de mujeres y otras mujeres representativas de cada sector, para que puedan transmitir sus demandas e inquietudes y su propia visión del sector.

En materia de normativa de ayudas y subvenciones se realizará una supervisión constante para garantizar y homogeneizar la incorporación de criterios de valoración que prioricen a las mujeres y/o a las entidades que tengan mujeres en sus órganos de decisión.

44B PREVENCIÓN Y CALIDAD AMBIENTAL

Los objetivos de la Dirección General de Calidad Ambiental y Cambio Climático son la prevención y el control integrado de la contaminación, la gestión de residuos, la gestión del litoral, la calidad del aire y la mitigación y adaptación al cambio climático junto a la inspección ambiental.

Este programa realiza, entre otras, funciones relativas a autorizaciones de emisión de gases de efecto invernadero y las competencias relativas al seguimiento y notificación de estas emisiones; la contaminación acústica y lumínica en el ámbito de nuestras competencias; la coordinación de la prevención de la contaminación; la planificación y coordinación de la vigilancia, inspección y control en materia de medio ambiente, suelo y residuos; la planificación y coordinación de las competencias sobre áreas degradadas y suelos contaminados.

Las actuaciones concernientes al programa 44B se concentran en la ejecución de obra pública, las concesiones y autorizaciones así como su seguimiento mediante inspecciones y controles asociados con las competencias antes descritas.

Entre las actuaciones que lleva a cabo y relacionadas con la igualdad de género, se encuentra la gestión de varias bases de datos, que desagregan por sexo todas las variables referidas a personas. Asimismo, en toda la información que se facilita y expone a la ciudadanía, así como en las publicaciones que se desarrollan, se tiene en cuenta en todo caso la utilización del lenguaje y la imagen no sexista. Además se aplica el uso no sexista del lenguaje en la documentación administrativa generada por los distintos servicios de esta Dirección General, como elemento necesario para avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres.

44E GESTIÓN DEL MEDIO NATURAL

La Dirección General del Medio Natural, Biodiversidad y Espacios Protegidos gestiona el programa presupuestario 44E. Entre sus objetivos se encuentra el desarrollo de 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 la ciudadanía. Tanto el diseño como la construcción y conservación de los mismos, así como las instalaciones, lleva implícita la perspectiva de género en aquellos aspectos que tienen que ver con la prestación de servicios a la ciudadanía. Por otra parte, también se gestiona la conservación de la biodiversidad de Andalucía, promoviendo un uso y gestión sostenibles de los ecosistemas y el medio natural.

Este programa está clasificado como g1 en la Escala G+, tomado en consideración la perspectiva de género en la formulación de indicadores de los distintos objetivos establecidos en el mismo. Así, en el objetivo de Ordenación cinegética y piscícola se establece todo un conjunto de indicadores que tienen en cuenta la perspectiva de género, y que son relevantes para saber si se hace necesario fomentar mecanismos que promuevan la participación de las mujeres en la actividad cinegética con el fin de no perpetuar la brecha de género que exista.

También en el objetivo dedicado a Promover el uso público en los espacios naturales andaluces, también se ha tomado en consideración la perspectiva de género en la recogida de datos y en la formulación de indicadores que miden la consecución del mismo.

44F INFORMACIÓN AMBIENTAL Y DINAMIZACIÓN SOCIO-ECONÓMICA SOSTENIBLE

Este programa se gestiona desde la Secretaría General de Medio Ambiente, Agua y Cambio Climático y procede de la integración de los programas 44F y 44G. A través del mismo se desarrollan, entre otras, las funciones de tramitación y seguimiento de subvenciones en el área de medio ambiente, la elaboración de planes de desarrollo sostenible en los espacios naturales protegidos y la dinamización socio-económica de estos, así como el funcionamiento de la Red de información medio ambiental y las actuaciones que garanticen la participación ciudadana en dicha información.

Mediante la gestión y seguimiento de los instrumentos específicos de dinamización socioeconómica en el ámbito de los espacios naturales protegidos, se fomenta el desarrollo de zonas predominantemente rurales con el objeto de mejorar la calidad de vida de sus habitantes y tender a equilibrar las diferencias sociales y de género, promoviendo para ello la participación activa de la población local en condiciones de igualdad.

Las actuaciones de participación de la ciudadanía en la información ambiental son llevadas a término desde una perspectiva de género que favorece la participación de las mujeres, fomentando su incorporación a la educación ambiental y al voluntariado.

El programa 44F, siguiendo el mandato de la *Orden de 27 de febrero de 2019, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2019*, ha incluido un **objetivo** de género entre los objetivos operativos del programa: Promover la educación, sensibilización y formación ambiental del voluntariado fomentando la participación de las mujeres.

La actividad de mantenimiento y conservación del entorno natural depende en gran medida del tratamiento proporcionado al mismo por la ciudadanía. Conseguir incrementar el número de personas que se implican en dicho mantenimiento supone un aumento de la concienciación colectiva y un aumento del grado de sensibilización de todas las personas sobre los cuidados que necesita nuestro entorno natural. En este papel, el voluntariado medio ambiental juega un papel estratégico, por ello se pretende aumentar el número de mujeres que participan en el mismo, no sólo por la visibilización que ello implica en términos de igualdad, sino para mejorar la eficiencia del colectivo de voluntariado medioambiental.

La actuación prevista para la consecución del objetivo es el desarrollo de programas de educación, sensibilización y formación ambiental, voluntariado y participación ambiental.

Por otra parte, se han establecido indicadores desagregados por sexo en relación con otros objetivos del programa 44F para el análisis y diagnóstico de la posible existencia de brechas de igualdad en diferentes parcelas, y posteriormente plantear actuaciones correctoras de las mismas.

Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

El programa 44F Información Ambiental y Dinamización Socio-económica Sostenible fue incluido en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG) 2015-2017 aprobado por la Comisión de Impacto de Género. En conjunto, el programa cumple varias de las recomendaciones establecidas en cada uno de los apartados del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género.

Así, en el apartado de elaboración presupuestaria el programa indica que avanzado en el diagnóstico de las desigualdades de género producidas en sus ámbitos competenciales, y que lo va a continuar mejorando en 2019, entre otros análisis, a través del EcoBarómetro de Andalucía. Además de estas acciones, el programa cuenta con margen de mejora en la calidad de la planificación presupuestaria con perspectiva de género, ya que debe incorporar este enfoque al resto de ámbitos de política donde no se haya previsto todavía, teniendo en cuenta los cambios competenciales.

Por otra parte, se observa que en la parte de ejecución presupuestaria y respecto a la observación relativa a la identificación de la dimensión de género en las actuaciones para integrar el enfoque de género en su ejecución, el programa tiene previsto evaluar las políticas públicas desde la perspectiva de género. Aun así, puede seguir avanzando en aspectos como analizar la información y datos disponibles para guiar la ejecución presupuestaria con perspectiva de género o mejorar los indicadores que miden los avances en igualdad.

Finalmente, respecto a la implementación de la metodología G+, el programa elaboró un Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE.G+) y ha desarrollado acciones de formación de género dirigidas a su personal, estando previsto continuar con ellas en 2019. Por tanto, se observan avances que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios.

El programa cumple parcialmente con las recomendaciones efectuadas en el marco del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género (APG).

51D ACTUACIONES EN MATERIA DE AGUA

Los centros directivos que gestionan este programa son la Dirección General de Planificación y Recursos Hídricos y la Dirección General de Infraestructuras del Agua. Las actuaciones que desarrolla este programa se centran en las concesiones y autorizaciones del dominio público hidráulico, autorizaciones y seguimientos de vertidos y de la calidad de las aguas,

actuaciones en planeamiento urbanístico asociadas con las competencias de agua, y de planificación hidrológica, así como la explotación y mantenimiento de las infraestructuras hidráulicas adscritas a los sistemas de explotación de competencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Entre los indicadores presupuestarios del programa figura uno desagregado por sexo, sobre el número de hombres y mujeres beneficiarios de mejoras en el abastecimiento.

71B ORDENACIÓN Y MEJORA DE LA PRODUCCIÓN AGRÍCOLA Y GANADERA

La Dirección General de la Producción Agrícola y Ganadera, responsable de este programa, plantea para 2019 dos objetivos principales para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres del ámbito rural:

Objetivo 1: Fomentar el acceso de las mujeres a la titularidad de las explotaciones agrarias.

Objetivo 2: Fomentar la incorporación de jóvenes, especialmente mujeres, a esta actividad.

Respecto al primero de ellos, en octubre de 2018 se aprobó el *Decreto 190/2018, de 9 de octubre, por el que se crea y regula el Registro de Explotaciones Agrarias y Forestales de Andalucía y el Documento de Acompañamiento al Transporte de productos agrarios y forestales*. Este registro se constituye, entre otros, como el Registro de titularidad compartida de explotaciones agrarias de Andalucía.

La actividad de las mujeres en la agricultura siempre ha sido intensa; sin embargo, su trabajo se ha caracterizado por estar invisibilizado al no gozar del suficiente reconocimiento jurídico, económico y social. La inscripción en el Registro de titularidad compartida representa el disfrute de los derechos económicos de la explotación, ya que los beneficios y ayudas se reparten al 50% entre los dos titulares; también tienen prioridad para acceder o mejorar determinadas ayudas, así como beneficiarse de reducciones del 30% en las cuotas en Seguridad Social, entre otras ventajas. Por todo ello, en 2019 se va a realizar una amplia actividad de difusión e incentivación de esta figura jurídica, en colaboración con las asociaciones de mujeres de las organizaciones profesionales agrarias.

Otras actuaciones de interés para el fomento de la igualdad a desarrollar por el programa serán:

- Promover la participación de las mujeres en el ámbito técnico de la producción agraria, incluyendo como criterio de selección de las entidades que prestarán los servicios de asesoramiento, beneficiarias de estas ayudas, aquellas que cuenten con una mayor proporción de mujeres dentro de su equipo asesor.
- Continuar desagregando por sexo los datos sobre la titularidad de explotaciones ganaderas. El análisis de los datos permitirá, en los ejercicios futuros, valorar la eficacia de los criterios introducidos y la selección de las acciones oportunas.

- Continuar recogiendo información desagregada por sexo en las actividades de transferencia de conocimiento que se subvencionan con cargo al Programa de Desarrollo Rural de Andalucía, a través de la celebración de jornadas técnicas, certámenes agroganaderos y planes de difusión.
- En el ámbito de los seguros agrarios, recoger información desagregada por sexo que permita adoptar iniciativas diferenciadoras que promuevan la participación de las mujeres en el sector agrario.
- Desde el Servicio de regadíos e infraestructuras en materia de igualdad de género se centrarán en fomentar la participación de mujeres en los órganos de decisión de las comunidades de regantes, que son las únicas entidades del ámbito privado potencialmente beneficiarias de las ayudas. Esta actuación se concreta mediante un criterio específico en la valoración de las solicitudes, de forma que cuando la participación femenina en órganos de decisión supera el 30%, se otorgan puntos al expediente.

71E INCENTIVACIÓN AL SECTOR AGROINDUSTRIAL

El sector agroalimentario es un motor estratégico para la economía andaluza, y con gran potencial para seguir creciendo en valor añadido y empleo. Es por ello que la Dirección General de Industrias, Innovación y Cadena Agroalimentaria desarrolla sus actuaciones de impulso al sector agroalimentario en el marco del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2014-2020, alineado con el Plan Estratégico para la Agroindustria de Andalucía Horizonte 2020, aprobado el 12 de diciembre de 2017, y teniendo entre sus actuaciones preferentes aquellas que incluyan entre sus objetivos los del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía.

El programa contribuye a la consecución de un **objetivo** estratégico de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible en materia de igualdad de género, enmarcado dentro del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía, que consiste en fomentar la incorporación de las mujeres a los órganos de decisión de las empresas.

Para ello se mantiene la incorporación de la perspectiva de género en los criterios de valoración de las líneas de ayudas convocadas por esta Dirección General, como las ya realizadas durante el ejercicio 2018. Así, se otorga una mayor puntuación a los proyectos de inversión, en el momento de la concurrencia competitiva, cuyos órganos de decisión de las empresas solicitantes cuenten con la presencia de, al menos, un 40% de mujeres y jóvenes.

Por otra parte, se continúa obteniendo datos relativos a personas desagregados por sexo para su tratamiento estadístico en los formularios presentados por las personas interesadas, a fin de obtener una información más completa sobre la situación de las mujeres en el sector agroindustrial.

Así mismo, las bases reguladoras de ayudas que se desarrollen tendrán como requisito general que, en aplicación del artículo 13.2 de la Ley 12/2007²³, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, 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.

Tal como se ha citado, el programa se desarrolla en el marco del Plan Estratégico para la Agroindustria de Andalucía Horizonte 2020, en el que se establece como Objetivo prioritario II “el aumento del empleo agroindustrial”, promoviendo por tanto una presencia más visible de las mujeres en este sector y un aumento del número de mujeres empleadas en la agroindustria para converger con el porcentaje de mujeres empleadas en total en España. Y respecto al Objetivo prioritario V, “incrementar el capital relacional del ecosistema industrial”, se aumenta a un 20% las mujeres directivas empleadas en las empresas agroindustriales andaluzas y a otro 20%, las mujeres en los Consejos Rectores de las Cooperativas Agroindustriales.

Específicamente, se fija dentro de la Línea estratégica 6, “Impulso de la sostenibilidad integral de la industria agroalimentaria”, la operación 13, pretende la realización de un “diagnóstico de la situación de los hombres y mujeres en el sector agroindustrial, y su participación en los diferentes consejos u órganos de decisión”, para estudiar la presencia y el papel de las mujeres en la industria agroalimentaria, en especial su participación en los órganos de dirección de las empresas, al objeto de conocer el estado de situación y proponer actuaciones que amplíen su participación y mejoren sus condiciones de igualdad.

La Línea estratégica 8 “Gobernanza”, tiene como objetivo reforzar el papel de las mujeres en las Comisiones, Comités, Observatorios y Órganos de participación tanto públicos como privados, específicamente con las operaciones 10 “Impulsar la creación de redes de mujeres empresarias o cooperativistas agroindustriales a nivel europeo”, y 11 “Acercar la información del sector agroalimentario, como medio de empoderamiento y relación del sector con asociaciones de mujeres relacionadas con el sector”. Por su parte, la operación 12 “Impulso de medidas de igualdad en estatutos y reglamentos de funcionamiento de las diferentes entidades ligadas al sector agroindustrial”, quiere introducir la perspectiva de género en la normativa reguladora del funcionamiento de las entidades del sector agroindustrial, que garantice una representación equilibrada de mujeres y hombres en los espacios de interlocución y promueva el acceso y la participación activa de las mujeres en igualdad de condiciones en la actividad agroindustrial.

Por otro lado, indicar que, tal y como se ha hecho con anterioridad, se continuará en los procedimientos de elaboración de normativa, con el cumplimiento del trámite de emisión del Informe de evaluación de impacto de género, procediéndose a adaptar la redacción de las normas siguiendo las observaciones realizadas por la Unidad de igualdad de género de la Consejería. Se revisarán, con carácter general, las disposiciones normativas de acuerdo

23 Modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

con los artículos 4 y 9 sobre el uso del lenguaje no sexista e imagen pública de la Ley 12/2007²⁴, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y de conformidad con la Instrucción de 16 de marzo de 2005, de la Comisión General de Viceconsejeros, en la que se indica que se deberá evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía. En este sentido, se vigila que los proyectos normativos respeten la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista.

71F APOYO AL SECTOR PRODUCTOR AGRÍCOLA Y GANADERO

La Política Agraria Común (PAC) cuenta con dos pilares. El primero de ellos está destinado a las ayudas directas a la agricultura, financiadas con cargo del fondo FEAGA. Las ayudas al desarrollo rural constituyen el segundo pilar, y en este caso se financian por el FEADER. Ambos pilares comparten tres objetivos:

- Fomentar la competitividad de la agricultura.
- Garantizar la gestión sostenible de los recursos naturales y la acción por el clima.
- Lograr un desarrollo territorial equilibrado de las economías y comunidades rurales incluyendo la creación y conservación del empleo.

Algunas de las medidas para alcanzar esos objetivos son competencia del Programa 71F Apoyo al sector agrícola y ganadero. También se incluyen en el Programa 71F, a través de la Sección 33, Fondo Andaluz de Garantía Agraria, los pagos directos y las ayudas encaminadas a la regulación e intervención de mercados, financiadas con FEAGA, que pretenden ser instrumentos básicos para la organización común de mercados así como mecanismos para equilibrar y estabilizarlos.

En el ámbito competencial de la Dirección General de Ayudas Directas y de Mercados, tanto la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, como la Sección 33, Fondo Andaluz de Garantía Agraria, persiguen el **objetivo** estratégico, que favorece la igualdad entre personas de distinto sexo: Impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en el sector agrícola, ganadero, pesquero y medio ambiental.

Sin embargo, la mayor parte de las ayudas directas de la PAC son en concurrencia no competitiva, por lo que no caben medidas de acción positiva en los criterios de valoración. Sin embargo, el análisis de personas solicitantes y beneficiarias desagregado por sexo permite ver la evolución de mujeres y hombres en el sector. Así, en los últimos años, la Dirección General de Ayudas Directas y de Mercados ha adaptado las aplicaciones informáticas que gestionan las líneas de ayudas para recoger información detallada y de enorme interés sobre estas personas. Cada año se presentan más de 250.000 solicitudes de ayudas directas de la PAC de las cuales, aproximadamente el 94% se corresponde con personas físicas, de las que el 57% son hombres y el 37% mujeres.

24 Modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

Las únicas ayudas en concurrencia competitiva son las que se otorgan a la apicultura, en el marco del Programa Apícola Nacional. Teniendo en cuenta la masculinización del sector apícola en la región, entre los criterios de priorización aplicable a todas las líneas de esta ayuda se encuentra que la titular de la explotación apícola sea mujer.

Actualmente el número de colmenas subvencionadas, según el sexo de la persona titular, es de 257.039 correspondientes a hombres y 118.005 a mujeres. Por otra parte, del total de personas físicas beneficiarias de estas ayudas a la apicultura, 837 son hombres y 388 mujeres. En los resultados de la campaña 2018 se puede apreciar un incremento del 5,4% en el número de mujeres respecto a la campaña 2017 (368 mujeres), manteniéndose estable el número de hombres.

Por otra parte, este centro directivo es el encargado de realizar jornadas técnicas sobre la PAC, destinadas a entidades reconocidas y a organizaciones de productores, incluidas las organizaciones de productores de frutas y hortalizas, así como al personal de la administración encargado de trabajar con/para estas organizaciones. En este ámbito, se está incentivando la presencia de mujeres en las mismas, tanto entre el profesorado como entre el alumnado.

Además, se han desglosado por sexo los datos relativos a la asistencia a cursos, permitiendo con ello conocer de manera indirecta la asistencia del personal técnico empleado en las entidades reconocidas por la Consejería. Los porcentajes de asistencia de hombres y mujeres se encuentran dentro de los márgenes de equilibrio (60%-40%), pero se observa que entre octubre de 2018 y enero de 2019, se ha producido una pequeña disminución entre los hombres (58,5% pasa a 57,1%) y el consiguiente aumento en las mujeres (41,6% a 42,9%), estrechándose la brecha de género.

Finalmente, con el objetivo de sensibilizar al sector sobre la necesidad de trabajar teniendo en cuenta la perspectiva de género y de su influencia positiva, se incluirá un bloque formativo vinculado a la igualdad de género en la formación a impartir. Esta misma medida se extenderá a las reuniones que se mantengan con representantes del sector, informando de la importancia y obligatoriedad de cumplir con el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del sector.

71H DESARROLLO RURAL

Le corresponde a la Dirección General de Industrias, Innovación y Cadena Agroalimentaria, entre otras, la elaboración y ejecución de las estrategias de desarrollo integral y sostenibles necesarias para mejorar la calidad de vida de los habitantes del medio rural, la defensa de su igualdad de oportunidades y la incorporación de la perspectiva de género en los programas que se realicen. Por su parte, el Programa 71H 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.

Los Grupos de Desarrollo Rural (en adelante, GDRs) llevan más de dos décadas en Andalucía ejecutando estrategias de desarrollo rural en los territorios rurales con la metodología Leader. Estos programas han posibilitado la aplicación del enfoque territorial, integrado y ascendente en la concepción e implementación de estrategias de desarrollo en territorios rurales de dimensión comarcal.

Para el actual periodo de programación 2014-2020, a través de su programa Leader, correspondiente a la medida 19 del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía, se propuso seguir trabajando y consolidando su política de igualdad de género.

El programa Leader comprende un conjunto de 49 Estrategias de desarrollo local (en adelante, EDL) elaboradas por los GDRs con metodología ascendente, basadas en un proceso consultivo a la ciudadanía para la determinación de necesidades y la aportación de propuestas de intervención territoriales. Dichas EDL contemplan la perspectiva de género de forma transversal, desde la fase participativa y el diagnóstico hasta la programación y la evaluación. Asimismo, los GDRs se comprometieron a incorporar el principio de igualdad de género en su cultura organizacional y a promover el trabajo conjunto en igualdad de género entre todos los agentes e instituciones del territorio implicados, trabajando con una metodología procesual frente a actuaciones finalistas.

Con el fin de seguir avanzando hacia un mundo rural más justo e igualitario para las personas que lo habitan, durante el ejercicio 2019 se iniciará una nueva fase en la ejecución de la medida 19 de Desarrollo Local Leader del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2014-2020 (convocatoria de ayudas de la submedida 19.2 y convocatoria de la submedida 19.3), para la que se han establecido disposiciones que permitan continuar con el proceso de cambio cultural de roles y estereotipos sexistas, así como mejorar aquellos aspectos que no hayan sido todo lo satisfactorios que cabía esperar.

Para el periodo de programación 2014-2020, el Programa 71H cuenta especialmente entre sus **objetivos** estratégicos con el dedicado a Impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en el sector agrícola, ganadero, pesquero y medio ambiental.

Para responder a los objetivos estratégicos, la Dirección General se plantea una serie de **objetivos** operativos, entre los cuales se establece uno de igualdad de género: Mantener el porcentaje de gasto y de aprobación de proyectos Leader que contribuyan a la igualdad de género. En tanto se trata de programas plurianuales, los objetivos estratégicos y, en gran medida, los operativos, se mantienen a lo largo del periodo de ejecución. También propone actuaciones, tales como el establecimiento de requisitos y criterios de selección de igualdad de género en las líneas de ayuda a proyectos Leader.

En el marco de los objetivos descritos anteriormente, y para el año 2019, la Dirección General establece unas líneas de trabajo y actuaciones específicas que parten del trabajo realizado en el ejercicio 2018. De este modo, para el año 2019, se plantea garantizar la inversión de la medida 19 en proyectos y actuaciones que contribuyan a reducir las desigualdades de género en el medio rural andaluz. Para ello se prevé realizar durante el ejercicio 2019:

- Un estudio en profundidad de la contribución a la igualdad de género en las comarcas de cada uno de los proyectos de las diferentes líneas de ayuda de los GDRs convocadas. Este trabajo permitirá no sólo comprobar y garantizar el cumplimiento del 20% del presupuesto de las submedidas 19.2 y 19.3 en actuaciones que contribuyan a la igualdad de género, sino un conocimiento de la tipología e impacto de las mismas en el territorio.

- Realizar un acompañamiento y hacer un seguimiento a los GDRs de los proyectos y actuaciones que estén diseñados para ponerse en marcha en el año 2019, como herramienta de mejora de las condiciones de vida de las personas que viven en el medio rural, así como para facilitar la incorporación del principio de igualdad en el funcionamiento de los GDRs.
- Poner en marcha un sistema de evaluación y seguimiento con el fin de valorar tanto el impacto de género de las submedidas 19.2 y 19.3, así como la participación de las mujeres en las distintas fases (como beneficiarias de los proyectos, en los órganos de toma de decisiones, etc.).

En definitiva, para el próximo 2019, la Dirección General continuará trabajando con intensidad para contribuir a la igualdad de género, siendo consciente de que es un proceso lento pero necesario y fundamental para construir sociedades democráticas y justas que, más allá de las necesarias medidas formales, necesita de las mujeres, de su participación y protagonismo, y que la unión de esfuerzos que se realicen para su consecución, no suma, sino que multiplica los resultados.

Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

El programa 71H Desarrollo Rural fue incluido en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG) 2013 aprobado por la Comisión de Impacto de Género. En conjunto, el programa cumple en general las recomendaciones establecidas en cada uno de los apartados del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género.

En este sentido, en el apartado de elaboración presupuestaria el programa indica que se ha integrado el enfoque de género en los diagnósticos relacionados con las estrategias de desarrollo local, al igual que en la regulación de la medida 19 del Plan de Desarrollo Rural de Andalucía. Aun así, puede continuar avanzando en la planificación con perspectiva de género mediante la transversalización de este enfoque en otras áreas u objetivos del programa en los que aún no se haya integrado. Por otra parte, se observa que en la parte de ejecución presupuestaria ha seguido la recomendación de establecer indicadores relacionados con el empleo femenino y con la participación de las mujeres en los órganos de decisión de los Grupos de Desarrollo Rural, y para 2019 se ha previsto incorporar indicadores para medir a las mujeres beneficiarias de las ayudas de los programas de desarrollo Rural. Finalmente, respecto a la implementación de la metodología G+, el programa elaboró un Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE.G+) que le sirve de guía para la planificación presupuestaria, pero puede avanzar mediante la elaboración de un Plan de comunicación para darlo a conocer o continuar con la formación al personal encargado de su ámbito competencial. Por tanto, se observan avances que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios.

El programa 71H cumple con carácter general con las recomendaciones efectuadas en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género (APG).

71P PESCA

La precariedad y temporalidad caracterizan el empleo de las mujeres, sobre todo en establecimientos minoristas, que por otra parte, es donde las mujeres tienen una mayor presencia en las plantillas. De hecho, el porcentaje de mujeres con contratos temporales y a jornada parcial es mayor que el de los hombres, predominando además este perfil entre mujeres más jóvenes.

El sector pesquero andaluz es un sector muy masculinizado donde las mujeres tienen muy poca participación. Están mínimamente representadas en labores de pesca extractiva y su presencia se limita a algunas tareas, como la del oficio de rederas, donde hay una importante participación de mujeres, pero lo hacen desde sus domicilios y de manera muchas veces informal. En las actividades en tierra ligadas a la pesca, sobre todo en la industria transformadora, pescaderías y labores de gestión, es donde se encuentra la presencia femenina. Ello justifica los mayores esfuerzos para avanzar hacia un crecimiento sostenido y equitativo, a través del fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Algunos indicadores apuntan avances en este sentido, como el número de mujeres que ostentan el cargo de patrona mayor de una cofradía de pescadores, y mujeres que ejercen de patrona de un barco de pesca. Por otra parte, en el procedimiento de selección de Grupos de acción local pesquero, entre sus requisitos, se contempla la participación de asociaciones de mujeres en sus órganos de decisión, así como una composición equilibrada entre hombres y mujeres en dichos órganos.

En el contexto del Programa 71P para el año 2019, es una prioridad y necesidad fundamental la continuidad en la integración de la perspectiva de género, por lo que se va a seguir trabajando por la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el sector de la pesca y la acuicultura. Con ello se pretende lograr una mayor presencia activa del trabajo de las mujeres en actividades pesqueras.

Dentro del Programa operativo para España 2014-2020 del Fondo Europeo Marítimo y de Pesca, cuya norma principal reside en el *Reglamento (UE) nº 508/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014*, se han fijado una serie de medidas específicas para dar respuesta a las brechas de género del sector.

En concreto, el Programa operativo para España en el que se enmarcan los fondos FEMP del programa 71P, contempla en la Prioridad 4, el papel y la contribución de las mujeres al incremento de empleo y la cohesión territorial. El programa pone en valor, por una parte, el hecho de dar oportunidades para potenciar el papel de las mujeres y los y las jóvenes; y por otra, promueve medidas específicas para favorecer la inclusión de las mujeres en las zonas dependientes de la pesca y darles visibilidad. Igualmente, se pone de relieve el fomento de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en las prioridades dirigidas a la pesca sostenible y competitiva y a la dimensión socioeconómica del sector pesquero.

En este contexto, el programa 71P contempla un **objetivo** estratégico dirigido a la promoción de la igualdad de género en el sector de la pesca, la acuicultura y las zonas pesqueras en Andalucía, así como los siguientes **objetivos** operativos que contribuyen a su consecución:

Objetivo 1: Impulso y promoción de proyectos para la reducción de desigualdades entre hombres y mujeres en el sector de la acuicultura marina.

Objetivo 2: Impulso y promoción de proyectos para la reducción de desigualdades entre hombres y mujeres en las actividades y zonas pesqueras.

Estos objetivos específicos son objeto de las siguientes líneas de trabajo:

- Inclusión de la perspectiva de género en los procesos de selección de los proyectos financiados con el FEMP.
- Priorización de las inversiones y proyectos de desarrollo de la acuicultura marina con perspectiva de género.
- Estudios sobre la igualdad de oportunidades en el sector de la acuicultura marina.
- Estudios de seguimiento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el sector pesquero.
- La perspectiva de género en las estrategias de desarrollo local participativo en las zonas de pesca.
- Priorización por parte de los Grupos de acción locales del sector pesquero de proyectos con criterios de género.
- La perspectiva de género en el desarrollo de las actividades productivas ligadas a la comercialización y transformación de los productos de la pesca y la acuicultura.
- La perspectiva de género en el asociacionismo pesquero y acuícola en Andalucía.
- Promoción del asociacionismo de mujeres del sector pesquero y su empoderamiento.

Y de las siguientes actuaciones:

- Análisis y selección de proyectos objeto de financiación procedente del FEMP que favorezcan el empleo a favor de mujeres.
- Seguimiento de los proyectos financiados y grado de cumplimiento de los indicadores previstos en los proyectos.
- Análisis y seguimiento anual de la evolución del empleo de mujeres en las empresas y actividades de acuicultura, así como en las zonas pesqueras de Andalucía
- Exigencia de la perspectiva de género en la formulación de las estrategias de desarrollo local participativo de las zonas de pesca.
- Análisis y seguimiento anual del empleo por parte de las mujeres en la comercialización y transformación de los productos pesqueros y acuícolas.
- Análisis de la presencia de las mujeres y adopción de medidas de fomento en las entidades asociativas del sector pesquero y acuícola de Andalucía.

13.31 INSTITUTO ANDALUZ DE INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN AGRARIA, PESQUERA, ALIMENTARIA Y DE LA PRODUCCIÓN ECOLÓGICA

54D INVESTIGACIÓN, DESARROLLO Y FORMACIÓN AGRARIA Y PESQUERA

El Instituto Andaluz de Investigación y Formación Agraria, Pesquera, Alimentaria y de la Producción Ecológica (IAIFAPAPE), agencia administrativa con personalidad jurídica y patrimonio propio, regulado por su Ley de creación, adscrita a la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, es el organismo público de investigación del Gobierno de Andalucía en el área agroalimentaria, pesquera y acuícola. Su objetivo es contribuir a la modernización de los sectores agrario, pesquero y alimentario de Andalucía y a la mejora de su competitividad a través de la investigación, la innovación, la transferencia de la tecnología y la formación de personas agricultoras, pescadoras, técnicas y trabajadoras de esos sectores.

La masculinización y el envejecimiento que caracterizan a los sectores agrario, agroalimentario y pesquero y las demandas de las mujeres de estos sectores de actividad, han constituido la base para la articulación del I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía, que tiene por objetivo avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera, y que la perspectiva de género forme parte de la cultura organizativa y del trabajo en estos ámbitos de actividad.

El enfoque europeo de transversalidad de género en la política científica establece dos objetivos básicos. Por un lado, incrementar la presencia de las mujeres en la investigación con el objetivo de alcanzar una representación del 40%-60% de cada sexo en todos los niveles. Esto implica no sólo promover activamente la presencia de mujeres, sino también crear las condiciones de trabajo y la cultura científica necesaria para garantizar que hombres y mujeres tengan una carrera científica satisfactoria. Y, por otro, integrar la dimensión de género en la investigación, que implica tener en cuenta el sexo y el género en el desarrollo de la investigación siempre que sea relevante, así como realizar investigación específicamente sobre los vacíos de conocimiento existentes en materia de género.

La Disposición adicional decimotercera de la *Ley 14/2011 de la Ciencia y la Tecnología* recoge un importante artículo que va a permitir avanzar en esta dirección: La Estrategia española de ciencia y tecnología y el Plan estatal de investigación científica y técnica promoverán la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en la investigación y la tecnología, de manera que su relevancia sea considerada en todos los aspectos del proceso, desde la definición de las prioridades de la investigación científico-técnica, los problemas de investigación, los marcos teóricos y explicativos, los métodos, la recogida e interpretación de datos, las conclusiones, las aplicaciones y desarrollos tecnológicos, y las propuestas para estudios futuros. Promoverá igualmente los estudios de género y sobre las mujeres, así como medidas concretas para estimular y dar reconocimiento a la presencia de mujeres en los equipos de investigación.

En este sentido, el I Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía, contempla dos ejes estratégicos que afectan a la actividad desarrollada en materia de investigación y formación agroalimentaria y

pesquera en Andalucía. Las medidas referidas a la formación y profesionalización, al empoderamiento y a la participación de las mujeres contribuyen a avanzar hacia la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas y actividades de investigación y formación agroalimentarias y pesqueras. Asimismo, las medidas de sensibilización y transversalidad de género, el avance en los diagnósticos de género sobre la actividad investigadora y de transferencia y la difusión, comunicación y visibilidad de las actuaciones con perspectiva de género, contribuyen a integrar el principio de igualdad de oportunidades en los procesos y en la cultura organizativa de la investigación y transferencia de tecnología agroalimentaria y pesquera por parte del ejecutivo de Andalucía. Actuaciones todas ellas muy relevantes en materia de Investigación y formación con perspectiva de género.

Respecto al área de formación, el IAIFAPE elabora programas y planes formativos en los ámbitos agrario, pesquero y agroalimentario para contribuir a la mejora y modernización de estos. En los últimos años, se está produciendo un incremento significativo en las demandas formativas, ya que la formación es un recurso importante para mejorar la competitividad de las empresas y la cualificación de las trabajadoras y los trabajadores, haciéndose desde el IAIFAPE un esfuerzo importante para atender las demandas recibidas.

La aplicación informática “INFO” permite recoger la información relacionada con la actividad formativa desarrollada por el IAIFAPE. Del estudio de estos datos hay que destacar que el porcentaje de mujeres que participa en las actividades formativas del Instituto está creciendo, ya que en 2018 ha sido del 29,6%, frente al 27,8% de 2017; siendo mayor la presencia de mujeres en los programas de formación institucional (30,7%) que en los programas de formación especializada (26,7%).

Dentro de la formación institucional hay una marcada diferencia entre los cursos de formación agraria y los de formación pesquera. En los de formación institucional agraria, el porcentaje de mujeres es del 32,2%, mientras que en la formación institucional pesquera solo alcanzan el 7,5%. Con respecto al año anterior, se produce un aumento de mujeres participantes en estas actividades formativas pasando de 29,1% en 2017, al 30,7% en 2018; debido fundamentalmente al incremento de la participación de mujeres en la formación institucional agraria.

En el año 2018 se ha realizado un total de 105 cursos en la plataforma de teleformación, con una participación de 2.091 personas, de las cuales el 31,2% han sido mujeres, incrementándose con respecto al año anterior en más de 3 puntos porcentuales.

Sobre la caracterización del alumnado beneficiario de cursos de formación según edad, nivel de estudios y situación laboral, un primer análisis de la situación indica que mayoritariamente el alumnado del IAIFAPE es hombre (70,4%), con edades comprendida entre 25-45 años (47,6%), con estudios secundarios (23,2%) y en situación laboral de ocupado (53,4%).

En relación con el nivel de estudios, el 41,8% del alumnado tiene un nivel de formación bajo, como máximo de estudios secundarios obligatorios; mientras que el 22,2% tienen estudios universitarios. Respecto a la situación laboral, el 53,4% de las personas asistentes están ocupadas y el 22,8%, en situación de desempleo; observándose un incremento importante en el porcentaje de personas ocupadas, en relación a 2017, que fue del 44,2%. Estos datos son muy similares a los obtenidos en años anteriores.

Si se realiza un análisis desde la perspectiva de género, hay que destacar que el porcentaje de mujeres que participa en las actividades formativas del IAIFAPAPE va creciendo, ya que en 2018 ha sido del 29,6%, frente al 27,8 % del 2017. Estas mujeres son mayoritariamente jóvenes, ya que 61,5% no tienen más de 45 años. Respecto al nivel de estudios, el 26,6% de las mujeres que participan en las actividades formativas poseen estudios universitarios, frente al 20,4% en el caso de los hombres. En cuanto a la situación laboral, el porcentaje de mujeres ocupadas (51,1%) es bastante superior al de mujeres en desempleo (23,2%), siendo el porcentaje de mujeres en situación de desempleo similar al de los hombres.

Respecto al área dedicada a la investigación, el personal funcionario relacionado con el ámbito de la investigación en el IAIFAPAPE se divide en dos grupos, personal investigador y personal técnico especialista. Del personal funcionario investigador, 27 son mujeres (43,6%) y 35 hombres (56,4%), y del personal funcionario técnico especialista, 13 (28,9%) son mujeres y 32 (71,1%) hombres, de un total de 45.

Respecto al personal investigador laboral de IAIFAPAPE, 55,8% son mujeres y 44,2% son hombres, de un total de 154 personas. Estos datos reflejan que progresivamente se están eliminando los estereotipos de género en el ámbito científico.

El **objetivo** estratégico de género es: Impulsar la igualdad entre mujeres y hombres con el fin de disminuir las brechas de género en el sector agroalimentario y en las zonas rurales, al objeto de que el sector sea reconocido como una oportunidad de negocio y de emprendimiento para las mujeres.

Los **objetivos** específicos continúan siendo los siguientes:

Objetivo 1: Facilitar el acceso de las mujeres al sector agroalimentario y pesquero como opción de empleo y/o emprendimiento y mejoren sus condiciones laborales.

Objetivo 2: Promover el equilibrio de género en los grupos de investigación.

Objetivo 3: Promover el equilibrio de género en las comisiones de selección de evaluadores y evaluadoras.

Objetivo 4: Dotar al IAIFAPAPE de un sistema informático de gestión, que permita la desagregación de datos relativos a personas para ofrecer estudios, memorias e informes que permitan la planificación y el seguimiento.

Las actuaciones que desarrollan los objetivos son:

- Detección de las necesidades formativas de las mujeres e incorporarlas al Programa Sectorial 2019-2022, impulsando que las condiciones de convocatoria e impartición de todos los cursos de formación se adapten a la realidad y necesidades prácticas de las mujeres.
- Realizar acciones de divulgación y adaptación de las acciones formativas para facilitar el acceso de las mujeres a las mismas, con el objeto de facilitar su incorporación a los diferentes sectores productivos.

Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

El programa 54D Investigación, Desarrollo y Formación Agraria y Pesquera fue incluido en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG) 2015-2017 aprobado por la Comisión de Impacto de Género. En conjunto, el programa cumple con varias de las recomendaciones establecidas en cada uno de los apartados del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género. En este sentido, en el apartado de planificación presupuestaria, se ha centrado en la mejora de los diagnósticos en sus ámbitos competenciales, y propone seguir avanzando en ello para el siguiente ejercicio. También indica estar trabajando para detectar las necesidades formativas de las mujeres y en una mejor divulgación de las actividades formativas para que llegue a un mayor número de mujeres, labor a continuar en 2019. Quedan pendientes sin embargo, mejoras relativas a la planificación del número de acciones necesarias para la consecución de los diversos objetivos de género previstos, así como el establecimiento de indicadores para medir los avances conseguidos.

Por otra parte, se observa que en la parte de ejecución presupuestaria, se recomendó incorporar la perspectiva de género en la ejecución de todas las actuaciones pertinentes a género, debiendo continuar en esa senda. Finalmente, respecto a la implementación de la metodología G+, todas las herramientas de recogida de datos permiten la desagregación por sexo de los datos relativos a personas y ha incorporado un sistema de seguimiento de determinadas actuaciones relacionadas con el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la Actividad Agroalimentaria y Pesquera de Andalucía. También ha realizado el Documento de Orientaciones Estratégicas G+, pero quedan pendientes tareas como la ejecución del plan de formación del personal. Por tanto, se observan algunos avances que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios.

El programa 54D Investigación, Desarrollo y Formación Agraria y Pesquera cumple parcialmente con las recomendaciones efectuadas en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género (APG).

13.39 AGENCIA DE GESTIÓN AGRARIA Y PESQUERA DE ANDALUCÍA

71X GESTIÓN AGRARIA Y PESQUERA

Los Estatutos de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera (AGAPA) reconocen la igualdad oportunidades entre mujeres y hombres como principio general de actuación. El compromiso de la Agencia en favor de la igualdad de género, viene recogido dentro de la política corporativa:

- Crear las condiciones para que las mujeres puedan demostrar sus capacidades, su talento y sus habilidades potenciales en el ámbito productivo.
- Favorecer la contratación de trabajadoras en aquellos ámbitos en los que estén subrepresentadas, en condiciones de igualdad de méritos, capacidad e idoneidad entre dos candidaturas de distinto sexo.

- Equilibrar las responsabilidades de mujeres y hombres en la Agencia y conseguir una presencia igualitaria, de ambos sexos en todos los niveles jerárquicos.
- Ajustar el horario a las necesidades de mujeres y hombres, de forma que les permita conciliar sus responsabilidades laborales, familiares y sociales.
- Proyectar una imagen por la igualdad en el entorno social.

El **objetivo** estratégico de AGAPA es Impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con el fin de disminuir las brechas de género en la actividad agroalimentaria y pesquera, al objeto de que el sector sea reconocido como una oportunidad de negocio y de emprendimiento para las mujeres en las zonas rurales.

La Agencia ha planificado los siguientes objetivos operativos:

Objetivo 1: Introducir sistemas de registros en todos los recursos tecnológicos que recojan la información relativa a personas desagregada por sexo. Esto permitirá incluir un análisis desde la perspectiva de género en la gestión y control de ayudas y subvenciones.

La actuación prevista consiste en desagregar por sexo las estadísticas, recogida de datos y/o registros oficiales referidos a personas físicas y jurídicas, continuando con el aplicativo GI-Control.

Objetivo 2: Todos los análisis y prospectivas incluirán un apartado de análisis de impacto de género que permitirán elaborar conclusiones y propuestas que vayan encaminadas a la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres en el sector agrario andaluz.

Se prevé como actuación la actualización de la metodología de elaboración de Informes de impacto de género de normativas, planes y proyectos de la Agencia.

Objetivo 3: En cuanto al desarrollo integral del medio rural, la generación de empleo es una de las acciones que seguirá en la hoja de ruta de la gestión de la Agencia. El objetivo es seguir contribuyendo a fomentar la incorporación de las mujeres a las tareas productivas primarias, además de equilibrar el reparto de los jornales entre mujeres y hombres.

La medida prevista es la siguiente: las contrataciones en el Sistema del Régimen Especial Agrario para las actividades agrícolas y fincas gestionadas por AGAPA, se realizarán favoreciendo al sexo menos representado a igualdad de méritos, capacidad e idoneidad en cada puesto ofertado.

Objetivo 4: Seguir apoyando que los programas de formación, exigidos por la normativa vigente para el ejercicio profesional, impartidos por entidades acreditadas, por el Instituto Andaluz de Investigación y Formación Agraria, Pesquera, Alimentaria y de la Producción Ecológica (IAIFAPAPE), y los programas de formación dentro del Plan anual de formación de la propia Agencia, garanticen la representación equilibrada de participantes en todas las modalidades de formación.

Las actuaciones previstas son el diseño de un itinerario formativo en materia de género para el personal técnico y directivo, por una parte y, por otra, el favorecimiento de la realización de cursos de formación para mujeres en las tareas y puestos donde estén subrepresentadas.

AGENCIA DE MEDIO AMBIENTE Y AGUA DE ANDALUCÍA (AMAYA)

La Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (AMAYA), como ente instrumental adscrito a la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, estructura sus actuaciones orientadas a la corrección de las desigualdades de género en base a las políticas definidas por la propia Consejería en su Informe de evaluación de impacto de género para el Presupuesto 2019, en la medida que esta Agencia contribuye al desarrollo de las actividades concretadas en los diferentes programas presupuestarios.

Por su importancia cuantitativa, son los programas 44E Gestión del medio natural y 51D Actuaciones en materia de agua sobre los que tienen mayor incidencia las actividades desarrolladas por la Agencia.

En la línea trazada por la Agencia de adoptar medidas que contribuyan a fomentar y profundizar en la igualdad real y efectiva de género y garantizar el cumplimiento de las mismas, AMAYA tiene implantado un Plan de igualdad y un protocolo de prevención y actuación frente al acoso. Con fecha de 31 de octubre de 2018 se aprobó el I Convenio Colectivo de la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía, que se ha convertido en la herramienta adecuada para la consecución de este fin, y ha incorporado dos órganos de garantía a este respecto, por una parte, la Comisión de igualdad, que controlará el desarrollo y cumplimiento de la legislación de igualdad, y por otra, el equipo de mediación, previsto en el protocolo de actuación frente al acoso.

El compromiso con la políticas de igualdad se refleja a lo largo del articulado a través de medidas que favorecen la conciliación de la vida laboral y familiar, como pilar fundamental para fomentar la corresponsabilidad familiar, y de medidas de protección a las empleadas víctimas de la violencia de género, que se concretan en:

- En materia de movilidad, se podrán realizar movilizaciones funcionales o geográficas de personas con circunstancias excepcionales con motivo de la disminución de la capacidad y por protección durante la maternidad y el periodo de lactancia.
- Se regula el traslado por causa de violencia de género sobre la persona trabajadora, que tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo propio de su grupo y de análoga características que se encuentre vacante y cuya provisión sea necesaria, estando la Agencia obligada a comunicarle a la interesada las vacantes ubicadas en la misma localidad o localidades que la interesada expresamente solicite.
- Se establece el teletrabajo como herramienta estratégica y flexible para la realización de la actividad laboral en el domicilio, con la que se contribuye a mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar ante situaciones excepcionales, fomentando la armonización de responsabilidades laborales entre mujeres y hombres.
- Se contempla la excedencia voluntaria por agrupación familiar, cuando el cónyuge o persona con quien conviva en situación de análoga relación de afectividad resida en otra localidad por haber obtenido o estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las administraciones públicas.

- El permiso por maternidad tendrá una duración de veinte semanas ininterrumpidas.
- El permiso por paternidad en el año 2019 tiene una duración de 15 semanas y en el año 2020 de 20 semanas.
- El permiso retribuido para las empleadas en estado de gestión podrá disfrutarse a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.
- Se establece una bolsa de horas de libre disposición de hasta un 5% de la jornada anual y recuperables en un periodo máximo de tres meses, dirigida de forma justificada al cuidado, atención y enfermedad de personas mayores, personas discapacitadas, hijos e hijas, y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como para otras necesidades relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral debidamente justificadas.
- El personal que tenga a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrá disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario de obligada permanencia que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.
- Quienes tengan hijos con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención.
- El personal de la Agencia tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a cuatro años para atender al cuidado de cada hijo, o un familiar que se encuentre a su cargo.
- Se da preferencia para participar en actividades formativas relacionadas con las funciones o tareas de su puesto a quienes se hayan incorporado procedentes del permiso por maternidad, paternidad o hayan reingresado desde la situación de excedencia por cuidado de hijos o de familiares.
- En relación con el vestuario de trabajo, se establece que se dotará al trabajador o trabajadora de vestuario adaptado a su género, así como de vestuario para situaciones especiales de trabajadores/as especialmente sensibles, como en el caso de las trabajadoras embarazadas.
- Por último, con motivo de la situación de violencia de género que pudiera afectar a las trabajadoras de la Agencia, se regula la excedencia por razón de la violencia de género. En virtud de dicho precepto, durante los dos primeros meses de esta situación de excedencia, la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras. Además, se regula el permiso por razón de violencia de género que dispone que las faltas de asistencia, totales o parciales, del personal de la Agencia que sea víctima de violencia de género, tendrán la consideración de justificadas.

14.00 CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, CONOCIMIENTO, EMPRESAS Y UNIVERSIDAD

Las políticas públicas que desarrolla la Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad en sus áreas competenciales, conforme al *Decreto 104/2019, de 12 de febrero, por el que se regula su estructura orgánica*, se incluyen dentro del planteamiento estratégico de desarrollo regional para Andalucía en el medio plazo, determinado por el documento “Agenda por el Empleo Plan Económico de Andalucía 2014-2020. Estrategia para la competitividad de Andalucía”, en coherencia con la Política Europea de cohesión en el marco de la Estrategia Europa 2020. El Presupuesto de la Junta de Andalucía, y el de la Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad en particular, es el encargado de materializar los objetivos estratégicos de dicha planificación, en términos tanto cuantitativos como cualitativos.

En consecuencia, el proceso presupuestario ha de mantener la máxima coherencia con dicho documento de planificación estratégica. A su vez, dicho documento estratégico de máximo nivel, se concreta en los distintos planes estratégicos que la Consejería ha elaborado en el ámbito de sus competencias:

- Estrategia de Innovación de Andalucía 2020 (RIS3 Andalucía)
- Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación (PAIDI) 2020
- Plan de Seguridad y Confianza Digital Andalucía 2020
- Estrategia de Infraestructuras de Telecomunicaciones de Andalucía 2020
- Estrategia de Impulso del Sector TIC Andalucía 2020 (Estrategia TIC2020)
- Plan de Acción Andalucía Smart 2020, Plan de Acción Andalucía Smart 2020
- Plan para la Incorporación de la ciudadanía a la economía y Sociedad Digital (en elaboración)
- Plan Integral de Fomento del Comercio Interior de Andalucía
- Plan Integral para el Fomento de la Artesanía en Andalucía
- Plan de Activación del Comercio Ambulante en Andalucía (prorrogado)

A los que debe añadirse, por su relevancia, el Modelo de financiación de las universidades públicas de Andalucía.

Tanto la formulación y elaboración de dichos planes, como la ejecución y seguimiento de los mismos se ha realizado con aplicación de la perspectiva de la igualdad de género, al objeto de incluir en todo momento las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres. Asimismo, se ha tenido en cuenta la incidencia de estos planes en la situación específica de mujeres y hombres, con el fin de adaptar las actuaciones previstas en los planes a la consecución de la eliminación de los efectos discriminatorios y al fomento de la igualdad entre hombres y mujeres.

En los siguientes apartados correspondientes a los programas presupuestarios que se gestionan por la Consejería y sus entidades dependientes, se indican las actuaciones mediante las cuales se pretende contribuir a la reducción de las brechas de género en los ámbitos de la Educación Superior, la I+D+i, las telecomunicaciones y el sector comercial.

12N DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE ECONOMÍA, CONOCIMIENTO, EMPRESA Y UNIVERSIDAD

Este programa presupuestario, de carácter horizontal, comprende los servicios técnicos dedicados a la prestación de soporte jurídico, administrativo y presupuestario a los centros directivos de la Consejería, por parte de la Viceconsejería y la Secretaría General Técnica.

Corresponde además a la Viceconsejería la función de velar por el cumplimiento de la aplicación de la transversalidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas las actuaciones de la Consejería, ostentando la competencia de organización y supervisión de la actividad de la unidad de igualdad de género, en virtud de lo establecido en el artículo 4.3 del *Decreto 205/2015, de 14 de julio, por el que se regula su estructura orgánica*.

La Unidad de Igualdad de Género es responsable de impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de las políticas que desarrolla la Consejería. En este ámbito de actuación la Unidad viene elaborando desde 2012 los informes de observaciones a los informes de impacto de las disposiciones normativas realizadas por los centros directivos, conforme al *Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Impacto de Género y se modifica el procedimiento de valoración del preceptivo informe de impacto de género en las normas*, asignando esta función a las respectivas unidades de igualdad de género de cada Consejería. Observándose que las recomendaciones y valoraciones realizadas han sido incorporadas en gran parte al texto normativo por los centros directivos, se cifra en once el total de informes emitidos en 2018 por la Unidad.

Para el ejercicio 2019 el **objetivo** de la Unidad es asesorar a los centros directivos en la incorporación de la perspectiva de género en las disposiciones normativas. Se hará un seguimiento de las recomendaciones realizadas en los informes de observaciones de años anteriores que han sido incorporadas y se trabajará con las personas responsables en la incorporación de las mismas en los textos que se elaboren.

Por lo que se refiere a las acciones necesarias para la conciliación familiar del personal de la Consejería, durante 2018 se solicitó la flexibilidad horaria para conciliar la vida personal, familiar y laboral en un total de 200 jornadas por parte de mujeres, frente a 80 solicitadas por hombres. Asimismo, se solicitaron 1.584 jornadas (todas por mujeres) debido a razones guarda legal o cuidado de un familiar hasta el segundo grado de parentesco o consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave.

Dentro de su ámbito de competencias, el programa presupuestario 12N incluye dos **objetivos** operativos de género:

- Por una parte, se establece el **objetivo** de Coordinar actuaciones de formación y conciliación familiar del personal de la Consejería, el cual se concreta en una **actuación**

en materia de igualdad de género, como es la puesta en marcha de acciones para la conciliación de la vida familiar entre el personal de la Consejería, es decir, actuaciones dirigidas a hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, como la concesión de permisos y licencias, la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo.

- Por otra parte, se prevé el **objetivo** de Impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación y gestión de las políticas de la Consejería. Ello supone reforzar el asesoramiento en la elaboración y gestión de las políticas desarrolladas por la Consejería de Economía, Conocimiento, Empresa y Universidad, con objeto de llevar a cabo la integración transversal del principio de igualdad de género en cumplimiento de lo establecido en la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, modificada por Ley 9/2018, de 8 de octubre*. Este objetivo se traduce en la **actuación** de impulso a la unidad de igualdad de género en el ejercicio de sus funciones. Dichas funciones son las siguientes:
 1. Asesoramiento en elaboración del informe de evaluación del impacto por razón de género, previsto en el artículo 6 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre* y emisión de informes de observaciones.
 2. Seguimiento, evaluación del desarrollo y cumplimiento del Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres establecido por el artículo 7 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre*, sin perjuicio de las funciones que, a tales efectos correspondan a otros órganos.
 3. Análisis, seguimiento y control de los datos estadísticos oficiales desde la óptica de género.
 4. Impulso de la formación y sensibilización del personal de la Consejería o entidades instrumentales en relación al alcance y significado del principio de igualdad de oportunidades, mediante la formulación de propuestas de acciones formativas.
 5. Asesoramiento en la elaboración de los planes de igualdad regulados en el artículo 32 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre*, y colaboración en su evaluación y elaboración de medidas correctoras.
 6. Colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer al objeto de garantizar la adecuada cooperación en la coordinación de las actuaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional única, de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre*.

42J UNIVERSIDADES

Las universidades andaluzas son clave fundamental en el modelo de crecimiento que impulsa el Gobierno andaluz, conformando el núcleo del Sistema Andaluz del Conocimiento en su papel de potente motor de I+D+i. Son imprescindibles para poder transferir al tejido productivo y a la sociedad todo el conocimiento y la innovación generados en sus diversos proyectos de investigación y tienen un insustituible papel de formación de los recursos humanos cualificados que requiere el desarrollo social y económico de Andalucía, siendo su actividad clave para generar empleo y aumentar la competitividad; destacando, por tanto,

la Educación Superior, por su elevada rentabilidad, tanto social como económicamente hablando.

Para sufragar, en las condiciones adecuadas, la prestación del servicio público de la Enseñanza Superior Universitaria, es necesario garantizar la suficiencia financiera de las universidades públicas andaluzas a través de la transferencia a tales instituciones del oportuno volumen de recursos financieros.

Para la determinación de las transferencias correspondientes a cada Universidad pública andaluza se elabora un modelo de financiación común, revisable cada cinco años, que es aprobado por el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, y el cual incorpora la totalidad de los recursos aportados por la Junta de Andalucía a las universidades. Se trata del cumplimiento de un mandato legal, establecido en el artículo 87 del *Texto Refundido de la Ley Andaluza de Universidades, aprobado por el Decreto Legislativo 1/2013, de 8 de enero*. Actualmente se está trabajando en la elaboración de un nuevo Modelo de Financiación que se encuentra en fase de negociación con las propias universidades y en el que se establece la financiación de las mismas, por una parte a través de la financiación operativa y, por otra, a través de los Planes de Excelencia, Coordinación y Apoyos (PECAs), cuyo objetivo es impulsar la excelencia en los distintos ámbitos universitarios (internacionalización, fomento del emprendimiento, extensión cultural, etc.) y cohesionar las universidades que componen el sistema andaluz.

Dentro de la financiación de las universidades públicas andaluzas y en aras de la mejora de la gestión universitaria, se persigue que dentro de los órganos de gestión y dirección de la universidad, se cumplan los criterios de paridad entre hombres y mujeres.

Según el último dato publicado en la estadística oficial de Procesos y Resultados del Sistema Universitario Andaluz el número total de mujeres egresadas tanto en estudios de Grado, Ciclos y Máster es superior en términos absolutos al de los hombres. Atendiendo al ámbito de estudio son Informática, Ingeniería, Industria y Construcción, Agricultura, Ganadería, Silvicultura, Pesca y Veterinaria, y Servicios los que registran un mayor número de hombres en contraposición a los ámbitos de Educación, Artes y Humanidades, Ciencias Sociales, Periodismo y Documentación, Negocios, Administración y Derecho, Ciencias y Salud y Servicios Sociales, en los que son las mujeres las que representan el mayor porcentaje de egresadas.

Después del periodo educativo, las carreras profesionales de hombres y mujeres comienzan a divergir. La familia juega un papel crucial, aunque no único, para entender estas diferencias. Las mujeres asumen la responsabilidad familiar en mucha mayor medida que los hombres; lo que afecta necesariamente a sus decisiones con respecto a su oferta laboral, su acumulación de capital humano, y en definitiva y a la postre, a su resultado en el mercado de trabajo. Se constata que también en el colectivo de personas con educación universitaria existen diferencias de género notables en cuanto a la oferta laboral en las edades en torno a las cuales se produce la maternidad (a partir de los 30 años).

Esta brecha también se manifiesta entre los hombres y mujeres que han optado por la carrera académica en nuestro país, de forma que diversos estudios señalan cómo subsisten diferencias de género tanto en la etapa formativa (tasas de éxito en programas de doctorado, becas pre y post-doctorales, estancias post-doctorales) como en la carrera académica

propiamente dicha, donde se analizan separadamente las diferencias según la escala profesional y el campo de conocimiento. En concreto, hay dos aspectos en los que se manifiesta esta brecha de género:

- En primer lugar, las mujeres se enfrentan a un importante conflicto entre familia y éxito en la vida académica, conflicto que existe en menor medida para los hombres. Este conflicto es más visible si se observa la composición familiar de hombres y mujeres en la máxima escala académica, es decir, la cátedra. Diversos estudios avalan que en España parece existir un conflicto muy claro entre el acceso a la más alta escala académica y la tenencia de descendencia. Las dificultades que provoca en la carrera académica el tener descendencia supone que muchas mujeres tengan que decidir entre la maternidad y la progresión académica. El hecho de que tener familia no afecte negativamente a los hombres nos debe hacer reflexionar sobre la necesidad de diseñar políticas efectivas para que ello no suponga un obstáculo para las mujeres en el acceso a cátedras.
- En segundo lugar, las probabilidades de promoción a cátedra de un hombre son sensiblemente superiores a las de una mujer con similares características personales y profesionales. Al comparar hombres y mujeres con la misma edad, antigüedad como doctores/doctoras, mismo campo de conocimiento y productividad académica reciente en términos de artículos y libros publicados (así como tesis o tesinas dirigidas), se observa que la probabilidad de que un profesor titular sea promocionado a catedrático es 2,5 veces superior a la de una profesora titular. Además, si nos ceñimos a hombres y mujeres similares (en los mismos términos anteriores) pero además ambos con cargas familiares en términos de personas dependientes menores de 18 años, se observa que, *ceteris paribus*, los hombres tienen una probabilidad de ser promocionados a catedráticos casi 4 veces la de las mujeres. A la vista de estos resultados, parece evidente que estas últimas, especialmente cuando tienen cargas familiares, se enfrentan a un “techo de cristal” en su promoción a la máxima categoría en la escala académica.

Todos estos datos justifican la necesidad de adoptar un objetivo estratégico especialmente dirigido a la reducción de estas brechas que aún subsisten en el mundo de la ciencia y la educación superior. Por este motivo, el Programa 42J ha incluido el siguiente **objetivo** estratégico en materia de género: Reducir las brechas de desigualdad en la Educación Superior y el Sistema Andaluz del Conocimiento.

También debe tenerse en cuenta que la Comunidad Autónoma de Andalucía viene desarrollando una importante labor para promover el papel de las mujeres en los distintos ámbitos de la vida social, educativa, cultural, laboral, económica y política, con el fin de favorecer la igualdad y el pleno ejercicio de sus derechos de ciudadanía. Por este motivo, el artículo 20 (Igualdad de oportunidades en la Educación Superior) de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, modificada por Ley 9/2018, de 8 de octubre* indica que: “El sistema universitario andaluz, en el ámbito de sus competencias, fomentará la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres con relación a la carrera profesional. Igualmente, desarrollará medidas de conciliación de la vida laboral y familiar para favorecer la promoción profesional y curricular de todo el personal docente y no docente. El Sistema universitario andaluz adoptará las medidas necesarias para que se incluyan enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los planes de

estudios universitarios que proceda. Asimismo, el Sistema universitario andaluz, dentro del respeto a la autonomía universitaria, y a tenor de lo establecido en su legislación específica, impulsará medidas para promover la representación equilibrada entre mujeres y hombres en la composición de los órganos colegiados de las universidades y comisiones de selección y evaluación.”

El programa presupuestario 42J asume el contenido de este artículo como objetivo propio y, en consecuencia, dedica sus esfuerzos a la consecución del mismo. En concreto, a través de las unidades de igualdad de género creadas en las universidades andaluzas, financiadas en parte a través de las transferencias del presente programa presupuestario, se pondrán en marcha las actuaciones necesarias para la consecución de este objetivo. En consecuencia, se ha fijado como **objetivo** operativo Mejorar la igualdad de género en las universidades públicas andaluzas.

A su vez, este objetivo operativo se concreta en dos actuaciones:

- Refuerzo a la incorporación de las mujeres en puestos de responsabilidad, buscando su integración en los distintos sectores universitarios: aumentando el porcentaje de catedráticas, directoras de departamento y similares, así como la presencia de mujeres en los órganos de gobierno de la Universidad e incorporando entre los planes de excelencia, uno exclusivo que reconozca el esfuerzo por conseguir la paridad de género.
- Impulso a las unidades de género de las universidades públicas andaluzas, creadas en las distintas universidades para poner en marcha políticas y medidas que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres.

Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

El programa 42J Universidades fue incluido en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2015-2017 (APG), aprobado por la Comisión de Impacto de Género. En conjunto, el programa ha cumplido algunas de las recomendaciones incluidas en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género. En este sentido, en el apartado de elaboración presupuestaria el programa refiere contar en 2018 con estadísticas desagregadas por sexo relativas al personal (docente e investigador y de administración y servicios), y al alumnado (matriculado y egresado; con becas ERASMUS o de empresa, o beneficiario de distintas bonificaciones). Para 2019, se espera analizar, con el apoyo de las unidades de igualdad de las universidades, estas estadísticas en informes, realizados en tres niveles geográficos y competenciales: autonómico, nacional y europeo. También se continuará el apoyo y la coordinación con las unidades de igualdad de género. En cuanto a la ejecución, el programa no describe los avances realizados en 2018, pero señala que para 2019 se tendrá en cuenta, en la asignación de la financiación para “Planes de excelencia, coordinación y apoyo”, diversos indicadores de género. Igualmente, se plantea profundizar en la detección de necesidades para mejorar la conciliación en las Universidades, también con el apoyo de las unidades de igualdad de género. Finalmente, el programa tampoco ha detallado el estado de cumplimiento de los compromisos a fecha de 2018 en relación con la implementación de la metodología

G+. Para 2019, señala que se incluirán, en las propuestas de formación que realiza el centro directivo al IAAP, peticiones sobre cursos en igualdad de género. En conjunto, se observan algunos avances que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios. El programa ha cumplido parcialmente con las recomendaciones realizadas en su informe de auditoría APG.

54A INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA E INNOVACIÓN

El Gobierno andaluz apuesta de forma decidida por la política de Investigación, Desarrollo e Innovación, bajo el firme convencimiento de su carácter esencial para la competitividad económica, el impulso al crecimiento económico sostenible y la creación de empleo de calidad. La política presupuestaria de I+D+i se asentará en la excelencia, el mérito y la capacidad muy por encima de cualquier otra consideración. Estos valores son especialmente relevantes para la investigación científica, ámbito en el que Andalucía debería ser un referente.

Por lo que se refiere a la producción científica, según datos recogidos en el Sistema de Información Científica de Andalucía (SICA) a partir de los datos disponibles en la Web of Science, Andalucía presenta una tendencia similar a España en términos de crecimiento de dicha producción, situándose en 2017 en 16.061 publicaciones, lo que supone un 16,2% del total nacional. Esta cifra nos coloca en el tercer lugar de la clasificación de productividad científica de todas las comunidades autónomas. Las universidades andaluzas concentran la mayor parte de estas publicaciones con cerca del 80%. A nivel nacional, la producción de artículos científicos en 2017 alcanza las 98.888 publicaciones internacionales, lo que representa el 3,4% de la producción mundial.

En cuanto a la producción tecnológica, según datos de la Oficina Española de Patentes y Marcas (OEPM), la producción tecnológica andaluza ha crecido a menor ritmo que la producción científica. A pesar de ello, el número de solicitudes de patentes presentadas por vía nacional, europea o a través del «Patent Cooperation Treaty» ha experimentado un notable crecimiento en los últimos 20 años, pasando de 135 en el año 1990 a 540 en 2017. Esto supone un incremento del 300%, aportando el 13,3% del total nacional de solicitudes presentadas.

En lo que respecta a los recursos humanos dedicados a I+D en la Comunidad Autónoma de Andalucía, señalar que la comunidad andaluza ha disfrutado en los últimos 20 años de un importante incremento de los los mismos. Mientras que en 1990 ejercían sus labores de investigación 5.183 personas en equivalencia a jornada completa (EJC), Andalucía ha conseguido cuadruplicar esta cifra, contando ya en 2017 con 24.439 personas dedicadas a actividades de I+D en EJC (13.920 hombres y 10.519 mujeres). Este personal se encuentra ubicado fundamentalmente en las universidades públicas andaluzas, ya que sus 11.384 personas (de los cuales el 6.408 son hombres y 4.976 mujeres) en EJC representan más del 46,6% de los recursos humanos totales de la comunidad andaluza. Más significativa aún es la presencia universitaria si se atiende específicamente al personal investigador, bajo cuyo paraguas trabajaban en 2017, 8.224 personas en EJC (4.850 hombres y 3.374 mujeres) más del 59% del total del personal investigador de Andalucía. De las 1.358 personas dedicadas a I+D en EJC en 1990 se pasó a 7.736 personas en EJC en 2017 en empresas e instituciones privadas sin fines de lucro andaluzas, con un peso de un 31,7% sobre el total de sectores de la comunidad.

Este análisis de los recursos humanos en I+D+i en Andalucía puede completarse con la inclusión de la perspectiva de género que nos señala la existencia de desigualdades de considerable magnitud, entre los hombres y las mujeres dedicados a la investigación. El informe de seguimiento de indicadores de género del PAIDI 2020 indica que sólo el 39,4% del profesorado universitario son mujeres (datos de 2017), mientras que este porcentaje es del 39,1% en el personal investigador. En cuanto al porcentaje de mujeres que ejercen como investigadoras principales, la ratio es aún menor (25,4%).

Conforme a la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, modificada por Ley 9/2018, de 8 de octubre*, se ha tenido en cuenta la integración transversal del principio de igualdad de género en la elaboración de la *Orden de 7 de abril de 2017, por la que se aprueban las bases reguladoras del programa de ayudas a la I+D+i, en régimen de concurrencia competitiva, en el ámbito del Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación (PAIDI 2020)*, mediante la introducción del fomento de líneas de investigación que favorezcan las sociedades inclusivas, así como de medidas y criterios de valoración que promuevan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, tal como la representación equilibrada en los órganos de evaluación y selección, la posibilidad de reserva de financiación para proyectos liderados por investigadoras o el establecimiento de criterios y requisitos que fomenten la presencia equilibrada de investigadoras en las actividades de investigación. En consecuencia, el programa 54A incluye entre sus **objetivos** operativos el de Impulsar el número de los proyectos de investigación liderados por mujeres.

Este objetivo operativo se materializa en la puesta en marcha de una reserva de financiación para proyectos de investigación con investigadora principal mujer. En efecto, la *Orden de 7 de abril de 2017, por la que se aprueban las bases reguladoras del programa de ayudas a la I+D+i, en régimen de concurrencia competitiva, en el ámbito del Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación (PAIDI 2020)*, regula que las convocatorias de proyectos de investigación podrán establecer una reserva de financiación de hasta un 20% para aquellos proyectos con investigadora principal.

Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

El programa 54A Investigación científica e innovación fue incluido en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2015-2017 (APG), aprobado por la Comisión de Impacto de Género. El programa ha cumplido con algunas de las recomendaciones del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género. En cuanto a la elaboración presupuestaria, el programa ha descrito las mejoras en cuanto a los diagnósticos de género, enumerando los indicadores desagregados por sexo que se han incluido en el PAIDI, y los aspectos de género desarrollados en la planificación, con la inclusión de un objetivo operativo y una actuación específica en materia de género, acompañados de una batería de indicadores de género. Finalmente, el programa refiere la realización a través de la Agencia Andaluza del conocimiento del documento "Mujeres en el Sistema Andaluz del conocimiento". En cuanto a las previsiones para 2019, se señala que están en estudio la realización de un Plan de Igualdad de género para la investigación en Andalucía. Por otra parte, se incluye en el apartado de elaboración, información sobre el DOE G+ del programa, que se corresponde más bien con el apartado de metodología G+ de la auditoría.

En referencia a la ejecución del Presupuesto, en cuanto al grado de cumplimiento de compromisos en 2018, se señala que tanto en la Orden de 7 de abril de 2017, por la que se aprueban las bases reguladoras del programa de ayudas a la I+D+i, en régimen de concurrencia competitiva, en el ámbito del Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación (PAIDI 2020), como en la Orden de 5 de abril de 2017, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva de los programas Talentia Máster y Talentia Doctorado para la realización de estudios de posgrado con movilidad internacional, se han establecido distintas medidas para promover la igualdad de género. Para 2019 se prevé mejorar los resultados de ejecución en relación con dichas medidas.

Por último, en el apartado de implementación de la Metodología G+, se describen avances en 2018 en cuanto a la adaptación de todas las herramientas de información; la formación en género del personal relacionado con la gestión presupuestaria del programa; coherencia de la planificación de género de toda la documentación presupuestaria; elaboración del DOE G+ del programa, teniendo en cuenta el PAIDI; y comunicación y difusión de los avances en presupuesto y género, concretamente mediante el Sistema de Información Científica de Andalucía (SICA). En 2019, se dará continuidad a estas líneas de trabajo.

En conjunto, se observan algunos avances que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios. Asimismo, se aprecia que el programa 54A cumple, con carácter general, con las recomendaciones de la auditoría APG.

61B POLÍTICA ECONÓMICA Y PLANIFICACIÓN

El programa presupuestario 61B tiene como propósito contribuir al impulso de la recuperación económica y la creación de empleo y profundizar en la reorientación del modelo productivo, para hacer más sostenible el crecimiento económico, corrigiendo los desequilibrios sociales, especialmente los de género.

En la medida en que la existencia de brechas de género es un desequilibrio social que hay que corregir en multitud de aspectos, con el programa presupuestario 61B se pretende incorporar la perspectiva de género en la realización de análisis, informes, estudios y publicaciones de contenido económico, así como realizar un seguimiento de las actuaciones, políticas y de la planificación económica con perspectiva de género, para de este modo contribuir a la solución de las brechas de género en la sociedad andaluza. Por estos motivos, el programa 61B ha planteado como **objetivo** estratégico de género el de contribuir al impulso de la actividad económica de Andalucía para avanzar en la corrección de los desequilibrios sociales, en particular, los de género.

Este objetivo estratégico se desarrolla a través del **objetivo** operativo dedicado a integrar la perspectiva de género en los análisis y estudios económicos, incorporando dicha perspectiva en el ejercicio de las funciones relativas a la planificación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, así como en otras vinculadas al análisis y diagnóstico de la situación socioeconómica de Andalucía.

A su vez, dicho objetivo operativo se concreta en las siguientes actuaciones:

- Seguimiento de las actuaciones y políticas económicas sectoriales con perspectiva de género, lo que supone la elaboración de informes sobre la relación de medidas, planes y estrategias realizadas por los distintos centros directivos de la Junta de Andalucía en materia de política económica, incorporando la perspectiva de género.
- Seguimiento de la planificación sectorial con la planificación general en perspectiva de género, mediante la realización de informes sobre el tratamiento de la perspectiva de género en la planificación económica sectorial.
- Realización de informes y estudios de contenido económico con perspectiva de género, a partir de la elaboración de informes y estudios de diferentes aspectos de la realidad económica y social de Andalucía con la incorporación de la perspectiva de género.
- Realización de publicaciones de contenido económico con perspectiva de género, mediante la elaboración de las publicaciones de periodicidad mensual, trimestral y anual que incorporen la perspectiva de género en sus análisis.

61K COORDINACIÓN DE FONDOS EUROPEOS

La Dirección General de Fondos Europeos coordina, gestiona y controla, con cargo al programa presupuestario 61K, los fondos procedentes de la Unión Europea (a excepción del Fondo Europeo Agrícola de Garantía FEAGA), atendiendo a unos principios de gestión por procesos, mejora continua y eficiencia, y bajo la premisa de contribuir a la simplificación de trámites administrativos y a la modernización de los servicios públicos.

La aplicación de estos principios en el conjunto de las actuaciones que han de ser desempeñadas por esta Dirección General -programación, presupuestación, selección de operaciones, verificación, declaración de gastos, seguimiento, evaluación, control y gestión del riesgo de los fondos europeos, entre otras- resulta imprescindible para alcanzar los objetivos referidos al marco de rendimiento y a la Regla N+3 de cada ejercicio, y en consecuencia, para la plena absorción de ayuda europea programada para Andalucía. Asimismo, y en cumplimiento de la normativa europea reguladora de los fondos europeos, las citadas actuaciones son realizadas bajo una perspectiva de género.

En este sentido, el enfoque de género se integra en el propio diseño de los programas operativos, redactados mediante el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo, y en cuyas estrategias se identifican necesidades regionales relacionadas con la existencia de brechas de género, definiéndose, por tanto, objetivos y actuaciones con incidencia directa sobre las personas. Esto conlleva la inclusión del principio de igualdad y no discriminación en los criterios de selección de operaciones de los programas.

Asimismo, cada año la Dirección General evalúa mediante el uso de indicadores desagregados por sexo su adecuada ejecución financiera con esta perspectiva, exponiendo sus conclusiones en los respectivos Comités de Seguimiento.

Para la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres constituye uno de sus objetivos fundamentales. Así se consagra en distintos tratados, y se marca como una de las prioridades de la Estrategia Europa 2020. Indudablemente, las intervenciones de Fondos Comunitarios constituyen una poderosa herramienta para la financiación de políticas públicas, por tanto, por su dimensión y capacidad de actuación y transformación, la Dirección General de Fondos Europeos, como unidad coordinadora de estas, establecerá medidas para impulsar la igualdad de género en el ámbito de sus competencias.

Por este motivo, el programa 61K ha incluido como **objetivo** estratégico de género el de Integrar la perspectiva de género en el ámbito de los fondos europeos.

Dicho objetivo estratégico se desarrolla en un **objetivo** operativo de género dedicado a Velar por la observancia de la política de igualdad de género en la gestión de los fondos europeos en Andalucía. De esta forma, se asegura no sólo que todas las actuaciones de la Dirección General sean llevadas a cabo teniendo en cuenta una perspectiva de género, sino que también todos los órganos gestores de fondos europeos de la administración andaluza integren dicha perspectiva en sus operaciones.

Este objetivo operativo se concreta en dos actuaciones de género:

- Por un lado, la integración de la perspectiva de género en la preparación y elaboración de los programas operativos, dado que la regulación de los fondos estructurales europeos en el periodo 2014-2020 integra el concepto de transversalidad de género en todas las actividades, procurando que los programas financiados por los fondos contribuyan a la eliminación de las desigualdades de género.
- Por otro lado, la incorporación del concepto de transversalidad de género en definición e instrumentalización de operaciones cofinanciadas, el cual consiste en la aplicación de una política transversal de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la gestión de los fondos europeos, y en especial en el alta de operaciones, donde se impulsan aquellas que tienen un impacto positivo en la igualdad de género.

72A EMPRESA, EMPRENDIMIENTO INNOVADOR Y ECONOMÍA DIGITAL

Actualmente se está produciendo una revolución digital de alcance global, que está cambiando la manera de estudiar, de trabajar, de producir y de comercializar; de ofrecer, acceder y hacer seguimiento a servicios; en definitiva, está cambiando las maneras de vivir y de hacer negocios. Esta economía digital ofrece grandes oportunidades a las regiones para su desarrollo social y el crecimiento económico, oportunidad que Andalucía no puede permitirse desaprovechar.

Por tanto, constituye una prioridad general para Andalucía apostar por un crecimiento inteligente, por un modelo de desarrollo económico en el que la tecnología, el conocimiento y la innovación se sitúan como elementos clave, y en el que se considera fundamental explotar al máximo las posibilidades que ofrece la transformación digital como factor estratégico en el nuevo modelo de crecimiento económico.

El sector tecnológico andaluz, el tercero en importancia en España por el número de empresas que aglutina, puede ser un catalizador importante de este proceso, tanto por su relevancia económica como por su influencia en el resto de los sectores económicos, a los que proporciona competitividad, productividad, innovación y capacidad de generar empleo de calidad.

Por todo ello, se debe incrementar la digitalización de todos los sectores económicos, especialmente las pymes, desarrollando un ecosistema de emprendimiento, acompañado de la habilitación de instrumentos eficaces de financiación y ayudas. La transformación debe alcanzar a todos los territorios, con el impulso de las iniciativas inteligentes y el desarrollo de las infraestructuras de telecomunicaciones.

Si bien en determinados aspectos del uso de la tecnología las brechas digitales están en retroceso, en cambio, en lo que respecta al empleo en los sectores relacionados con la economía y sociedad digital, la representación de las mujeres sigue siendo muy pobre, perpetuándose así roles y estereotipos de género, por lo que se deben desarrollar medidas para conseguir aprovechar el talento y capital humano femenino, dos factores necesarios para el desarrollo de la nueva economía. Corregir esta situación permitiría un mayor desarrollo socio-cultural y un crecimiento económico. Primero porque conseguir un desarrollo igualitario de la sociedad, en el respeto de la diversidad y de las personas, resulta un deber de la Administración; y segundo, para contribuir a que la economía aproveche el enorme potencial existente. De esta forma, la incorporación de las mujeres en la economía y sociedad digitales no es una opción, sino una necesidad, para aprovechar el talento femenino e incorporarlo a uno de los sectores que más trabajo de calidad va a requerir. En coherencia con todo ello, el programa 72A plantea como **objetivo** estratégico de género Alcanzar la igualdad de género en economía y sociedad digital.

Dicho objetivo estratégico se articula a través del **objetivo** operativo dedicado a aumentar la participación de las mujeres en el sector TIC andaluz, mediante el cual se pretende incrementar su influencia en dicho sector, con actuaciones que ayuden a disminuir la brecha de género existente, aumentando la presencia de mujeres en entornos tecnológicos, y consiguiendo su participación activa para aprovechar su talento y mejorar su situación laboral.

Finalmente, las acciones mediante las cuales se desarrolla dicho objetivo operativo son las siguientes:

- Programa WomANDigital, con la finalidad de lograr la igualdad de género en el sector TIC andaluz, y que redundará en el incremento de la competitividad de nuestras empresas tecnológicas. Se podrán en marcha actuaciones para el fomento de las vocaciones tecnológicas y para promover la incorporación y el desarrollo profesional de las mujeres en el sector TIC. Entre dichas actuaciones se creará un directorio profesional con el objetivo de visualizar y hacer más accesible el talento femenino TIC andaluz.
- Programa piloto para la implantación de medidas y planes de igualdad en las pymes andaluzas del sector TIC, con las siguientes líneas de actuación:
 - Concienciar sobre la importancia de la presencia femenina en las áreas técnicas de desarrollo de la economía digital, contribuyendo a la eliminación de estereotipos y construyendo nuevos referentes.

- Fomentar la identificación de las niñas con la ciencia y la tecnología, favoreciendo un contexto social y educativo que las empodere, aliente y motive a optar por esa opción en sus formación.
 - Fomentar las vocaciones de mujeres por carreras científico-técnicas, alentando su participación en el desarrollo de la economía digital y abogando porque un mayor número de mujeres sean emprendedoras.
 - Visibilizar iniciativas de empresas y organizaciones que promuevan la diversidad de género en el sector TIC.
 - Fomentar el liderazgo femenino en organizaciones y empresas TIC a través de acciones de sensibilización de la alta dirección sobre el valor positivo de la diversidad y el aprovechamiento de las redes de profesionales, que favorezcan la autoconfianza y el empoderamiento de mujeres en el sector tecnológico.
- Oficina técnica de promoción de la igualdad de género.
 - Establecer una colaboración activa con otras administraciones a nivel nacional y europeo, para sumar esfuerzos en la promoción de la participación de la mujer en el sector digital.
 - Establecer colaboraciones con entidades privadas y públicas que contribuyan a impulsar el trabajo de los movimientos, asociaciones y colegios profesionales que trabajan por el fomento de vocaciones de ciencia, ingeniería, tecnología y matemáticas (las denominadas STEM) entre niñas y jóvenes andaluzas, o en la puesta en valor y la visibilidad de las mujeres profesionales del sector TIC.
 - Promover la reducción de la brecha digital género. Ello incluye acciones formativas específicas para mejorar la competencia digital, centrándose en los segmentos de población y áreas de actividad donde existen una mayor brecha, estimulando la participación de las mujeres en la Sociedad del Conocimiento y la Información.

76A ORDENACIÓN Y PROMOCIÓN COMERCIAL

El objetivo del programa presupuestario 76A Ordenación y promoción comercial, es favorecer el aumento de la competitividad de las pymes comerciales y el emprendimiento en el sector del comercio, mediante su plena incorporación a la economía digital y la mejora de la empleabilidad, a través de una formación de calidad enfocada a que las personas trabajadoras y empresarias de este sector puedan desempeñarse en entornos digitales. Se busca igualmente el impulso del comercio ambulante y del comercio urbano a través de la cooperación empresarial, el establecimiento de condiciones favorables al incremento de la competitividad de la artesanía en Andalucía, así como del sector congresual y ferial.

El presupuesto 2019 del programa 76A Ordenación y promoción comercial cuenta con un **objetivo** operativo de genero, Conocer la realidad de mujeres y hombres en el sector comercial para la fijación de una agenda por la igualdad, encuadrado dentro del **objetivo** estratégico de Promover el aumento de la competitividad y el emprendimiento en el sector comercial.

Las actuaciones en materia de igualdad de género en el sector comercial se centran en la realización de estudios en materia de igualdad de género que evidencien la realidad de mujeres y hombres en el sector comercial, los cuales servirán de base para la introducción transversal del principio de igualdad de género en los instrumentos de planificación y actuaciones en materia de comercio llevadas a cabo por la Dirección General de Comercio.

Dentro del objetivo estratégico de Promover el aumento de la competitividad y el emprendimiento en el sector comercial existe otro **objetivo** operativo que, si bien no es específico de género, tiene vinculadas actuaciones que contribuyen a fomentar la igualdad de mujeres y hombres en el sector comercial. Concretamente, está prevista una actuación consistente en la convocatoria de ayudas que favorezcan la competitividad del sector comercial, que incluirá una línea destinada directamente a las pymes con establecimiento comercial, para las que se prevé, en primer lugar, que no podrán obtener la condición de persona o entidad beneficiaria las personas físicas o jurídicas que hayan sido sancionadas en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas discapacitadas, y en segundo, que se valoren positivamente las solicitudes de ayudas de aquéllas pymes comerciales que hayan implantado planes de igualdad o acrediten la incorporación de mujeres o de menores de 35 años en puestos de trabajo durante los 12 meses anteriores al inicio del plazo de presentación de las solicitudes. Asimismo, toda la información recogida para los indicadores debe ir desagregada por género.

Por otro lado, dentro del **objetivo** estratégico de Favorecer la competitividad de la artesanía y potenciar el sector congresual y ferial, se establece el **objetivo** operativo de Favorecer el aumento de la competitividad y la modernización de la artesanía. Debe además destacarse que este objetivo operativo se concreta en una actuación, consistente en la Convocatoria de ayudas que favorezcan la competitividad de las pymes artesanas, en cuya normativa reguladora se prioriza la creación de empleo para la mujer y se valora positivamente que la empresa cuente con mayor número de trabajadoras que de trabajadores en el momento de presentación de la solicitud, o el hecho de que el proyecto para el que se solicita la subvención introduzca medidas o acciones positivas para las mujeres.

14.31 INSTITUTO DE ESTADÍSTICA Y CARTOGRAFÍA DE ANDALUCÍA

54F ELABORACIÓN Y DIFUSIÓN ESTADÍSTICA Y CARTOGRÁFICA

El Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) desarrolla un único programa presupuestario, el programa 54F, clasificado como G+, y destinado a la elaboración y difusión de estadística y cartografía. La actividad del organismo viene determinada por la *Ley 4/1989, de 12 de diciembre, de Estadística de la Comunidad Autónoma de Andalucía*, modificada por la *Ley 4/2011 de 6 de junio*. Esta ley establece la necesidad de planificar a distintos plazos el contenido y alcance de la actividad estadística y cartográfica mediante la elaboración de un Plan Estadístico y Cartográfico y su desarrollo mediante programas anuales. El ejercicio presupuestario 2019 está en el marco del Plan Estadístico y Cartográfico de Andalucía 2013-2017 (PECA) aprobado por la *Ley 3/2013, de 24 de julio*, cuya vigencia ha sido ampliada hasta el 31 de diciembre de 2020 mediante la *Ley 6/2017, de*

27 de diciembre, a fin de armonizarlo temporalmente con la planificación económica y la planificación estadística y cartográfica de ámbito estatal y europeo. En el ejercicio 2019 se ejecutará el Programa Estadístico y Cartográfico de Andalucía 2019.

El Plan Estadístico y Cartográfico de Andalucía compromete al conjunto ordenado y sistemático de entidades y órganos de la Administración andaluza que conforman el Sistema Estadístico y Cartográfico de Andalucía (SECA). El IECA tiene la responsabilidad de producir y difundir la información geoestadística que expresamente le encomiende el Plan, así como la coordinación del citado SECA.

El Plan marca cinco ejes transversales - cohesión, sostenibilidad, innovación, género y evaluación y eficacia de políticas públicas- y cinco estrategias de desarrollo - aprovechamiento de fuentes, registros e infraestructuras de información, normalización y garantía de calidad, difusión, acceso y reutilización de la información, investigación, desarrollo tecnológico, innovación y formación, y coordinación y cooperación - que contribuyen a orientar las actividades a la satisfacción de las necesidades de información y a monitorizar los resultados.

Del Plan Estadístico y Cartográfico de 2013-2020 se derivan los **objetivos** estratégicos del programa 54F que conciernen al IECA en cuanto a productor y coordinador del Sistema Estadístico y Cartográfico de Andalucía (SECA). Son dos los objetivos estratégicos del programa 54F:

1. Producir y difundir la información estadística y cartográfica requerida para la ejecución y seguimiento de las políticas en el ámbito de la Junta de Andalucía, y como información útil y reutilizable para la toma de decisiones participativas por la sociedad andaluza.

El IECA comparte la tarea de la producción y la difusión con otros entes de la administración pública andaluza. Este objetivo no está expresamente declarado como estratégico en igualdad de género. Sin embargo, el IECA, en su papel de productor de información, al igual que el resto de entidades que conforman el SECA, ha de procurar no solo una desagregación por sexo de aquellas variables relevantes relativas a personas, sino que ha de adoptar un enfoque de género al definir conceptos, procedimientos, metodologías y todos aquellos aspectos que articulan la producción y la difusión de la información estadística y cartográfica, en consonancia con el eje transversal de género del Plan y con la *Ley 12/2007 de 26 de noviembre para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, modificada por Ley 9/2018, de 8 de octubre* .

2. Desarrollar las estrategias para la consecución de los objetivos del Plan Estadístico y Cartográfico de Andalucía, desde la perspectiva de género.

Este objetivo afecta a la tarea de coordinación del IECA. Entre estas estrategias se destaca la estrategia de aprovechamiento de fuentes, y reutilización de la información, en la medida en que los registros que la administración pública genera en el ámbito de sus competencia permite reducir los costes de la producción estadística y espacial, así como disponer de datos a partir de los cuales se pueda hacer análisis social con perspectiva de género.

Con estos objetivos estratégicos del programa 54F, en el ejercicio 2019 se destacan las siguientes actuaciones:

Desarrollo y ejecución de actividades estadísticas y cartográficas

El Programa Estadístico y Cartográfico 2019 asigna 81 actividades de producción al IECA. De ellas 42 serán difundidas desagregadas por sexo, 3 más que el año anterior. Desde la perspectiva del tipo de información, 32 de las actividades integrarán la estadística y la cartografía y de ellas 24 se desagregarán por sexo. Este aspecto es relevante pues a la variable sexo se añade la variable territorio obteniéndose ganancias informativas.

Estas actividades ofrecerán información sobre aspectos como la demografía y la población, las familias y los hogares, la educación, formación, mercado de trabajo, actividad económica etc, y podrán ser consultadas en las plataformas de difusión del IECA, a través de sus páginas web mediante productos específicos, bancos de datos multitemáticos, o servicios interoperables.

Como actividades novedosas, en el ámbito de las encuestas sociales, el IECA acometerá las siguientes:

- Se realizará la “Encuesta sobre hogares y medioambiente en Andalucía” que tiene como objetivo mostrar los hábitos, pautas de consumo y actitudes de los hogares andaluces en relación con el medio ambiente. Asimismo se estudiará el equipamiento de las viviendas y el uso que se hace del mismo en relación con los diferentes aspectos del medio ambiente. Esta encuesta continúa y actualiza una operación similar lanzada en 2008.
- Se abordará una segunda operación dirigida a los hogares andaluces en el marco del objetivo específico de suministrar información estadística sobre las condiciones de vida. Esta segunda operación denominada “Encuesta sobre hábitos y actitudes de la población en Andalucía” aportará información sobre comportamiento, actitudes y condiciones que fortalecen o debilitan las formas de convivencia y las relaciones, en sentido amplio, tomando el eje transversal de género como enfoque protagonista. Su objetivo general es obtener información que permita conocer cómo concibe la población andaluza su situación y su convivencia en sociedad desde una óptica introspectiva.
- También en 2019 se van a difundir los resultados detallados de la “Encuesta sobre educación y transiciones al mercado laboral en Andalucía” realizada en el ejercicio 2018. El objetivo general de esta encuesta es obtener información sobre la trayectoria educativa y laboral seguida desde el año 2010 por la cohorte de jóvenes nacidos en el año 1994 en Andalucía. Dicha cohorte ya fue estudiada en la encuesta social realizada por el IECA en 2010 (Encuesta social 2010: educación y hogares en Andalucía) con una perspectiva acorde a los episodios biográficos propios de la etapa vital de los informantes en aquel momento: los modelos y resultados educativos y su relación con el entorno del hogar. Por tal razón, se cuenta con una base de información de partida idónea para este tipo de estudios sociales longitudinales.

Estas encuestas se diseñan a partir de un conjunto de variables socioeconómicas básicas estandarizadas que permiten ofrecer información basada en ellas. Una de estas variables fundamentales es el sexo. En definitiva, se diseñan y se difunden desde la perspectiva de género y permitirán la medición de desigualdades entre mujeres y hombres. Asimismo permite realizar comparaciones entre diferentes ediciones de las mismas.

Coordinación del SECA:

El IECA continuará promocionando el uso de los registros administrativos que se generan en el ámbito competencial de la Junta de Andalucía. El IECA es competente para informar los proyectos de normas por las que se crean, modifican o suprimen registros administrativos en la Junta de Andalucía en lo relativo a su aprovechamiento estadístico. En el caso de que los registros se refieran a personas, el IECA incluirá entre sus recomendaciones que la información contemple la variable sexo y su desagregación. Un registro de estas características, debidamente normalizado, permitirá su posterior aprovechamiento estadístico o geoestadístico, especialmente en las variables que permitan la incorporación del enfoque de género en la explotación de la información.

Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

El programa 54F Elaboración y Difusión Estadística y Cartográfica, fue incluido en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2013 (APG) aprobado por la Comisión de Impacto de Género. En conjunto, el programa cumple las recomendaciones establecidas en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género. En cuanto a la elaboración presupuestaria, el programa indica que en el marco de la coordinación del Sistema Estadístico y Cartográfico de Andalucía, en 2018 se han producido avances en cuanto a género en la utilización de los registros administrativos de la Junta de Andalucía, debidamente normalizados, como fuente de información geoestadística, así como en el ejercicio de la competencia de “informar preceptivamente los proyectos de normas por las que se creen, modifiquen o supriman registros administrativos en lo relativo a su aprovechamiento estadístico”, de acuerdo con el artículo 30.h de la Ley 4/1989 de Estadística. En 2019, se mantendrá un inventario de actividades estadísticas y cartográficas, y otro de fuentes de información administrativa, vigilando en ambos casos que se cumple el eje de género del Plan Estadístico de Andalucía, y evaluando dicho cumplimiento en 2019. Igualmente, para 2019 se han reproducido los objetivos estratégicos, operativos, actuaciones e indicadores de género de 2018, para consolidar una cultura de género en la actividad geoestadística de Andalucía.

En cuanto a la ejecución presupuestaria, el programa 54F describe la inclusión de cláusulas de género en sus procesos de contratación administrativa en 2018, y la vigilancia de la igualdad de género en el acceso, por una parte, del personal interino, y por otra a la formación en género que se lleve a cabo en el ámbito de la Junta de Andalucía.

En la implementación de la Metodología G+, el programa cuenta con un conjunto sistematizado de indicadores de cumplimiento, en el marco del Plan Estadístico y Cartográfico de Andalucía 2013-2020, y sus programas anuales. Los indicadores concernidos por el eje de género del Plan, se encuentran muy relacionados con la coordinación del SECA. Otro avance

digno de mención es la creación de un grupo de trabajo para el seguimiento y coordinación del DOE.G+ compuesto por representantes de la Secretaría General, de la Subdirección de coordinación, comunicación y métodos y de los miembros del IECA que participan en la Comisión de Impacto de Género, que se mantendrá en 2019. Finalmente para 2019 se creará una comisión para la revisión del DOE G+, y se seguirá trabajando en la coherencia de toda la documentación presupuestaria.

En conjunto, se observan avances que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios. En resumen el programa 54F cumple con las recomendaciones efectuadas en la auditoría de presupuesto y género.

14.32 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 modificación introducida por la *Ley 3/2014, de 1 de octubre, de medidas normativas para reducir las trabas administrativas para las empresas*, en la norma reguladora de la Agencia de Defensa de la Competencia de Andalucía, ha reforzado el papel de esta institución andaluza. Se han redefinido y ampliado sus fines generales, de modo que la Agencia de Defensa de la Competencia pasa a tener como fines generales, junto a los de promover y preservar el funcionamiento competitivo de los mercados, el de contribuir a la mejora de su regulación económica, garantizando 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 todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Por lo tanto, su actividad se dirige fundamentalmente hacia las personas jurídicas e instituciones.

La Agencia centra su atención en materia de género 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 en materia de promoción y defensa de la competencia, así como sobre la aplicación de los principios de una regulación eficiente y favorecedora de la competencia y de la unidad de mercado, todo ello salvaguardando la confidencialidad de sus datos personales. Así, el portal web de la Agencia, hace las funciones de ventanilla, no sólo para la recepción de estas consultas, sino también sobre las propuestas de mejora regulatoria económica y para la recepción, de forma telemática, de denuncias de conductas anticompetitivas, siendo ello posible gracias a la interconexión con la Plataforma de atención a la ciudadanía.

La Agencia establece para el Presupuesto 2019 los siguientes **objetivos**:

- Potenciar una gestión de personal dirigida a corregir las desigualdades de género, a través de la flexibilidad horaria, la asistencia a cursos presenciales y el fomento de

la realización de cursos por medios telemáticos; asimismo, se tendrá en cuenta una representación equilibrada de mujeres y hombres, en la formación del personal especializado en Derecho de la Competencia.

- Detectar actuaciones que dentro de las nuevas actividades de la Agencia pudieran llevarse a cabo con algún efecto positivo en materia de género, y su puesta en práctica. Incluir variables de género en todas aquellas cuestiones susceptibles de ello y en que la Agencia de Defensa de la Competencia de Andalucía sea competente, especialmente en el desarrollo del Sistema de Información y Defensa de la Competencia de Andalucía.
- 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.

Para la consecución de estos objetivos, se establecen las siguientes actuaciones:

- Realizar un seguimiento de la asistencia a 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, a fin de verificar posibles diferencias en el acceso a los medios de consulta, propuestas y sugerencias puestos a disposición de la ciudadanía, para analizar sus causas y adoptar medidas tendentes a su subsanación.
- Contemplar una mayor flexibilidad horaria en el sistema de control de presencia en la gestión de personal, 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.

AGENCIA DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO DE ANDALUCÍA (IDEA)

La Agencia IDEA es una agencia pública empresarial de las previstas en el Anexo VI de la Orden de 27 de febrero de 2019, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2019.

La creación de empleo estable y de calidad es el principal reto de la sociedad andaluza actual. La consecución de este objetivo se logrará a través del crecimiento de la actividad económica, generada por más empresas y más competitivas, induciendo este crecimiento de actividad la creación de más puestos de trabajo y de mayor calidad. La Administración pública autonómica ha de mejorar a través de los instrumentos que le son propios las condiciones para el desarrollo de la actividad económica y empresarial, con la certeza de que esto contribuirá a la reducción del desempleo.

La dificultad en el acceso a la financiación empresarial sigue siendo un obstáculo manifiesto para el desarrollo de los planes de inversión de las empresas andaluzas, especialmente para las pymes. En este sentido, la Junta de Andalucía ha ejecutado en los últimos años instrumentos de apoyo para facilitar incentivos financieros para reducir las barreras al desarrollo empresarial. Sin olvidar la validez de los apoyos a la innovación y al desarrollo, la coyuntura actual aconseja reforzar los instrumentos de fomento empresarial para la reducción de barreras a la inversión generadora de empleo y actividad, primando de manera clara la creación y mantenimiento de puestos de trabajo, y apoyando la innovación industrial y la especialización productiva, máxime aquella orientada dentro de las directrices de la Estrategia de Innovación de Andalucía 2014–2020 RIS3 Andalucía.

En la actualidad, la Agencia IDEA actuando como organismo intermedio de la subvención global de Andalucía Competitividad, Innovación, Empleo FEDER Andalucía 2014–2020, gestiona y ejecuta, tanto la *Orden de 5 de junio de 2017, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva a las empresas para el desarrollo industrial, la mejora de la competitividad, la transformación digital y la creación de empleo en Andalucía durante el período 2017–2020*, como la *Orden de 5 de junio de 2017, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas a la promoción de la investigación industrial, el desarrollo experimental y la innovación empresarial en Andalucía*, con el objetivo común de facilitar el acceso a las empresas andaluzas de los mencionados incentivos financieros.

En la elaboración de ambas órdenes, de conformidad con el mandato de transversalidad recogido en el artículo 5 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, modificada por Ley 9/2018, de 8 de octubre*, se han tenido en cuenta los principios y normativa sobre igualdad de género contenidos, en particular en la referida norma y en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*.

En este sentido, las mencionadas órdenes, entre los requisitos que deben reunir las empresas solicitantes para la obtención de las subvenciones, establecen que no podrán obtener la condición de beneficiarias de las subvenciones reguladas en dichas órdenes las personas o entidades en quienes concorra alguna de las circunstancias siguientes:

- Haber sido sancionadas por resolución firme o condenadas por sentencia judicial firme por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*.
- Haber sido sancionadas con la prohibición de concurrir a los procedimientos de otorgamiento de ayudas oficiales en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Adicionalmente a lo anterior, la *Orden de 5 de junio de 2017 por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva a las empresas para el desarrollo industrial, la mejora de la competitividad, la transformación digital y la creación de empleo en Andalucía durante el período 2017–2020*,

determina la discriminación positiva en la cuantía del incentivo a la hora de valorar el proyecto empresarial como elemento dinamizador en la consecución de la reducción de la brecha de género existente en las empresas andaluzas.

El punto 4 del artículo 6 de la citada orden establece que “el porcentaje de ayuda se calcula como un tipo mínimo en función de la tipología de proyecto solicitado, según los tipos de proyectos indicados en el artículo 2, al cual se le sumarán los porcentajes señalados en la tabla del presente artículo en función de las características adicionales que reúna el proyecto, según se detalla en Anexo III”. El precitado Anexo III determina que “los proyectos que puedan encuadrarse en las tipologías establecidas en el artículo 2 de esta Orden y que cumplan con alguna de las siguientes características adicionales descritas a continuación, tendrán un plus de incentivo adicional en los términos previstos en la tabla del artículo 6”. Entre las distintas características adicionales, el punto 5 de dicho anexo refleja las siguientes:

- b) Proyectos de colectivos prioritarios: son proyectos promovidos por empresas participadas mayoritariamente por socios cuya edad sea inferior a 35 años y/o por mujeres y/o por parados de más de 45 años de edad, que lleven más de 2 años sin trabajar y/o por egresados o doctores retornados del extranjero cuya estancia formativa y/o laboral en el extranjero haya sido superior a 6 meses continuados. Se entenderá participación mayoritaria cuando alguno o ambos de los colectivos tengan la mayoría del capital social, siempre y cuando exista una vinculación real y efectiva con la empresa, ya sea como trabajadores o como administradores. Se incluirán en este epígrafe las «empresas de inserción» o «empresas protegidas».
- c) Plan de igualdad de género: incluye las empresas que cuenten con un Plan de igualdad de género que cumpla con los requisitos mínimos recogidos en el modelo de plan establecido en el Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía que se encuentre en situación vigente o sea el último publicado.
- d) Empresas que cuenten con certificado en responsabilidad social corporativa según la norma IQNetSR10 o certificado en empresa familiarmente responsable. La persona solicitante “podrá obtener por esta característica adicional una puntuación tope del 6%: bien porque satisface el criterio d), o bien porque se acredita cumplir dos o más de los criterios a), b), c) de este apartado”.

Dado que los sistemas de información vinculados a la tramitación y gestión de las órdenes de incentivos generan un gran volumen de información susceptible de parametrización y análisis (solicitantes, empleo comprometido, empleo mantenido, entre otras...), se ha determinado como **objetivo** para el ejercicio 2019 la Elaboración de un informe, a partir de la información que generan los sistemas de tramitación y gestión de las ayudas, que evalúe la aportación en materia de igualdad de género de los incentivos concedidos por la Agencia y la evolución respecto a los ejercicios anteriores en los ratios vinculados a la reducción de la brecha de género existente en las empresas andaluzas (evolución del número de mujeres contratadas o empleo mantenido, proyectos promovidos por mujeres, empresas con plan de igualdad, entre otros).

En el ámbito interno de la entidad, en referencia a las relaciones con su personal por cuenta ajena, la Agencia IDEA ha establecido las siguientes actuaciones en materia de igualdad de género:

- Sensibilización y difusión del compromiso de la Agencia en relación a la comunicación y lenguaje no sexista.
- Mantenimiento y desarrollo de protocolos en materia de acoso laboral por razón de sexo.
- Mantenimiento y desarrollo de medidas para la consecución de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
- Asegurar la igualdad retributiva.
- Garantizar la igualdad en la promoción profesional y desarrollo de carrera.
- Garantizar la igualdad de acceso y selección de personal.
- Mantenimiento y desarrollo de medidas de igualdad en materia de salud laboral.

Finalmente, como **objetivo** específico en el PAIF de la Entidad se incluye la elaboración de un informe anual relativo al cumplimiento de las actuaciones internas aprobadas en materia de género.

AGENCIA ANDALUZA DEL CONOCIMIENTO

La Agencia Andaluza del Conocimiento es una agencia pública empresarial de las previstas en el artículo 68.1.b de la *Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía*, creada con el objetivo de ejercer las competencias de:

- Evaluación y acreditación de las actividades universitarias.
- Fomento de la gestión, evaluación y acreditación de las actividades de investigación, desarrollo e innovación (I+D+I) entre los agentes del Sistema andaluz del conocimiento (SAC).
- Prestar servicio para la tramitación y ejecución de programas y actuaciones vinculados a la formación avanzada, al fomento de la innovación y a programas de formación de universitarios y universitarias en otras regiones y países.
- Fomento de la innovación tecnológica de Andalucía, transfiriendo conocimiento a través de los Agentes del Conocimiento y de la participación de las empresas y de dichos agentes en los programas de I+D+I de la Unión Europea.

En 2019 se llevarán a cabo, en ejecución de estas competencias, diversas actuaciones que se desarrollarán con un **objetivo** específicamente orientado a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres: el Análisis de los desequilibrios de género en el ámbito del Sistema andaluz de conocimiento. Entre estas actividades destacan las siguientes:

- Realizar y publicar un informe que analice la situación de las mujeres en el Sistema andaluz del conocimiento desde una perspectiva de género, con objeto de ofrecer información sobre:
 - Población andaluza y población ocupada en Andalucía por sexo.
 - Datos por sexo atendiendo a los sectores de ejecución y tipo de dedicación.
 - Información sobre la carrera investigadora por sexo en las universidades andaluzas.
 - Datos sobre grupos de investigación, proyectos de excelencia y actividades de I+D, desagregados por sexo, medidos a través de los registros de propiedad industrial.

Se basará este Informe en fuentes de información de organismos oficiales, como el Instituto Nacional de Estadística (INE), la Oficina Española de Patentes y Marcas (OEPM), el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA), la Secretaría General de Universidades, Investigación y Tecnología de la Consejería de Economía y Conocimiento, el Sistema de Información Científica de Andalucía (SICA) y el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD).

- Revisión y actualización de un total de 83 indicadores de género, en las siguientes materias: indicadores relacionados con acciones del Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación (PAIDI 2020); indicadores sobre resultados tangibles: proporción de mujeres que solicitan patentes en Andalucía; indicadores sobre biotecnología; indicadores sobre recursos humanos en las universidades y en Investigación; indicadores sobre procesos y resultados del sistema universitario: alumnas, egresadas, tesis leídas y aprobadas por mujeres.

Durante 2019, a estas dos actividades que inciden directamente en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, se sumarán otras que incluyen de modo transversal la perspectiva de género, a través de la desagregación por sexo de la información que tratan o producen: número de consultas atendidas en la gestión del Sistema de información científica de Andalucía (SICA); actividades de evaluación y acreditación de la calidad de las instituciones universitarias, del profesorado y de la investigación, que se desarrollan por la Dirección de Evaluación y Acreditación; actividades relacionadas con la formación avanzada, movilización competitiva del talento e integración internacional, que además a partir de dicha desagregación incluyen (como en el caso de las becas Talentia) medidas de acción positiva que promueven la igualdad; acciones dirigidas al fomento de la innovación tecnológica y de la participación de empresas y agentes del Sistema andaluz del conocimiento en proyectos de I+D+I internacionales; y en general, en la elaboración de todos los informes que produzca la Agencia.

Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

La Agencia Andaluza del Conocimiento ha sido auditada dentro del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2015-2017 (APG), recibiendo una serie de recomendaciones en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género, que se presentó a la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía. En este sentido, la información aportada por la Agencia muestra que en 2018, se incluyó un objetivo específico

de género, con sus correspondientes actuaciones e indicadores presupuestarios de igualdad de género, y se revisaron los indicadores del PAIF, desagregando por sexo siempre que fue posible. Para 2019, teniendo como base el informe anual “Mujeres en el Sistema Andaluz del Conocimiento” de 2019, se analizarán dichos resultados con enfoque de género. Por otra parte, se creará una base de datos de indicadores relacionados con género, para su análisis evolutivo. También en 2019, se revisará y actualizarán 84 indicadores de género de la Agencia, y se analizarán posibles mejoras o nuevos objetivos, actuaciones e indicadores de género. Para 2020 se evaluó la inclusión de indicadores de medidas de conciliación en las Becas Talenta.

En el apartado de ejecución presupuestaria, no se aporta información sobre cumplimiento. En cuanto a la previsión para 2019, se prevé la revisión interna en cada una de las áreas de la AAC para conocer el grado de ejecución y programar acciones futuras para la adaptación total. Tampoco se describen avances para 2018 en el apartado de implementación de la Metodología G+, aunque sí se detallan actuaciones para 2019: designar a una persona responsable para liderar la puesta en marcha del DOE.G+; iniciar la elaboración de un plan de formación en género y presupuesto y en igualdad de género, a partir del “Procedimiento Solicitud Acción Formativa 2018” ya existente. En conjunto, se observan algunos avances que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios, y la Agencia cumple con carácter general con las recomendaciones APG.

15.00 CONSEJERÍA DE SALUD Y FAMILIAS

El Decreto 105/2019, de 12 de febrero, establece la estructura orgánica de la Consejería de Salud y Familias y del Servicio Andaluz de Salud y dispone de las competencias de la Consejería de Salud y Familias, entre las que se encuentran, además de las atribuciones asignadas en el artículo 26 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, las siguientes: la ejecución de las directrices y los criterios generales de la política de salud, planificación, asistencia sanitaria, consumo, políticas de promoción de las familias, asignación de recursos a los diferentes programas y demarcaciones territoriales, alta dirección, inspección y evaluación de las actividades, centros y servicios sanitarios y aquellas otras competencias que le estén atribuidas por la legislación vigente y todas aquellas políticas de la Junta de Andalucía que, en materia de salud, consumo y familias, tengan carácter transversal.

La Consejería de Salud y Familias, en relación al Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, tiene las competencias que correspondían a la anterior Consejería de Salud. Asimismo, corresponden a esta Consejería de Salud y Familias, las competencias en materia de desarrollo de programas específicos para la promoción de las familias, la promoción y coordinación de la mediación familiar, gestión del registro de parejas de hecho, y reconocimiento, expedición y renovación del título de familia numerosa, que correspondían a la Dirección General de Infancia y Familias de la antigua Consejería de Igualdad y Políticas Sociales.

En relación a la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, para 2019 como **objetivo** estratégico transversal, se propone Reducir la brecha de desigualdad de género en salud en la población, el cual se va a desarrollar a través del trabajo en tres ejes: un Sistema Sanitario público igualitario, una prestación de servicios sanitarios igualitarios y la promoción de relaciones sociales igualitarias. El seguimiento de este objetivo se realizará a través del Sistema Integral de Gestión para incorporar la igualdad de género al Sistema Sanitario público andaluz (SIIGE- SSPA), que se extenderá a todas las actividades de los centros sanitarios, con el fin de que integren, en su gestión y en su organización, las actuaciones y responsabilidades asociadas a la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.

Asimismo, se impulsará una Ley de Familias de Andalucía, que proteja a las mismas. Se prevé la prevención del acoso laboral a las madres y embarazadas, fenómeno conocido como ‘mobbing maternal’, a través de la articulación de medidas específicas de acción positiva que garanticen la protección y seguridad de las mujeres en edad reproductiva. Entre las medidas de apoyo que incluirá la Ley, se encuentran las llamadas ‘becas mamá’, considerada una ayuda de emergencia social para mujeres embarazadas.

El futuro texto de la Ley de Familias de Andalucía favorecerá el marco de protección durante el embarazo y la maternidad, con el doble objetivo de proteger a las madres y al recién nacido en su salud y asegurar además su empleo. Para el personal empleado público con hijos e hijas menores de doce años, la norma contemplará fórmulas de flexibilidad de horarios y el teletrabajo, así como la reducción de jornada. Se primarán los contratos con las empresas que garanticen la promoción y protección de la maternidad y se activará un

registro donde figuren las empresas que articulan buenas prácticas en protocolos y en la promoción de la maternidad. El objetivo es poner en marcha una ley transversal que englobe a todas las consejerías e incorpore la perspectiva de familia en todas las actuaciones.

Asimismo, en 2019 se incorporan al presente Informe las entidades instrumentales relacionadas en el anexo VI de la *Orden, de 27 de febrero de 2019, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2019*, que en el caso de la Consejería de Salud y Familias corresponden a la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias (EPES), la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Bajo Guadalquivir, Agencia Pública Empresarial Sanitaria Costa del Sol, Agencia Pública Empresarial Sanitaria Hospital Alto Guadalquivir, Agencia Pública Empresarial Sanitaria Hospital de Poniente de Almería, Fundación Pública Progreso y Salud, y la Escuela Andaluza de Salud Pública (EASP).

120 DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE SALUD Y FAMILIAS

En el programa 120 están presupuestados los recursos destinados a dar soporte a los servicios horizontales de la Consejería de Salud y Familias, tanto en los Servicios Centrales como en las Delegaciones Territoriales. Se detallan a continuación las principales líneas de trabajo y actuaciones orientadas a corregir las desigualdades de género para 2019 en el ámbito del programa presupuestario 120.

Entre los cometidos del área de gestión de los recursos humanos de la Consejería, destaca la formación del personal. En 2019 se continuará impulsando la formación impartida en materia de igualdad de género. Las acciones formativas en materia de igualdad de género de la Consejería se desarrollarán en coordinación con el Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP), con el **objetivo** de continuar afianzando los avances en materia de conciliación y corresponsabilidad en el ámbito laboral, familiar y personal. De esta forma, se impulsará el desarrollo de un Plan formativo anual que incluya una oferta formativa en dicha materia. En este sentido, para el ejercicio 2019, el **objetivo** específico en materia de igualdad del programa 120 continúa siendo el incremento de las acciones formativas y de sensibilización en igualdad de género de la Consejería.

En materia de gestión del área jurídica, se continuará velando por la aplicación de lo preceptuado en el artículo 6.2 de la *Ley 12/2007,²⁵ de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género de Andalucía*, en relación con la emisión del preceptivo Informe de evaluación de impacto de género del contenido de todos los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que impulse la Consejería. Asimismo, se seguirá verificando que las bases reguladoras de las subvenciones que tramitan los diferentes órganos de la Consejería incorporan la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes.

En cuanto a la actualización y el desarrollo de los Sistemas de Información, se llevará a cabo teniendo en cuenta unos criterios de igualdad de género, tanto en lo que respecta al tratamiento informático de la gestión de la Consejería, como en lo que atañe al impulso y desarrollo de la Administración electrónica.

²⁵ Modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

En el área de planificación y control presupuestario, se elabora el Anteproyecto del Presupuesto de la Consejería con enfoque de género, previsto en el artículo 8 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género de Andalucía*, con el fin último de que el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía sea un elemento activo en la consecución de forma efectiva del objetivo de igualdad entre mujeres y hombres.

Por último, en la gestión del área de contratación, se continuará impulsando la medida recogida en el artículo 12 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género de Andalucía*, en relación con la contratación pública, en cuanto a la tramitación de los contratos celebrados por la Consejería, a instancia de los diferentes órganos de la misma.

31P SERVICIO DE APOYO A LAS FAMILIAS

A raíz de la aprobación del IV Plan Andaluz de Salud, el programa 31P incorpora las medidas previstas y las reflexiones relativas a los cuidados de salud en las políticas de apoyo a las familias andaluzas, previstas en el *Decreto 137/2002, de 30 de abril*, de apoyo a las familias andaluzas y otras normas de ampliación de dichas medidas (*Decretos 18/2003, 7/2004, 66/2005, 48/2006, 100/2007 y 415/2008*), en concreto, el Plan de Salud Bucodental, el Plan andaluz de Alzheimer y el Plan de Atención Infantil Temprana. Estos planes tienen un campo de actuación que afecta fundamentalmente a un elevado número de personas cuidadoras, mayoritariamente mujeres. Así mismo, en el *Decreto 105/2019, de 12 de febrero, se establece la estructura orgánica de la Consejería de Salud y Familias y del Servicio Andaluz de Salud*, se otorga a la Secretaría General de Familias amplias competencias en este ámbito.

Entre los objetivos y actuaciones del programa 31P para 2019 destacan:

Objetivo 1. Desarrollar hábitos saludables de higiene bucodental y alimentación sana en la población infantil. Para ello, se prevé llevar a cabo las actuaciones Creciendo en salud (para menores de 3 a 12 años) y Creciendo en salud 03 (para menores de 0 a 3 años), en la Línea autocuidados. Se trata de actividades a desarrollar en los centros educativos durante el curso escolar, para hacer cotidiana entre los niños y las niñas de hasta 12 años la higiene de los dientes y el mantenimiento de una alimentación sana, equilibrada y no cariogénica.

Objetivo 2. Atención de personas enfermas de Alzheimer, familiares, profesionales e integrantes de las asociaciones. En este objetivo se prevé la actuación Proyecto AL-Lado con el Alzheimer. Se trata de un instrumento de cooperación entre los servicios sanitarios y las asociaciones para ganar salud y facilitar la labor de las personas cuidadoras, prestando especial atención a las mujeres y partiendo de las necesidades reales de las familias y su visión de la enfermedad. Se está creando una red AL- Lado que servirá de plataforma de comunicación entre cuidadoras.

Objetivo 3. Plan de Atención Infantil Temprana. La Atención infantil temprana en menores de 0 a 6 años consiste en un conjunto de intervenciones dirigidas a niños y niñas de 0 a 6 años que presentan o tienen riesgo de presentar trastornos en su desarrollo intelectual, sensorial, del espectro autista y otros.

Objetivo 4. Asistencia dental. Este subprograma recoge las actividades necesarias para proporcionar la asistencia contemplada en el *Decreto 281/2001, de 26 de diciembre, por el que se regula la prestación asistencial dental a la población de 6 a 15 años de la Comunidad Autónoma de Andalucía*, dirigida a la población de 6 a 15 años de Andalucía con el objetivo de mejorar su salud bucodental. Y ello se realiza a través de actividades de promoción y prevención, así como actividades asistenciales, cuando se detecta la presencia de patología, posibilitando la utilización de los servicios de asistencia dental a un mayor número de personas con derecho a la prestación.

Objetivo 5. Desarrollar un Modelo de Apoyo a las Familias que incorpore la perspectiva de las familias en las otras políticas. Como resultado de la adaptación de las familias a los cambios sociales, actualmente existen diferentes modelos o estructuras familiares. Entre otras, la denominada nuclear conyugal, las unipersonales, las monoparentales y las parejas de hecho. Todas estas formas de familias tienen el mismo valor, todas se merecen el mismo respeto e idéntica protección y reconocimiento y todas responden al derecho de las personas de constituir núcleos afectivos y de convivencia que colmen sus expectativas y deseos. Los lazos de confianza, afecto y solidaridad existentes entre los miembros de una familia son un auténtico capital social, que establece la base del posterior capital humano y profesional de las personas. Por ello, todos sus miembros deben compartir de forma justa, solidaria e igualitaria derechos, obligaciones y, por tanto, responsabilidades. Pero no solo las familias, los diferentes sectores, en todos los niveles de gobierno, deben incorporar la perspectiva de la familia en sus políticas, para desarrollar respuestas transversales efectivas, con enfoque de familia y reducción de desigualdades intra e interfamiliares.

Objetivo 6. Optimizar la gestión de los recursos destinados a las familias, contemplando sus diferentes tipologías y situaciones de especial vulnerabilidad. Las políticas familiares se desarrollan de la mano de las de igualdad de oportunidades y prestan especial atención a las políticas de infancia.

En este sentido, en el marco del *Decreto 137/2002, de 30 de abril de Apoyo a las Familias Andaluzas*, y los *Decretos 18/2003, de 4 de febrero y 7/2004, de 20 de enero*, refundidos mediante la *Orden de 9 de marzo de 2004*, y desarrollados mediante los *Decretos 66/2005, de 8 de marzo y 48/2006, de 1 de marzo*, de ampliación del primero, se regulan un conjunto de medidas, servicios y ayudas, que desde una perspectiva global reflejan el apoyo a la población andaluza, a través de diferentes acciones que se desarrollan desde las distintas áreas y consejerías de la Junta de Andalucía. Actuaciones, fundamentalmente, centradas en la gestión de las ayudas por partos múltiples y nacimiento del tercer hijo o hija.

La prestación asistencial dental (PAD) a las personas de 6 a 15 años recoge las actividades asistenciales, así como la prevención y la promoción de la salud bucodental de este colectivo. La puesta en marcha de la prestación asistencial dental ha supuesto un aumento considerable de la frecuentación al dentista de cabecera por parte de la población infantil y adolescente y ha influido en una mejora de la accesibilidad a los servicios dentales de dicha población, al haberse incrementado la oferta de servicios, desde el año 2003 (en el que existían 838 ofertas de servicios dentales), al año 2019, con 2.416 ofertas de servicios.

El objetivo de este programa es la mejora de la salud bucodental de la población de 6 a 15 años residente en Andalucía, a través de actividades de promoción y prevención, así como asistenciales cuando se detecta la presencia de patología, no existiendo desigualdades en el acceso a la prestación, dado que la posibilidad de utilización de dicho servicio está en función de la estructura de la población de derecho y la decisión de las personas que ejerzan la patria potestad, la tutela o la guarda y custodia para utilizarlo o no. El número de dentistas que participan en el programa (tanto públicos como privados) para la prestación dental ascienden a 1.843, de los cuales 1.078 son mujeres (58,5%). El número de personas con derecho a la prestación, en el año 2019, alcanza 900.543, de las cuales el 51,4% son hombres y el 48,6% son mujeres. La previsión de personas atendidas para 2019, de acuerdo con la frecuentación que se ha realizado durante los primeros meses del año es de 49,5% de hombres y 50,5% de mujeres.

En cuanto a la enfermedad de Alzheimer, cabe señalar que es de causa desconocida y provoca un tipo de demencia degenerativa marcada por un deterioro progresivo e irreversible de las funciones cognitivas que ataca el cerebro y genera como consecuencia limitaciones de la memoria, el razonamiento y el comportamiento. Es la más común de las enfermedades causantes de demencia, convirtiéndose en la cuarta causa de mortalidad entre adultos, después de las enfermedades cardiovasculares, el cáncer y el ictus. A pesar de que afecta mayoritariamente a personas mayores de 65 años, existe un porcentaje de casos con aparición en edades cada vez más tempranas. La compleja problemática relacionada con la demencia, que afecta a pacientes, a cuidadoras y cuidadores, a familias y a la sociedad en su conjunto, ha hecho necesaria una intervención desde una perspectiva multidisciplinar, que incluya distintos ámbitos de actuación y en la que participen de forma coordinada los agentes sociales y las administraciones públicas.

Ante esta realidad y con la intención de impulsar actuaciones y medidas encaminadas a mejorar la calidad de vida de las personas afectadas y las personas cuidadoras se desarrolló el Plan Andaluz de Alzheimer 2007-2010 y sus correspondientes adendas en los años sucesivos, que constituyó, por sí mismo, un hito dado que integró las actuaciones llevadas a cabo por las antiguas Consejerías de Salud, Consejería de Igualdad y Políticas Sociales y la Confederación Andaluza de Federaciones de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras Demencias (ConFEAFA). Todo ello bajo los principios de universalidad, equidad, solidaridad y accesibilidad, que son compartidos tanto por el Sistema Sanitario público como por el Sistema de Servicios Sociales de Andalucía.

Fruto de la experiencia acumulada desde la aprobación del *Decreto 137/2002, de Apoyo a las Familias Andaluzas*, y durante el período de vigencia del Convenio marco de colaboración entre las consejerías de la Junta de Andalucía y la ConFEAFA que ha dado soporte normativo al Plan Andaluz de Alzheimer anteriormente mencionado, para los años venideros se ha decidido elaborar una Estrategia Alzheimer que contenga los principales objetivos a alcanzar, las actuaciones y/o actividades a desarrollar y el sistema y/o metodología por el que se valorará su cumplimiento.

Cabe destacar que, entre las seis líneas estratégicas que vertebran la Estrategia Alzheimer, se contempla la atención integral de las personas afectadas y el apoyo a las personas cuidadoras en todas las fases de la enfermedad, la información, formación y asesoramiento a las

personas afectadas, a las familias cuidadoras, a las asociaciones y profesionales implicados en la enfermedad de Alzheimer y a la sensibilización de la opinión pública, instituciones, entidades y medios de comunicación, así como a la promoción del voluntariado y el fomento del asociacionismo y la promoción e impulso de líneas de investigación y de intervención.

Según el Informe mundial Alzheimer 2019 de *Alzheimer Disease International*, se estima que en el año 2018 hay 50 millones de personas afectadas por demencia en el mundo, que aumentará a 82 millones de personas, en el año 2030 y a 152 millones, en 2050.

En España, la tasa de mortalidad por enfermedad de Alzheimer tiene una tendencia ascendente. Según datos del IECA, en Andalucía el número de personas mayores de 65 años, durante el año 2018 se sitúa en 1.410.945, de las que el 56,6% son mujeres. El aumento de la esperanza de vida, conlleva que la población siga creciendo en los próximos años, situando las estimaciones de IECA en 2.411.000 personas mayores de 65 años, para 2040. Estos datos demográficos cobran importancia en relación a la enfermedad de Alzheimer y otras demencias, porque la edad avanzada es el principal factor de riesgo para su aparición. En 2017, la esperanza de vida en España era de 79,2 años en hombres y 84,4 años en mujeres, por ello, se estima que habrá un mayor número de mujeres con demencia. Desde la Estrategia de Alzheimer se realiza una estimación de la proyección de la enfermedad, apoyándose en el estudio Euroderm, según el cual se estima que para 2020 habrá en Andalucía más de 120.000 personas con demencia y en 2030 más de 150.000 personas. En 2016, la tasa de mortalidad por enfermedad de Alzheimer por cada 100.000 habitantes ha sido de 14,3, en Andalucía y de 12, en España.

La Tarjeta+Cuidado de la Consejería de Salud y Familias facilita el esfuerzo de cuidar a un familiar reconociendo una serie de prestaciones y servicios. En 2018, en Andalucía se reconocieron a 69.327 personas beneficiarias de la Tarjeta+Cuidado. De ellas, 58.027 son mujeres y 11.300, hombres. Por lo tanto, por cada hombre titular de la tarjeta hay 5,2 mujeres. El número de personas beneficiarias de la Tarjeta+Cuidado por demencias asciende a 36.786 personas en total, de las cuales 30.804 son mujeres y 5.982, hombres; por tanto, el 83,7% son mujeres cuidadoras de personas con demencia.

Por otra parte, el proyecto Al-Lado es una estrategia de cooperación para la mejora de la atención a personas con problemas de alta adversidad en salud, entre quienes prestan la atención, profesionales de los servicios públicos y quienes la reciben, personas afectadas y su entorno cuidador próximo; que pueden estar organizados en asociaciones de personas afectadas y familiares, con el objetivo central de cooperar para recuperar el proyecto de vida y reducir el sufrimiento en todo el proceso de atención, a través de la participación. Al-Lado empezó en 2010, introduciendo la cooperación como instrumento en los servicios sanitarios y las asociaciones respecto a las demencias, especialmente a la enfermedad de Alzheimer, abordando las vivencias en el proceso de atención. Han participado desde 2010, un total de 734 personas en talleres de Alzheimer Al-Lado. Durante 2019, el 81% de las personas participantes son mujeres.

La Confederación de Asociaciones de familias de enfermos de Alzheimer (ConFEAFA) tiene 15.160 mujeres asociadas y 5.816 hombres, durante 2018. En 2018, ConFEAFA ha desarrollado el Programa Terapias no farmacológicas a través de las tecnologías de la información y el conocimiento (TIC), en la que han participado 979 mujeres (69%) y 448 hombres

(31%). También ha desarrollado el Programa Coordinación, que consiste en proporcionar información a familiares de personas con Alzheimer, y que cuenta con 12.289 de personas atendidas (de las cuales las mujeres representan el 70% y los hombres el 30%)

41C ATENCIÓN SANITARIA

El programa 41C Atención Sanitaria está compartido entre la Consejería de Salud y Familias y el Servicio Andaluz de Salud (SAS), por lo cual, existen créditos presupuestarios del programa 41C gestionados por la Agencia administrativa (SAS) y otros créditos cuya gestión corresponde a la Consejería de Salud y Familias. La práctica totalidad de los recursos previstos en el Programa 41C (el 99,9%) se corresponde con las transferencias de financiación, bien de explotación, bien de capital, que la misma destina a la financiación de la actividad de sus Agencias Públicas Empresariales Sanitarias adscritas, para la prestación de asistencia sanitaria especializada a la población objeto de cobertura.

Por ello, son fundamentalmente las Agencias Públicas Empresariales Sanitarias las que fijan los objetivos en materia de igualdad de género y las actuaciones para desarrollarlos, sin perjuicio de las orientaciones que a este respecto realiza la Consejería de Salud y Familias. Las Agencias Públicas dentro del ámbito de la salud, han sido pioneras en la promoción de la igualdad de género, siendo las primeras en impulsar Planes de igualdad, acogiendo, algunas de ellas, al Programa Óptima y, posteriormente, al Programa Igualem.

Durante el año 2019, las Agencias Públicas Sanitarias van a continuar trabajando para consolidar la incorporación de la perspectiva de género en distintos ámbitos: en el día a día de la prestación de la asistencia sanitaria en sus centros, en el análisis de la demanda de asistencia sanitaria, en la formación transversal de sus profesionales, en el acceso al empleo público en estas entidades, en la promoción de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en las tareas de comunicación y publicidad, así como en la adopción de buenas prácticas en materia de género identificadas en otras entidades.

Los principales objetivos fijados para el año 2019 para la efectiva igualdad entre hombres y mujeres en el seno de las Agencias Públicas, en línea con los ya definidos en los últimos años son:

Objetivo 1. Continuar incorporando la perspectiva de género en la prestación de los servicios sanitarios, identificando elementos de mejora.

Objetivo 2. Promover la transversalidad de género en la planificación de la política de las Agencias Sanitarias, integrando la perspectiva de género en todos los ámbitos de gestión.

Objetivo 3. Incorporar la variable de igualdad de género de forma directa y proactiva en los procesos de gestión de personas.

Objetivo 4. Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la selección y en el acceso al empleo, así como en su promoción y desarrollo profesional.

Objetivo 5. Fomentar la incorporación de hombres y mujeres a aquellos perfiles, colectivos o puestos en los que exista subrepresentación, de acuerdo con la situación del mercado de trabajo.

Objetivo 6. Consolidar las medidas en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con el fin de promover la corresponsabilidad de hombres y mujeres, en el ámbito público y privado.

Objetivo 7. Desarrollar una política salarial que garantice la igualdad entre hombres y mujeres en cuanto a las retribuciones planteadas.

Objetivo 8. Formar y sensibilizar a las plantillas de las agencias, en especial al personal directivo, en materia de igualdad de género.

Objetivo 9. Fomentar la cultura de la conciliación familiar y laboral y la corresponsabilidad, orientadas a promover la igualdad de género en las agencias, impulsando a las comisiones de igualdad.

Objetivo 10. Profundizar en una cultura de la información y la comunicación, sobre las prácticas existentes en el seno de las distintas entidades en materia de igualdad de género.

Objetivo 11. Potenciar, en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa, la participación de las agencias en proyectos dirigidos a favorecer la igualdad de oportunidades.

Objetivo 12. Seguir impulsando estrategias de comunicación que hagan más visible el trabajo de las mujeres en el ámbito de las emergencias sanitarias y, en especial, dentro de las actividades que se lleven a cabo para conmemorar los 25 años de creación de la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias.

Objetivo 13. Prevenir o, en su caso, corregir cualquier comportamiento o acción que pudiera merecer la calificación de acoso moral, sexual o por razón de sexo, a través de la implantación de un Protocolo de actuación.

Para hacer efectivos dichos objetivos, las Agencias plantean, en el marco de sus Planes de igualdad, el desarrollo de actuaciones, entre las que pueden destacarse las siguientes:

- Presencia equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones de selección de personal.
- Incluir en las acciones de bienvenida a los nuevos y nuevas profesionales contenidos en materia de igualdad.
- Analizar las necesidades formativas diferencialmente para hombres y mujeres, así como las barreras principales que experimentan para la formación.
- Incorporar contenidos en materia de igualdad de género al plan de formación de manera progresiva y planificada en torno a los ámbitos asistenciales y no asistenciales.
- Favorecer la modalidad online para la formación no presencial o semipresencial que permita la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
- Continuar con las sesiones de formación a profesionales sobre el Abordaje del maltrato a las mujeres en el sistema de emergencias.
- Estimulación e intensificación de la participación de las mujeres en aquellas acciones formativas que versen sobre habilidades directivas.

- Creación de espacios de igualdad de género en la Intranet de las Agencias y difusión de contenidos de igualdad a través de canales de comunicación interna.
- Adecuación de los puestos de trabajo para las mujeres gestantes o en periodo de lactancia.
- Modificar la nomenclatura de los puestos de trabajo, de manera que en su denominación estén representados gramaticalmente ambos sexos.
- Consolidar las medidas en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con el fin de avanzar en la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado.
- Facilitar el traslado temporal de centro del personal por razones de conciliación familiar y laboral.
- Realización de campañas de sensibilización a la plantilla, para compartir la asunción de responsabilidades familiares.
- Realizar estudios para identificar las dificultades con las que se encuentran las mujeres de las agencias para incorporarse a los procesos de promoción y definir estrategias para solventarlas (encuestas anónimas)
- Elaboración de un cuadro de mando de igualdad de género, que analice aspectos tales como la composición de plantilla por categoría o tipo de contrato, el absentismo, el uso de permisos o el acceso a promoción interna, entre otros.
- Evaluar el perfil de las personas demandantes de los servicios sanitarios prestados en los centros hospitalarios, así como el de los y las demandantes de los servicios a través de las líneas asistenciales 061 del proceso dolor torácico y en Salud Responde (cita previa), desde la perspectiva de género, analizando la existencia de posibles estereotipos predeterminados que puedan condicionar los resultados en salud.
- Identificar elementos de mejora en el abordaje de patologías que presenten influencia significativa de la variable sexo.
- Incorporar la perspectiva de género en el análisis de los resultados en salud.
- Promover la participación de las mujeres en las acciones de comunicación, que se visibilicen en puestos de trabajo del 061 y en especial, en puestos de técnicas de emergencias sanitarias.
- Priorizar el uso de imágenes que evidencien la presencia de las mujeres en las diferentes categorías laborales de la organización.
- Elaboración de un catálogo de buenas prácticas implantadas en las Agencias y en otras entidades pertenecientes a la Red de Igualdad en la Empresa (REDDIE) con el objetivo de que sean analizadas y valoradas en la Comisión de igualdad, para su incorporación a las políticas de igualdad de las Agencias.

- Promover estudios de investigación sobre diferentes patologías, integrando la variable sexo y fomentar el reconocimiento de las investigaciones que incorporen la dimensión de género.
- Colaborar con entidades públicas o privadas, así como con centros de formación y orientación laboral, que tengan entre sus fines la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (ferias de empleo, formación, prácticas en instituciones, etc.)
- Seguimiento del código de buenas prácticas en el uso del lenguaje, para evitar un uso sexista o inadecuado.
- Difundir los protocolos existentes para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual.

41D SALUD PÚBLICA Y PARTICIPACIÓN

El programa presupuestario Salud Pública y Participación persigue contribuir a generar las condiciones en la sociedad más favorecedoras para la salud, promover conductas y estilos de vida más saludables, proteger la salud ante las amenazas y los riesgos y no solo luchar contra las enfermedades y minimizar la pérdida de la salud. El centro directivo responsable del programa 41D, es la Dirección General de Salud Pública y Ordenación Farmacéutica junto con la Dirección General de Cuidados Sociosanitarios.

El Sistema Sanitario público de Andalucía se encuentra comprometido con un modelo de atención sanitaria que incorpora, entre otros valores, la equidad de género. Una de las metas explícitas del IV Plan Andaluz de Salud 2013-2020 es la de disminuir las desigualdades de género reorientando los recursos, la atención sanitaria y las prestaciones de carácter preventivo y de promoción de salud hacia las necesidades específicas de salud de hombres y mujeres.

El género como determinante social de la salud (DSS) hace referencia a las inequidades en función del género que son injustas, evitables y prevenibles (Bonney, Morgan, Kelly, Butt & Bergman, 2007). De acuerdo con Sen, Östlin y George (2007) las relaciones de género constituyen la raíz de la causa de las inequidades de género y es uno de los determinantes más influyentes. Las mujeres tienen mayor expectativa de vida que los hombres en las mismas condiciones socioeconómicas. La brecha de género en mortalidad se mantiene favorable a las mujeres, aunque en los últimos años hay una ligera disminución de esta brecha. No obstante, existe lo que se denomina la paradoja de la mortalidad. Las mujeres viven más años, pero con peor salud.

El padecimiento de problemas de salud crónicos es más prevalente en las mujeres. Sin embargo, el tipo de trastorno crónico muestra diferencias entre los sexos. La artrosis, artritis y problemas reumáticos son más frecuentes en mujeres, mientras que la bronquitis es más prevalente en hombres. Este perfil de morbilidad diferencial tiene consecuencias también en el padecimiento de alguna limitación para realizar las actividades de la vida diaria, que es más frecuente en las mujeres mayores.

La mayor causa de mortalidad para las mujeres en Europa se debe a las enfermedades cardiovasculares (como el accidente cerebrovascular y la enfermedad coronaria) y el cáncer, mientras que los trastornos de la salud mental y las afecciones musculoesqueléticas son las principales causas de morbilidad (OMS, 2016).

Con frecuencia, la medicalización es la respuesta que se da a muchos problemas de salud de las mujeres derivados de injustas situaciones que asumen por razón de género. Tal medicalización, a la vez, contribuye a encubrir y mantener el origen social de muchos padecimientos.

Debido a la socialización diferencial de género, los hábitos y estilos de vida que asumen las mujeres y los hombres adoptan distinta forma. Los varones tienden a mostrar comportamientos agresivos y de riesgo con mayor frecuencia que las mujeres. En consonancia, las tasas de mortalidad por accidentes de tráfico y por suicidio y lesiones autoinflingidas son mayores que las de las mujeres en todos los grupos de edad. (Marcos y cols., 2013). Aunque tradicionalmente, el hábito tabáquico era considerado típicamente masculino, esta consideración está cambiando. La brecha de género es mucho más elevada en edades mayores que en los grupos de edad más joven. Este cambio de patrón, ampliamente analizado por diversas autoras desde la perspectiva de género, no está siendo tenido en cuenta de manera suficiente por el sistema sanitario, que sigue contemplando el hábito tabáquico como un comportamiento de varones.

Se ha realizado un primer análisis de situación de las desigualdades de género en salud en Andalucía, que va a permitir orientar mejor las actuaciones que se incorporan en el programa 41D sobre género y salud, que abarca las desigualdades en los determinantes de salud, en el estado de salud y en la atención sanitaria. El avance en la desagregación por sexo de los sistemas de información y de los sistemas de seguimiento de resultados en salud va a permitir avanzar en la realización del Mapa de Salud y Género a lo largo de los próximos años, con un importante impulso en el ejercicio de 2019.

Un ejemplo de ello va a ser el programa Creciendo en salud, que va a permitir obtener información desagregada por sexo, para evaluar la equidad de las actuaciones, o en los Planes de tabaquismo, accidentabilidad o la Estrategia de salud sexual, que se incorporan al ejercicio 2019.

La Consejería de Salud ha definido un total de 11 objetivos estratégicos y el programa 41D, se enmarca específicamente en los siguientes:

El **objetivo** estratégico está orientado a Proteger la salud de las personas, y desarrollar políticas que mejoren su bienestar y calidad de vida, así como fomentar estrategias de salud orientadas a que las personas adopten formas y estilos de vida más sanos y favorecer entornos de vida más saludables. Los objetivos operativos y las actuaciones asociadas son:

Objetivo operativo: Implementar actuaciones de promoción de salud dirigidas a todas las etapas de la vida de las personas.

- Desarrollo del Programa de Promoción de la salud en los lugares de trabajo (PSLT).
- Desarrollo del Programa Creciendo en salud en los centros educativos de Andalucía.

- Desarrollo del Programa Forma Joven en los centros educativos de Andalucía.
- Desarrollo del Programa Comedores Saludables.
- Apoyo y asesoramiento en la implantación de la Estrategia de acción local en salud. Apoyo y asesoramiento en la implantación de la Estrategia de acción local en salud en los municipios andaluces para la elaboración de sus Planes locales de salud a través de la metodología RELAS. Un apoyo para la implantación de la Estrategia en los municipios es la concesión de subvenciones destinadas a la financiación de proyectos para la elaboración y desarrollo de Planes locales de salud, llevando los objetivos de salud pública a las diferentes agendas políticas de los gobiernos locales para mejorar la salud y calidad de vida de la ciudadanía andaluza, con especial énfasis en la reducción de las desigualdades en salud.
- Desarrollo de la Iniciativa imagen y salud en el marco de la prevención de los trastornos de la conducta alimentaria.
- Desarrollo de la Estrategia andaluza de salud sexual.
- Desarrollo del Proyecto de humanización a la atención perinatal en Andalucía.
- Desarrollo del Plan integral de accidentabilidad de Andalucía.
- Desarrollo del Plan Integral de tabaquismo de Andalucía.
- Desarrollo de campañas informativas sobre actuaciones desarrolladas en el marco de los Planes integrales de salud.
- Evaluación y seguimiento de los Planes Integrales de salud de Andalucía.

Objetivo operativo: Disminuir las tasas de morbimortalidad de enfermedades prevenibles mediante inmunización.

- Desarrollo de la estrategia de vacunación de Andalucía.

Objetivo operativo: Reducir la incidencia del VIH/Sida e Infecciones de Transmisión Sexual (ITS) entre la población de Andalucía.

- Distribución de material prevención de VIH/Sida.
- Subvenciones públicas a entidades que desarrollan su trabajo en el ámbito del VIH/Sida.
- Programa de Diagnóstico Precoz en ámbito Comunitario y en Atención primaria.
- Sensibilización, formación e información de las personas más jóvenes sobre Infecciones de Transmisión Sexual (ITS).

El **objetivo** estratégico Reducir las desigualdades sociales en salud, garantiza especialmente la protección de las personas más vulnerables y de las que reúnen mayores riesgos para la salud en función de sus condiciones de vida. Los objetivos operativos y las actuaciones asociadas son:

Objetivo operativo: Desarrollar actuaciones de promoción de estilos de vida saludables en grupos de población específicos.

- Desarrollo de los Grupos Socioeducativos de Atención Primaria (GRUSE).
- Desarrollo de Creciendo en Salud y Forma Joven en centros educativos ubicados en ZNTS.

Objetivo operativo: Mejorar el conocimiento de las Enfermedades Raras en Andalucía.

- Desarrollo del Plan de Atención a Personas con Enfermedades Raras (PAPER).

Objetivo operativo: Desarrollar acciones de atención integral a personas afectadas por patologías y a las personas cuidadoras. Desarrollar acciones referidas a la atención integral a personas afectadas por distintas patologías (Cardiopatías, Celiaquía, Déficit de Atención e Hiperactividad, Cáncer y otros) y a las personas cuidadoras con el propósito de mejorar la atención y la calidad de vida.

- Línea de subvenciones para desarrollar proyectos de ayuda mutua en salud y autocuidados.
- Desarrollo de la estrategia Al-Lado.

Objetivo operativo: Mejorar la atención sanitaria y la prevención a personas en situación de prostitución.

- Difusión e implantación del Protocolo de atención sanitaria a personas en situación de prostitución en los distritos sanitarios.
- Línea de subvenciones para la atención a la salud de las personas en situación de prostitución.
- Convenio de colaboración para la atención a la salud de las personas en situación de prostitución.

El **objetivo** estratégico orientado a Avanzar en la calidad asistencial con la finalidad de mejorar los resultados en salud, cuenta con dos objetivos operativos asociados:

Objetivo operativo: Garantizar la ordenación farmacéutica en Andalucía.

- Autorización, coordinación y control de servicios y establecimientos farmacéuticos.
- Autorización, coordinación y control de productos sanitarios.

Objetivo operativo: Diseñar el modelo de Estrategia de la atención socio sanitaria de Andalucía.

- Análisis y coordinación de las líneas estratégicas del modelo de Estrategia de la atención socio sanitaria de Andalucía.
- Elaboración de los documentos estratégicos de la Estrategia de la atención socio sanitaria de Andalucía.

Otro **objetivo** estratégico es Contribuir a mejorar la salud y el bienestar de la población andaluza a través de la investigación, desarrollo e innovación en salud. Los objetivos operativos y las actuaciones asociadas son:

Objetivo operativo: Establecer Planes y programas del ámbito de protección de la salud.

- Desarrollo de la Estrategia de Seguridad Alimentaria para Andalucía.
- Desarrollo del Plan Nacional de Control Oficial de la Cadena Alimentaria (PNCOCA) en Andalucía.

Objetivo operativo: Mantener un sistema de análisis laboratorial de los peligros asociados a los riesgos para la salud.

Objetivo operativo: Potenciar la vigilancia de la salud y el control de las enfermedades transmisibles y no transmisibles.

- Sistema de Atención continuada a alertas de salud pública de Andalucía.
- Programas de formación para profesionales de la red de vigilancia de la salud de Andalucía.
- Adaptación de los sistemas de información de vigilancia de la salud de Andalucía.
- Mantener las publicaciones en materia de vigilancia de la salud.
- Desarrollo del programa de farmacovigilancia en el ámbito geográfico de Andalucía.

En el **objetivo** estratégico de género Reducir la brecha de desigualdad de género en salud en la población, los objetivos operativos y las actuaciones asociadas son:

Objetivo operativo: Desarrollar el Protocolo andaluz para la actuación sanitaria en materia de violencia de género.

- Coordinación de las actuaciones en materia de atención sanitaria en violencia de género.
- Prevención y atención integral a las mujeres en situación de violencia de género.

Objetivo operativo: Realizar el mapa integral de igualdad de género y resultados en salud.

- Constitución de la Comisión de Género y Salud.
- Elaboración y consenso sobre la metodología para el diagnóstico de situación.
- Realización del catálogo de sistemas de información de salud pública sin incorporación de la variable sexo.

Por último, el **objetivo** estratégico Promover la participación de la ciudadanía en la planificación y evaluación de la política sanitaria cuenta con los siguientes objetivos operativos y actuaciones:

Objetivo operativo: Favorecer la participación activa de la ciudadanía en aspectos de la salud y sus determinantes.

- Elaboración de la Estrategia de participación en salud.
- Censo de asociaciones en salud de Andalucía.

41K POLÍTICA DE CALIDAD Y MODERNIZACIÓN

Mediante el programa presupuestario 41K, dedicado a la mejora de la calidad, investigación y gestión del conocimiento del Sistema Sanitario público, la Secretaría General de Investigación, Desarrollo e Innovación en Salud ejerce sus competencias con el objetivo último de mejorar el estado de salud y bienestar social de la población andaluza y contribuir al desarrollo económico y social de la Comunidad Autónoma andaluza.

La Estrategia de investigación, desarrollo e innovación en salud 2014-2018 tiene como misión contribuir a mejorar la salud y el bienestar de la población andaluza a través de la organización eficiente y efectiva de los esfuerzos para generar conocimiento y el desarrollo de nuevos productos, servicios, organización y procesos para la atención sanitaria y social de calidad, la promoción y protección de la salud individual y colectiva y el desarrollo social y económico de la sociedad andaluza.

En 2016, se detectó un desequilibrio entre la proporción de investigadoras mujeres, las que son investigadoras principales (IP) y las que son directoras de sus grupos de investigación o sus institutos de investigación biomédica. En cuanto al total de investigadores principales y colaboradores que tenían un proyecto activo en 2016 alcanzaron un total de 2.483 personas, de los cuales 1.283 son mujeres, por tanto, un porcentaje de un 52% de mujeres entre el total de investigadores.

En el caso de los investigadores principales, de los 840 proyectos activos competitivos en 2016 gestionados por la Red de Fundaciones Gestoras de la Investigación (RFGI), un total de 328 eran liderados por mujeres, siendo un 39% de proyectos cuya investigadora principal es mujer. Y entre los 272 grupos de investigación identificados y validados en 2016, un total de 35 eran liderados por mujeres, es decir, un 15% de mujeres líderes de grupos de investigación.

En cuanto al análisis de género de los datos disponibles del año 2017, cabe señalar que la participación en proyectos de I+D+i donde la investigadora principal fue una mujer, fue del 52%.

A la luz de estos datos, el programa 41K se plantea desarrollar una serie de objetivos que faciliten una mejora en las condiciones de igualdad de género en la investigación y la innovación en el Sistema Sanitario Público de Andalucía (SSPA) y, sobre todo, que permitan incrementar el liderazgo de las investigadoras mujeres en proyectos como investigadoras principales (IP), como líderes de grupos y como directoras de institutos de investigación biomédica. El programa presupuestario define todos sus objetivos, por tanto, realizando el análisis de la perspectiva de género y de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la generación de conocimiento y la calidad e innovación del Sistema Sanitario público (SSPA).

Para el 2019, dentro del **objetivo** estratégico Reducir la brecha de desigualdad de género en salud en la población, se incluyen los siguientes objetivos operativos y actuaciones:

Objetivo operativo: Mejorar la igualdad en los instrumentos de gestión de la I+i. El gran número de personas investigadoras e innovadoras del SSPA hace que sea necesario plantear un objetivo operativo que contribuya a la igualdad en la investigación y la innova-

ción. Se ha detectado, que a pesar de la gran proporción de investigadoras mujeres y de profesionales mujeres en el SSPA, el volumen de líderes en grupos, centros e institutos de investigación es mucho menor al esperable en condiciones de igualdad de género. Así mismo es necesaria la existencia de composiciones equilibradas en los órganos asesores, por ejemplo, paneles de evaluación y gerencias de instituciones de investigación. Es necesario que existan mujeres directivas de los órganos de decisión, por el efecto facilitador que tendría en el reconocimiento del talento existente.

Este objetivo operativo incluye acciones dedicadas a garantizar la igualdad en los instrumentos de planificación de la I+D+i y que se mejore el conocimiento de los gestores en materia de igualdad de género. Como actuación, se contempla el desarrollo de formación específica para reforzar la competencia de liderazgo científico dirigido a mujeres, dado que los cursos específicos de liderazgo se ha demostrado que son eficaces para facilitar la existencia de líderes investigadores y reducir, de este modo, la brecha de género existente.

Objetivo operativo: Garantizar la igualdad en el liderazgo investigador en los proyectos de investigación e innovación. Este objetivo potencia que exista liderazgo investigador por parte de las mujeres, tanto favoreciendo la igualdad en los puestos de liderazgo en proyectos, como en los puestos directivos.

Para ello, se prevé el desarrollo de una serie de actuaciones que faciliten una mejora en las condiciones de igualdad de género en la investigación y la innovación en el SSPA y, sobre todo, que permitan incrementar el liderazgo de investigadores mujeres en proyectos como investigadoras principales y como directoras de institutos de investigación biomédica, que son las siguientes:

- Garantizar la representación equilibrada en los paneles de evaluación. En esta actuación se garantiza que la representación en los paneles de evaluación refleje la composición actual del colectivo de investigadores.
- Otorgar mayor puntuación a proyectos liderados por mujeres. Se otorga mayor puntuación en las convocatorias competitivas de proyectos a las investigadoras principales mujeres, si el porcentaje es inferior al 45% en su área de investigación.

44H CONSUMO

La Dirección General de Consumo remitió a la Dirección General de Presupuestos, el 6 de abril de 2018, un nuevo Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE. G+), reformulado²⁶ a partir del elaborado tras la Auditoría de presupuestos y Género realizada al programa 44H en los años 2015 y 2016, sobre los ejercicios presupuestarios 2010-2013. En la auditoría se detectaba que se debían adoptar medidas tendentes a la realización de diagnósticos de género en un significativo número de áreas de competencia de la Dirección General de Consumo, que adolecían de dicho diagnóstico. Durante 2017 se llevó a cabo un diagnóstico

26 La primera versión del DOE.G+ fue puesto en conocimiento de la Comisión de Impacto de Género en el Presupuesto, en la sesión que tuvo lugar el 17 de junio de 2016.

de género en los ámbitos indicados por la auditoría y recogidos en el DOE.G+ de 2016, por parte de personal especializado en género.

En dicho diagnóstico se detectaba que, salvo una de las líneas de actuación (tramitación de inspecciones y procedimientos sancionadores), el resto han sido valoradas como pertinentes en género. En términos globales, se puede afirmar que aún no se han podido observar importantes brechas de género, aunque no significa que no se aprecien diferencias en función del sexo y, por tanto, la necesidad de seguir avanzando en materia de igualdad de género, sobre todo en algunas acciones. Quedan retos pendientes en la detección de brechas de género entre las personas beneficiadas por los programas de subvenciones, condicionada a que se modifiquen las Bases Reguladoras de la convocatoria, y en lo relativo al sistema arbitral, para lo que son necesarias mejoras en la obtención de datos de dicho sistema de resolución alternativa de conflictos.

En definitiva, el análisis de género realizado concluía que el principal desafío está en eliminar las barreras que existen detrás de la menor participación de las mujeres en consumo. El consumo es uno de los ámbitos en los que lejos de ser igualitario, reproduce la desigualdad de género. Estas barreras se encuentran ligadas a la existencia de desigualdades estructurales de género que determinan diferentes comportamientos y actitudes en la vida cotidiana y por extensión también se reproducen en el ámbito del consumo, entre mujeres y hombres. Como consecuencia, pueden estar determinando también diferencias en la defensa de derechos como consumidoras y consumidores.

Dentro de las distintas competencias de la Dirección General de Consumo, siguiendo con lo planteado en el Documento de Orientaciones Estratégicas recientemente aprobado, y en desarrollo del **objetivo** estratégico de la Consejería de Salud y Familias Reducir la brecha de desigualdad de género en salud en la población, se ha incluido el **objetivo** operativo Mejorar los sistemas de información de las subvenciones de consumo para desagregar por sexo todas las variables.

En cuanto a la convocatoria de las subvenciones, en las que la Dirección General de Consumo convoca dos líneas para asociaciones de personas consumidoras y para federaciones de asociaciones de personas consumidoras, se plantea la necesidad detectada en el diagnóstico de realizar una modificación normativa de las Bases Reguladoras, para que las entidades beneficiarias de las subvenciones recaben los datos de las personas que han sido formadas o atendidas a través de estos programas subvencionados.

En desarrollo del **objetivo** operativo Reforzar el uso del arbitraje y la mediación como vías de resolución de conflictos, se van a realizar las siguientes acciones relacionadas con la igualdad de género:

- Realización de un Informe para estudiar la pertinencia en género de las distintas actividades en materia de arbitraje y mediación.
- Adoptar medidas para que al menos un 85% del total de órganos colegiados existentes en consumo cumpla la paridad.

Por otra parte, dentro del **objetivo** Mantener las actuaciones encaminadas a que el mercado cumpla con la normativa, se ha incluido la actividad en materia de género de realización

de actuaciones inspectoras en materia de no discriminación en el acceso a los bienes y servicios por razón de género y que se alcancen las 1.000 actuaciones.

Y el **objetivo** relativo al Mantenimiento y promoción al movimiento asociativo de consumo, prevé la actuación de lograr que el total de programas subvencionados en materia de consumo tenga en cuenta la perspectiva de género y se prevé, para ello, un total de 28 programas formativos.

En el ejercicio 2018, en el ámbito de trabajo de la Dirección General de Consumo, se consideró, en el contexto del **objetivo** estratégico Garantizar la protección y defensa de los derechos de las personas consumidoras mejorando la información, mediando en la resolución de conflictos y controlando el mercado, con la participación de todos los agentes implicados, el **objetivo** operativo específico en materia de género Alcanzar la paridad en los órganos de participación de la Dirección General de Consumo, según el mandato del artículo 11 de la Ley 12/2007²⁷, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Y las actuaciones desarrolladas por el programa 44H fueron:

1. Impulso a la representación paritaria en los órganos colegiados en materia de consumo, que son el Consejo Andaluz de Consumo, el Consejo de las Personas Consumidoras y Usuarías, y los Consejos Provinciales de Consumo, de los cuales dependen órganos sectoriales y grupos de trabajo. Teniendo en cuenta que el menor acceso a la toma de decisiones, y la baja presencia de mujeres en los distintos órganos, implica la exclusión de sus intereses específicos de género, se valora la importancia de que exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres y se cumpla la normativa al respecto en estos órganos de representación, por lo que desde la Dirección General de Consumo se trata de alcanzar la paridad en dichos órganos de participación. Para el año 2018 se consideró conseguir que el 75% de los Órganos colegiados alcanzaran la paridad. Para ello, se han comunicado a las entidades que forman parte del Consejo Andaluz de Consumo la necesidad de que haya equilibrio entre hombres y mujeres en los nombramientos de representantes a los mismos.
2. En relación con el Consejo de las Personas Consumidoras y Usuarías de Andalucía (CPCUA), donde el diagnóstico había detectado que los informes del mismo no tenían en cuenta el lenguaje inclusivo, se ha instado a las personas que forman parte del mismo a que adopten medidas para que dichos informes utilicen dicho lenguaje, y se ha realizado una Jornada de formación en materia de Género y Consumo, dirigida al personal de dicho Consejo, en la que participaron 9 personas (3 hombres y 6 mujeres).
3. Por otra parte, en las convocatorias para subvenciones del ejercicio 2018 se ha incluido como uno de los elementos a valorar, de forma obligatoria, por parte de las entidades solicitantes, la previsión de impacto de género de las distintas actividades a realizar, de forma que se valore previamente por las entidades solicitantes el impacto de los programas y se valore asimismo el resultado de los mismos una vez

²⁷ Modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

realizados. También se ha incluido entre las cuestiones para valorar las actividades preferentes a subvencionar, que los que cumplan los objetivos de consumo adopten de forma activa la perspectiva de género.

4. En relación con la vigilancia de la no discriminación por sexo de las personas consumidoras en el acceso a los bienes o servicios por razón de género hasta septiembre de 2018 se han realizado 900 inspecciones en establecimientos que suministran productos o servicios, no detectándose ninguna infracción en esta materia.
5. Y en lo relativo al fomento de la formación y sensibilización en materia de género para el personal de la administración de consumo, se ha realizado un envío de correos desde la Dirección General de Consumo, para su distribución a todo el personal adscrito a la Dirección General y los Servicios territoriales de consumo, indicando la importancia de las políticas de género y la formación en materia de género, e informando de las propuestas normativas que en esta materia realiza el Instituto Andaluz de la Administración Pública. Asimismo se prevé la realización de una Jornada de formación en materia de consumo y género.

En cuanto a la adaptación de herramientas de información, como resultado del diagnóstico realizado se ha detectado que los formularios de subvenciones no permiten obtener datos de las personas beneficiadas de los programas realizados por las entidades subvencionadas, por lo que se plantea su incorporación a través de una modificación normativa.

Por último, en cuanto a la formación en igualdad de género, en el último trimestre de 2018 se han realizado dos Jornadas de formación en materia de género y consumo, una de ellas dirigida al personal del CPCUA, ya mencionada y otra dirigida a personal de los distintos servicios de consumo, en las que se formaron a 23 personas (13 hombres y 10 mujeres). En su conjunto, se ha formado a 32 personas (16 mujeres y 16 hombres).

Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

El programa 44H Consumo fue incluido en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2015-2017 (APG) aprobado por la Comisión de Impacto de Género. En conjunto, el programa cumple con las recomendaciones establecidas en cada uno de los apartados del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género.

En este sentido, en el apartado de elaboración presupuestaria el programa indica que en 2017 la Dirección General de Consumo elaboró un diagnóstico de género, siguiendo las recomendaciones de la auditoría, identificando brechas de género que han orientado la planificación presupuestaria con perspectiva de género para 2019. Por otra parte, se observa que en la parte de ejecución presupuestaria, que el programa 44H, durante el año 2018 ha llevado a cabo una modificación de la convocatoria de subvenciones para asociaciones y federaciones de personas consumidoras, incluyendo en la solicitud de la ayuda un anexo orientado a valorar la previsión de impacto de género de las actividades.

Finalmente, respecto a la implementación de la metodología G+, atendiendo a la recomendación realizada en el Informe APG de fortalecer la formación en género del personal, el

programa 44H ha desarrollado acciones formativas en Género y Consumo durante los años 2017 y 2018, dirigido al 14% y al 11% de su personal, respectivamente. Esta labor formativa y de sensibilización tendrá continuidad en 2019. Por tanto, se observan algunos avances que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios.

El programa 44H cumple con carácter general con las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

15.31 SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

120 DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE SALUD Y FAMILIAS

El programa presupuestario 120 proporciona los servicios de carácter horizontal al Servicio Andaluz de Salud. Con este cometido, y dada la principal misión de la Agencia de atender a la salud de la población andaluza, el programa puede contribuir de modo transversal al logro de una mayor igualdad de género y de reducción de las brechas de desigualdad en la Comunidad Autónoma de Andalucía. Ello es posible desde su función de apoyo a la actividad de los demás programas presupuestarios, especialmente en las materias de contratación administrativa, sistemas de información o políticas de recursos humanos. Por otra parte, impulsa la integración de la perspectiva de género en el presupuesto.

Para ello, el programa presupuestario se ha marcado los siguientes objetivos para 2019:

Objetivo 1. Implantar un sistema de gestión de la igualdad de género para los profesionales del SAS, que facilite la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades, la reducción de las brechas de género que pudieran existir y la mayor conciliación de vida personal y profesional.

Objetivo 2. Completar la puesta en marcha de un Plan Estratégico de Igualdad para el personal del SAS.

Objetivo 3. Avanzar en la integración de la perspectiva de género en el diseño, desarrollo, implantación, seguimiento y explotación de los sistemas de información del SAS.

Para el logro de los objetivos anteriores se han fijado para el ejercicio 2019 las siguientes actuaciones:

- Puesta en marcha por parte de los centros sanitarios de las medidas en favor de la igualdad que se acuerden en el Plan Estratégico de igualdad para el personal del SAS.
- Establecimiento de los indicadores básicos para el control y seguimiento de las medidas anteriores.
- Impulso de las medidas encaminadas a que todos los sistemas de información sobre personas del SAS recojan la variable sexo y faciliten la realización de diagnósticos de género.

El programa 120 empleará los siguientes indicadores para analizar el cumplimiento de los objetivos y actuaciones diseñados para 2019: variación anual del número de centros

sanitarios que adoptan el Plan Estratégico de Igualdad en el SSPA, número de centros sanitarios que ponen en marcha al menos 5 medidas en favor de la igualdad de género y número de indicadores establecidos para garantizar que se aplican medidas de igualdad en todos los centros.

31B PLAN SOBRE ADICCIONES

El Programa presupuestario 31B Plan sobre Adicciones tiene como finalidad última el abordaje de los problemas de las adicciones desde un modelo de atención integral, que abarca tanto actuaciones preventivas como asistenciales y de incorporación social. En este sentido, la perspectiva de género se incardina como línea transversal para hacer efectiva la igualdad de género, teniendo en cuenta las distintas situaciones y necesidades.

Las características principales que presentan las mujeres que padecen una adicción revelan, por un lado, ser más vulnerables ante el riesgo de exclusión social y, por otro, el disponer de menos apoyos familiares y sociales. Ello genera una doble estigmatización, por ser mujer y por consumir drogas. Si en los hombres la adicción provoca un rechazo social y familiar, en las mujeres éste se multiplica.

De acuerdo con ello y según los datos epidemiológicos recabados a partir de encuestas de población de ámbito estatal y autonómico, así como los datos sobre personas atendidas en la red asistencial, se plantean para el ejercicio 2019 los siguientes **objetivos**, igualmente incardinados en el III Plan Andaluz sobre Drogas y Adicciones (2016-2021):

En primer lugar, dado que se dispone de suficiente información desagregada por sexo, se trata de dar un paso más y avanzar ahora en la profundización de las causas que explican las diferencias observadas entre mujeres y hombres en el ámbito del consumo, la prevención y la atención, con estudios y análisis que permitan ofrecer explicaciones a estas diferencias y comprender sus implicaciones, en cuanto al diseño y ejecución de las actuaciones en este ámbito. Igualmente es necesario prestar especial atención a la tendencia del incremento e igualación, negativa en este caso, del consumo de algunas sustancias entre las chicas jóvenes, con acciones concretas, que para su prevención deben considerar las diferentes motivaciones y las necesidades específicas de las chicas.

En materia de prevención, es necesario incorporar el enfoque de género en las acciones preventivas. En este sentido, se continuará con la colaboración entre las Consejerías de Educación y Deporte, la Consejería de Salud y Familias y la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, en el Programa hábitos de vida saludable, así como en el Programa ciudades ante las drogas a nivel comunitario y con la colaboración de las Corporaciones Locales. A partir del diagnóstico, es necesaria la formación de las y los profesionales de la Red de drogodependencias y adicciones, contemplando las necesidades planteadas por dicho personal y marcando las principales líneas formativas comunes, entre ellas, la formación en materia de igualdad de género.

Y en la asistencia y la incorporación social, es importante seguir profundizando en las causas que explican desequilibrios entre hombres y mujeres, tan significativos entre la población usuaria de la Red. En este sentido, además de un análisis más específico de los

factores que explican que las mujeres acudan en menor medida de lo que corresponde con sus indicadores de prevalencia, resulta fundamental poner el foco de atención en los propios servicios y recursos que se ofertan, para valorar en qué grado, quizá por estar más orientados a la atención de ciertos tipos de perfiles de personas consumidoras, pueden no estar respondiendo de igual forma a las necesidades de mujeres y hombres. En caso afirmativo, sería fundamental integrar en el programa medidas concretas para ir adecuando estos servicios y recursos a las necesidades (y también a la realidad cambiante) de las mujeres y hombres destinatarios.

Para alcanzar los objetivos mencionados se desarrollarán las siguientes actuaciones:

- Desarrollo del Programa de prevención comunitaria Ciudades ante las drogas. El Programa Ciudades ante las drogas se desarrolla a nivel local, adaptando los proyectos a la realidad de cada municipio. Se plantea como eje prioritario diseñar actuaciones de prevención universal, selectiva e indicada, con evidencia científica, adaptadas al entorno, partiendo de las necesidades de mujeres y hombres e incidiendo en mayor medida en los sectores de población más jóvenes, potenciando las habilidades necesarias y teniendo en cuenta, de manera especial, a las familias más vulnerables o en riesgo de exclusión social y actuando en el ámbito laboral a través del Programa servicio responsable.
- Para facilitar al personal técnico de prevención de adicciones de las Entidades Locales el diseño de programas, se van a establecer líneas comunes de trabajo, el diagnóstico comunitario y se va a incluir la perspectiva de género en el diseño del mismo. Se ha constituido una Comunidad de prácticas, para el diseño de una Guía técnica para la prevención de conductas de riesgo en el ámbito de las adicciones en Andalucía. Igualmente, se hace necesario mejorar el sistema de registro sobre los datos de participación en las actividades, que permitan desagregar por sexo los indicadores más relevantes.
- Aumento del grado de información sobre el consumo de drogas y otras adicciones. Se trata de actuaciones dirigidas a detectar de manera precoz sustancias, nuevos patrones de consumo y/o incidencias relacionadas con el consumo recreativo y notificar al Sistema Español de alerta temprana (SEAT).
- Desarrollo de acciones formativas centradas en integrar la perspectiva de género en el ámbito de las adicciones. Dirigidas al personal técnico de la Red de drogodependencias y basado en las necesidades de conocer y transversalizar las líneas prioritarias que vertebran el III Plan Andaluz sobre Drogas y Adicciones (PASDA), tienen como objetivo adaptar las intervenciones terapéuticas a las necesidades detectadas en ambos sexos. Previamente se analizarán las necesidades formativas en esta materia, para adaptar la oferta formativa a las mismas. Se plantea preferentemente la realización de actividades formativas de carácter semipresencial u online y el impulso de las Comunidades de prácticas.
- Realización de estudios específicos en materia de género y adicciones y/o adaptación de los Programas de intervención. Complementariamente al desarrollo de acciones formativas, se deberán impulsar nuevos estudios sobre los hábitos de consumo en la

población joven andaluza, analizando los distintos consumos y las motivaciones ante los mismos de mujeres y hombres. Asimismo se plantean diversas actuaciones dirigidas a la elaboración de protocolos de actuaciones preventivas dirigidas a menores y a la revisión de los programas asistenciales, con la finalidad de optimizar los procesos de tratamiento.

- Mantenimiento de una Red asistencial con centros de carácter ambulatorio y residencial. Para atender a las demandas de tratamiento que se produzcan, se pone en servicio una Red de centros de atención a las drogodependencias y adicciones, de acceso universal y gratuito, en la que se presta atención con profesionales de distintas disciplinas, a través de un tratamiento personalizado con centros de carácter ambulatorio y residenciales, para permitir la continuidad del proceso terapéutico.

De acuerdo con ello, los recursos que componen dicha Red deberán adaptarse a perfiles diversos teniendo en cuenta las características diferenciales de mujeres y hombres en la atención ambulatoria, pero sobre todo en los recursos residenciales. De otra parte indicar que se continuará prestando atención en plazas específicas para mujeres embarazadas, parejas y madres con hijos menores de tres años.

- Implantación de la Estandarización asistencial en los Centros de tratamiento ambulatorio. Aunque al hablar de adicciones se hace referencia a una enfermedad crónica y recidivante, se trabaja en la búsqueda del mayor número posible de éxitos terapéuticos en el abordaje del problema. Por ello, se plantea la estandarización asistencial como medio para conseguirlo.
- Fomentar y coordinar las intervenciones realizadas en el ámbito de la incorporación social. El área de incorporación social precisa una coordinación con los recursos normalizados disponibles y con los específicos, para trabajar con personas con problemas de adicciones excluidas socialmente. En el caso de las mujeres hay una realidad que permanece a lo largo del tiempo, en concreto, las diferencias en la proporción de mujeres y hombres que acceden a los programas de incorporación social. En relación con ello, se seguirá incidiendo en aquellos factores que generan una mayor dificultad en el acceso a los recursos normalizados y la menor accesibilidad a los recursos específicos en el ámbito de las adicciones.

31P SERVICIO DE APOYO A LAS FAMILIAS

Las medidas contempladas en el Plan de apoyo a las familias andaluzas, dirigen sus esfuerzos a la mejora de los cuidados en el domicilio, especialmente en personas mayores, dependientes y sus familias. En este marco también se encuadran las acciones relacionadas con la provisión de material de apoyo al cuidado en el domicilio. Otras líneas están directamente relacionadas con aspectos de accesibilidad a servicios en creciente demanda: rehabilitación, fisioterapia y terapia ocupacional, fundamentalmente, dirigidos a la población especificada. Finalmente, este Plan contempla, entre otras medidas, las dirigidas a la población infanto-juvenil en materia de salud mental y buco-dental.

El Plan integral de salud mental de Andalucía 2016-2020 (PISMA), en su línea estratégica de Detección, atención y recuperación de los trastornos mentales, propone como objetivo el

desarrollo y mejora de la atención comunitaria, ambulatoria y domiciliaria, de manera especial a aquellas personas más vulnerables y necesitadas de intervenciones especializadas. Una de estas poblaciones meta es la correspondiente a la infancia y la adolescencia.

Con el objetivo de mejorar la calidad asistencial en la atención a la salud mental, así como incorporar los criterios nacionales e internacionales sobre igualdad de género en salud en el marco del III Plan Integral de Salud Mental de Andalucía (PISMA), se convierte en una prioridad introducir la perspectiva de género como herramienta de trabajo, que ayude a detectar las desigualdades entre hombres y mujeres.

Otras de las grandes prioridades del programa 31P es contribuir positivamente al fomento de la corresponsabilidad, a través del reparto equilibrado entre mujeres y hombres de las responsabilidades familiares, de las tareas domésticas y del cuidado de las personas en situación de dependencia.

Este programa presupuestario ha fijado para 2019 los siguientes objetivos:

Objetivo 1. Reforzar la atención a la infancia y a la adolescencia. Como se explicita en el III PISMA, se requiere una reorientación de la atención a esta franja etaria estableciendo un programa específico para menores de 18 años que vaya desde la atención primaria a la Unidades de salud mental infanto-juvenil, colocando el centro de la atención especializada en salud mental en el nivel de las Unidades de salud mental comunitarias.

Además circunscribiendo a las Unidades de salud mental infanto-juvenil al apoyo de las Unidades de salud mental comunitarias el desarrollo de programas intensivos de aquellos trastornos más graves y la hospitalización.

Objetivo 2. Mejorar la salud bucodental de las mujeres embarazadas.

Objetivo 3. Desarrollar, mediante un enfoque integrado de género, acciones que fomenten la equidad en salud de las personas que cuidan y de aquellas con elevada necesidad de cuidados.

Para ello se desarrollarán las siguientes actuaciones:

- Refuerzo de la atención comunitaria-ambulatoria, sobre todo en las zonas de la Comunidad Autónoma de Andalucía con menos recursos y más dispersión. En la actual distribución de recursos, se observan diferencias importantes en las tasas de profesionales entre diferentes zonas geográficas, de tal forma que dificultan la accesibilidad e impiden la equidad e integrar el enfoque de género, en especial, en zonas rurales y dispersas, en donde el papel de persona cuidadora recae mayoritariamente en las mujeres.
- Incorporación del enfoque de género en la atención especializada a la salud mental, tanto en las Unidades de salud mental comunitarias, como en las Unidades de salud mental infanto-juvenil, en régimen ambulatorio y de hospitalización total o parcial, a la población infantil y adolescente con trastorno mental.
- Captación de mujeres embarazadas para el programa de salud bucodental.
- Desarrollo de programas formativos de sensibilización en género y salud y de corresponsabilidad sobre el cuidado familiar para profesionales sanitarios.

- Desarrollo de sesiones de sensibilización en género y salud y de corresponsabilidad sobre el cuidado familiar, en Centros de enseñanza secundaria.
- Desarrollo de intervenciones familiares, orientadas hacia el cuidado compartido de pacientes inmovilizados.

41B FORMACIÓN SANITARIA, CONTINUA Y POSGRADO

Las actuaciones del programa presupuestario 41B, en términos de 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 el desarrollo de competencias relativas al personal adscrito al SAS, recogido en el Plan estratégico de formación integral del SSPA, garantizando la aplicación e incorporación del enfoque de género en el proceso de gestión de la formación, así como en el acceso equitativo de hombres y mujeres a los diferentes programas.

Para el ejercicio 2019 el programa ha fijado el **objetivo** de contribuir a la igualdad de género en formación continuada.

En este sentido, se desarrollarán las siguientes actuaciones:

- Establecimiento y remisión a los centros de instrucciones nuevas sobre selección del alumnado con criterios de género.
- Análisis y seguimiento de las actividades formativas realizadas en las que el alumnado femenino sea inferior al 40%.
- Impulso de la estrategia para la implantación de un lenguaje inclusivo, a través de la formación, que promueva la visibilidad igualitaria de mujeres y hombres en el ámbito sanitario.
- Fomento de los sistemas de información existentes en los centros para el desarrollo, implantación, seguimiento y explotación de los mismos con perspectiva de género. En particular, se promoverá el uso de la herramienta GESFORMA como aplicación fundamental para la planificación y gestión de la formación, facilitando información desagregada por sexo que permitirá analizar y corregir situaciones de desigualdad de género.
- Sensibilización de todas las categorías profesionales del Servicio Andaluz de Salud a través de la realización de actividades formativas sobre género y salud.

Para la evaluación de las actuaciones y de los objetivos establecidos para 2019 por el programa 41B, se emplearán los siguientes indicadores: variación anual del número de hombres y mujeres participantes en actividades de formación. Número de hombres y mujeres participantes en: 1) actividades internas, 2) en actividades externas de formación, 3) en actividades internas de teleformación. Número de hombres y mujeres especialistas internos residentes: 1) en formación, 2) en enfermería de empresas en formación, 3) en enfermería de familia comunitaria en formación, 4) en enfermería pediátrica en formación, 5) en salud mental en formación. Número de hombres y mujeres matrones en formación.

Porcentaje de acciones formativas que cuentan al menos con un 40% de alumnado femenino, porcentaje de acciones formativas que incluyen nuevas instrucciones para la selección del alumnado con criterios de género y porcentaje de actividades formativas analizadas en las que el alumnado femenino sea inferior al 40%.

41C ATENCION SANITARIA

El programa presupuestario 41C asume competencias en la prestación de servicios de atención sanitaria de forma integral y continuada a la ciudadanía de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en un contexto de eficiencia y uso racional de los recursos públicos e incorporando la perspectiva de género transversalmente, teniendo en cuenta las diferencias existentes en el proceso salud/enfermedad de hombres y mujeres, acercando las prestaciones a la ciudadanía con una orientación permanente hacia la prevención de la enfermedad y la promoción de la salud en todos los ámbitos asistenciales, incluida la prestada por los hospitales concertados de Andalucía.

Para el ejercicio 2019 se ha realizado un minucioso análisis de situación, que ha llevado a orientar la estrategia de la asistencia sanitaria que afecta al programa 41C en torno a nueve objetivos estratégicos. Dos de ellos son novedad en este ejercicio.

Un primer **objetivo** estratégico sitúa a la atención primaria como el eje vertebrador del Sistema Sanitario público de Andalucía, estructurándose a su vez en siete objetivos operativos, que reflejan la fuerte apuesta de la organización para su consecución.

La segunda novedad se encuentra en el **objetivo** estratégico que persigue favorecer la estabilidad y la recuperación de los derechos profesionales. Consecuentes a la crisis económica, el Sistema Sanitario Público de Andalucía y sus profesionales, afrontaron importantes restricciones económicas sin abandonar ninguno de los servicios públicos prestados. El reto es la recuperación, de forma racional y con garantía de equidad para la ciudadanía. Para ello, se trabajara en la elaboración de un Plan Estratégico de recursos humanos que tenga su reflejo en todos los centros sanitarios.

La tercera novedad se relaciona con el impulso al **objetivo** estratégico de Conseguir la igualdad de género y reducir la brecha de desigualdad en salud en la población. Para ello, se pretende realizar un Mapa de la igualdad de género y resultados en salud, como resultado de un conjunto de acciones coordinadas con todos los responsables de los diferentes programas sanitarios, entre otras actuaciones. Este Mapa debe servir para orientar los objetivos operativos a definir en próximos ejercicios, obteniendo así la máxima eficacia y eficiencia en los procesos dirigidos a conseguir la igualdad de género efectiva. Finalmente, cabe resaltar el importante esfuerzo que se está realizando para que la perspectiva de género se refleje, con carácter transversal, en el conjunto de los objetivos estratégicos.

De acuerdo con lo anterior, los objetivos generales del programa 41C para la anualidad 2019 en materia de igualdad de género son:

Objetivo: Potenciar que la perspectiva de la igualdad de género esté presente, en todo momento, en la política de asistencia sanitaria, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia

en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género.

Objetivo: Promover la incorporación de la perspectiva de género al ámbito de la investigación biomédica y social relacionada con la salud.

Con carácter específico también se definen otros dos objetivos:

Objetivo: Realizar el Mapa integral de la igualdad de género y resultados en salud.

Objetivo: Garantizar los derechos de conciliación de la vida familiar de los profesionales sanitarios.

Para la consecución de los objetivos anteriores se han diseñado las siguientes actuaciones:

- Aplicación práctica de principios de discriminación positiva en el marco del Plan de renovación de la atención primaria en el SSPA.
- Constitución de la Comisión de género y salud.
- Elaboración y consenso sobre metodología para el diagnóstico de situación.
- Realización de un diagnóstico de género y salud en el sistema sanitario.
- Identificación de los sistemas de información de la actividad asistencial que aún no incorporan la variable sexo.
- Elaboración de estándares, por áreas asistenciales hospitalarias, para la sustitución de profesionales por cuidados de familiares.
- Elaboración del diagnóstico de situación de las sustituciones por permisos concedidos por cuidado familiar.
- Seguir avanzando en la adecuación cualitativa y cuantitativa de la hospitalización a las diferentes necesidades de mujeres y hombres y su particular diagnóstico y tratamiento dentro de los mayores estándares de calidad científicos.
- Fomento de la investigación en salud desde una perspectiva de género y desarrollar una línea de investigación específica en género y salud mental.

Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

El programa 41C Atención Sanitaria del SAS fue incluido en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2013 (APG) aprobado por la Comisión de Impacto de Género. En conjunto, el programa cumple con algunas recomendaciones establecidas en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género.

En este sentido, en el apartado de elaboración presupuestaria el programa 41C atiende a la recomendación relativa a la sistematización de estudios de género realizados para diseñar

nuevos objetivos, actuaciones e indicadores de género en su planificación presupuestaria. Para ello, en 2018 se constituyó la Comisión de género y resultados en salud, mejorando la transversalización del enfoque de género en sus objetivos. En la mejora de los diagnósticos, se tiene previsto elaborar el Mapa integral de la igualdad de género y resultados en salud para articular las iniciativas del SAS y para ello se realizará en 2019 un diagnóstico previo en género y salud.

Por otra parte, en la ejecución presupuestaria, el Informe APG recomendó diseñar un sistema de seguimiento de los indicadores presupuestarios de género. Para ello en 2019 el programa prevé diseñarlo en el seno de la Comisión de género y resultados en salud. Finalmente, respecto a la implementación de la metodología G+, el programa atiende a la recomendación de adaptar sus herramientas integrando la variable sexo en sistemas carentes del mismo, como en el cribado hipoacusia. Mención especial merece la integración del enfoque de género en los procesos de formación del SSPA a lo largo de 2019, mediante la aplicación GESFORMA para la planificación y gestión de la formación. Por tanto, se observan avances que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios.

El programa 41C Atención sanitaria cumple con carácter general con las recomendaciones efectuadas en el marco del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

41E HEMOTERAPIA

El programa 41E Hemoterapia comprende la recepción de la donación altruista de sangre, plasma y plaquetas, hasta la transfusión de estos componentes a pacientes que lo necesitan. El trabajo en los Centros de transfusión, tejidos y células consiste en la promoción de la donación, extracción de sangre, plasma y plaquetas entre las personas donantes, preparación de las donaciones para que sean aptas y seguras a las personas que precisan ser transfundidas, así como el envío de plasma a la empresa que realiza el fraccionamiento del plasma y la recepción de estos derivados aptos para su utilización.

Los esfuerzos por promover una igualdad como donantes entre mujeres y hombres encuentran una limitación importante, derivada de la fisiología humana, es decir, las mujeres durante la época fértil tienen periodos en los que no pueden donar: embarazos, parto y puerperio, así como la menstruación, que provoca un estado de anemia permanente en algunas mujeres. Además, respecto a las personas que necesitan sangre, la utilización de los productos sanguíneos dependerá de la patología que se esté tratando y no del sexo del donante.

Los indicadores utilizados por el programa 41E son los relativos al número de hombres y mujeres que donan por primera vez en el año en curso (nuevos donantes) y al número total de hombres y mujeres que donan en el año en curso (total donantes). Como se puede observar, estos datos ponen de manifiesto que el número de mujeres donantes sigue siendo ligeramente inferior al de hombres, debido fundamentalmente a las diferencias constitucionales femeninas ya comentadas. A pesar de ello, analizando la evolución por sexo de nuevos donantes, se observa que el índice de feminización ha ido aumentando discretamente a lo largo de los últimos años.

Sin embargo, los resultados obtenidos reflejan que durante el año 2017 el índice de feminización en donantes nuevos ha disminuido, pasando de un 1,3 a un 1,2, mientras que este índice en el total de donantes se incrementa, y ha pasado de un 0,81 a 0,83. Por su parte, el índice de feminización de pacientes transfundidos es de 0,99.

Para 2019 el **objetivo** marcado por el programa presupuestario es Profundizar en el análisis de las donaciones desde la perspectiva de género y continuar con la formación y sensibilización de los y las profesionales en la integración de la perspectiva de género.

Para ello, se desarrollarán las siguientes actuaciones:

- Integración informática de los datos de todos los Centros de transfusión, tejidos y células, con vistas a obtener datos desagregados por sexo de pacientes y mejorar la gestión y control de los recursos.
- Desarrollo de actuaciones destinadas a aumentar la captación de donantes de sexo femenino.
- Establecimiento de un algoritmo unificado para los Centros de transfusión, tejidos y células que permita comparar e identificar las actuaciones y medidas con perspectiva de género incorporada.

41F TRASPLANTES DE ÓRGANOS

La Coordinación autonómica de trasplantes de Andalucía, vela por garantizar el acceso de los usuarios y las usuarias del Servicio de Salud público de Andalucía a los programas de donación-trasplante.

En este sentido, la Red de coordinación de trasplantes facilita que todo ciudadano o ciudadana que ha manifestado su deseo a ser donante pueda llegar a serlo, siempre y cuando no exista un criterio clínico que lo contraindique. Es por ello, que la promoción de la donación de órganos y tejidos es una pieza crucial para garantizar la información de toda persona usuaria y que se pueda tener una opinión libre, consciente y argumentada al respecto.

No obstante, las causas que permiten iniciar el proceso de donación-trasplante, están íntimamente ligadas a las patologías responsables del fallecimiento de los y las donantes. En los últimos años, se ha producido un cambio en el perfil de la persona donante, según el cual los accidentes vasculares cerebrales, han ido tomando un protagonismo creciente, quedando en un segundo plano los derivados de los traumatismos craneo-encefálicos graves. Sin embargo, ambas patologías asocian una serie de factores de riesgo que suelen ser más prevalentes en los hombres que en las mujeres. Este hecho motiva que predominen en la ratio de donantes una menor proporción de mujeres.

Por otro lado, cuando se considera el acceso al trasplante, por fallo orgánico terminal, se produce una situación similar. Entre la población masculina existe una serie de factores que predisponen a padecer vasculopatía e hipertensión, entre otros, lo cual genera una mayor tasa de indicación de trasplante en los hombres que conlleva diferencias en el número de pacientes trasplantados, cuando se desagrega la información por sexo.

Para poder detectar posibles inequidades en el acceso a estos programas de donación y trasplante en función del género, se realizan análisis detallados en el Sistema de Información de la Coordinación autonómica de trasplantes de Andalucía (SICATA), para revisar la actividad desarrollada desagregando datos por sexo, y así poder evaluar el número de donantes/receptores de órganos o tejidos en la Comunidad.

Para 2019 los principales objetivos de la Coordinación Autonómica de Trasplantes de Andalucía son:

Objetivo 1. Detectar e incrementar la donación de órganos y tejidos, en aquellas personas usuarias que así lo deseen y que no presenten contraindicación clínica.

Objetivo 2. Garantizar el acceso al trasplante de órganos y tejidos.

Para ello se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Mejora de la dotación de profesionales que componen la Red de Coordinación de trasplantes hospitalarios en Andalucía.
- Análisis de la Red de hospitales, tanto pública como privada, para autorizar la adhesión de nuevos centros hospitalarios a los Programas de detección, extracción y trasplante de órganos y tejidos.
- Análisis y sensibilización sobre los principales tipos de donantes de órganos y tejidos.
- Promoción de la donación de órganos y tejidos, entre la sociedad andaluza, que posibilite el incremento final del número de pacientes trasplantados.
- Análisis conjunto con los equipos de trasplantes para optimizar el número de órganos válidos obtenidos por donante.
- Análisis y sensibilización de los principales tipos de trasplantes.

41G PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS Y FARMACÉUTICAS

El tratamiento prescrito, depende del diagnóstico previo realizado y según la bibliografía consultada, existe escasa información sobre la existencia de brechas de género en el esfuerzo terapéutico. De ahí que se plantee como **objetivo** para 2019 Evidenciar la posible existencia de sesgos de género en el ámbito de las prestaciones complementarias y farmacéuticas, a través de la realización de un diagnóstico de género, en el que se consideren y analicen los factores que pudieran determinar un trato diferente a hombres y a mujeres, debido a los roles tradicionales de género como a las identidades masculina y femenina.

En el sistema de información de farmacia (FARMA), se han introducido las modificaciones necesarias para poder obtener información sobre el consumo de los medicamentos y productos sanitarios incluidos en la prestación farmacéutica del Sistema Sanitario público de Andalucía (SSPA), desagregados por sexo.

Ello permitirá analizar el consumo farmacéutico frecuente en cada sexo. Excepcionalmente, todavía quedan algunos segmentos de recetas que, aunque residuales, como las recetas

manuales no introducidas en el sistema Receta XXI, no permiten disponer de la información por sexo de las recetas emitidas.

Esta distribución por sexo del consumo farmacéutico se puede obtener a nivel de Andalucía, por provincias, por distritos de atención primaria, hospitales, unidades de gestión clínica y facultativos prescriptores. Además, se puede obtener el grado de utilización de la receta electrónica (Receta XXI), con las ventajas que aporta para los y las pacientes, desagregado por sexo.

Para 2019 los objetivos que se ha marcado el programa presupuestario 41G son:

Objetivo 1. Realizar un diagnóstico de género en el ámbito de las prestaciones complementarias y farmacéuticas.

Objetivo 2. Implantar en el sistema de información de farmacia FARMA el indicador de consumo de antidepresivos.

Objetivo 3. Introducir la perspectiva de género en el sistema de información de la prestación ortoprotésica.

Para ello se desarrollarán las siguientes actuaciones:

- Planificación del trabajo y difusión entre el personal de la decisión de realizar un diagnóstico de género.
- Recopilación de información cuantitativa y cualitativa y su situación con respecto a la igualdad y la equidad de género.
- Realización de las modificaciones informáticas necesarias en el sistema FARMA, para la implantación del referido indicador de antidepresivos, desagregado por sexo, a nivel de Andalucía, por provincias, por distritos de atención primaria, hospitales, unidades de gestión clínica y facultativos prescriptores.
- Realización de las modificaciones informáticas necesarias en el sistema de información, relativo a la prestación ortoprotésica para la incorporación de la variable “sexo” que permita obtener indicadores para un análisis con perspectiva de género.

AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL SANITARIA COSTA DEL SOL

La Exposición de motivos de la *Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* afirma que, aún después de haberse alcanzado el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, existen diferentes circunstancias que evidencian como la igualdad plena y efectiva entre mujeres y hombres es todavía una tarea pendiente cuya solución requiere de una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. En el ámbito autonómico andaluz, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha tenido

su reflejo legislativo en la Ley 12/2007²⁸, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. En ella, el artículo 32 regula los Planes de igualdad en la Administración Pública.

La Agencia ha decidido mejorar y actualizar las medidas y prácticas que, en materia de conciliación e igualdad, se han estado desarrollando en los últimos años, aprovechando para ello la oportunidad generada por la citada Ley Orgánica de igualdad. Con esa finalidad, la Agencia ha llevado a cabo un proyecto bajo las premisas de poner en valor y actualizar todas aquellas medidas preexistentes en la entidad en las materias descritas e implantar un nuevo catálogo de medidas que ratifiquen y confirmen los compromisos adquiridos por la entidad con sus empleados y empleadas y con la sociedad en la que actúa, a través de un mejor posicionamiento de las mujeres, la lucha contra la violencia de género, la violencia familiar en general y el acoso laboral y sexual o el establecimiento permanente de acciones positivas contra los colectivos más desfavorecidos. Sus principios rectores son:

- Integración de la igualdad de trato entre mujeres y hombres como principio informador de la organización corporativa. La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social vinculada con el sexo, bien sea directa o indirectamente y, en particular, en lo referido a la maternidad, a la asunción de obligaciones familiares y al estado familiar, así como otros factores que supongan una múltiple discriminación, como la discapacidad. El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo.
- Prohibición y rechazo de toda discriminación directa por razón de sexo. Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- Prohibición y rechazo de toda discriminación indirecta por razón de sexo. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- Prohibición y rechazo del acoso sexual. Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Prohibición y rechazo del acoso por razón de sexo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el

28 Modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

- Principios de indemnidad frente a represalias. La indemnidad frente a represalias implica la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Los **objetivos** perseguidos por la Agencia con el Plan de igualdad son los siguientes:

1. Potenciar, en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa, la participación de la Agencia en proyectos dirigidos a favorecer la igualdad de oportunidades.
2. Profundizar en una cultura de información y comunicación en la Agencia respecto de las prácticas existentes en materia de igualdad.
3. Fomentar la incorporación de hombres y mujeres a aquellos perfiles, colectivos o puestos en los que haya subrepresentación, de acuerdo con la situación del mercado de trabajo.
4. Formar y sensibilizar a la plantilla de la Agencia y, en especial, a su directiva en materia de igualdad.
5. Incorporar la perspectiva de igualdad de género de forma directa y proactiva a los procesos de gestión de personas.
6. Dar continuidad y profundizar, mediante acciones concretas, en las posibilidades o alternativas que ofrece la Agencia a su plantilla para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.
7. Prevenir o, en su caso, corregir cualquier comportamiento o acción que pudiera merecer la calificación de acoso moral, sexual o por razón de sexo, a través de la implantación de un Protocolo de actuación.

Para el desarrollo de estos objetivos, se señalan a continuación las líneas de actuación prioritarias para la Agencia:

- Difundir el Protocolo para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual. En el Plan de acción anterior se creó una herramienta útil para prevenir las situaciones de acoso sexual en la Agencia y así implantar un procedimiento específico para tratar y resolver aquellas situaciones de acoso sexual que se puedan originar. Con la implantación del Protocolo, la Dirección de la Agencia muestra su absoluto rechazo hacia todo tipo de conductas constitutivas de acoso sexual, estableciendo los mecanismos oportunos para prevenir las mismas, así como para resolver aquellas otras que se puedan originar.
- Campañas de sensibilización a la plantilla para compartir la asunción de responsabilidades familiares. Eliminar uno de los principales obstáculos para el desarrollo profesional

de las mujeres: la asunción de una mayor responsabilidad familiar. Se llevarán a cabo diferentes actuaciones destinadas a sensibilizar a la plantilla de la Agencia respecto de la idoneidad de compartir las responsabilidades familiares como medio para favorecer la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, mediante acciones de sensibilización, formación e información a la plantilla masculina sobre la importancia de la corresponsabilidad en las tareas familiares y acciones para informar acerca de los permisos de maternidad y paternidad previstos en la legislación vigente, incidiendo en la posibilidad de su disfrute por parte de los padres.

- Atención personalizada y seguimiento de las mujeres gestantes y en periodo de lactancia. Crear un dossier de información para que las personas que atiendan a mujeres gestantes o en periodo de lactancia puedan ofrecer una atención personalizada durante todo el embarazo, resolviéndole sus dudas y ayudándola en todo lo que necesite en relación con su situación de embarazo. Se revisará y adecuará el puesto de trabajo a las mujeres gestantes o en lactancia, dando cumplimiento a lo previsto por el artículo 26 de la *Ley de Prevención de Riesgos Laborales*.
- Difusión de contenidos de igualdad a través de canales de comunicación interna. Promover y facilitar la alineación de toda la plantilla con los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación. A través de los canales habituales de comunicación interna la Agencia difundirá periódicamente entre su plantilla información relativa a igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Incluir en las acciones de bienvenida contenidos en materia de igualdad. Trasladar desde el ingreso en la Agencia su vinculación al principio de igualdad de oportunidades, favoreciendo la ejecución, desde el inicio de la relación laboral, de todas las medidas y prácticas existentes en la entidad respecto de dicha materia. A partir de la implantación del Plan de igualdad, en dicho proceso de bienvenida se hará referencia a la igualdad de oportunidades como uno de los principios inspiradores de la gestión de la Agencia. Se informará acerca de las medidas positivas básicas incluidas en el Plan de igualdad, así como en los contenidos del Protocolo para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso psicológico y sexual.
- Crear un espacio de igualdad en la Intranet de la Agencia. Facilitar el acceso a la plantilla de todos los contenidos, políticas y medidas vigentes en materia de igualdad de oportunidades. La Agencia creará en su Intranet corporativa un espacio dedicado a la igualdad de oportunidades y a la no discriminación por razón de sexo donde se publicará el Plan de igualdad y todas aquellas medidas, noticias o informaciones que sean de interés para los trabajadores, especialmente aquellas dirigidas a que los hombres se corresponsabilicen de las obligaciones familiares y hagan uso de los derechos que el ordenamiento jurídico les otorga.
- Seguimiento del Código de buenas prácticas en el uso del lenguaje. Evitar un uso del lenguaje sexista e inadecuado. La Agencia llevará a cabo un seguimiento basado en el código de buenas prácticas en el uso del lenguaje, por medio del cual se revisarán las ofertas de empleo y las prácticas de comunicaciones existentes. Para ello, se revisarán dichas prácticas de comunicación existentes en web, intranet, tabloneros de anuncios o anuncios en medios de comunicación, incorporando un lenguaje neutro a

los procedimientos de difusión de las ofertas de empleo en todos los ámbitos, tanto externos como internos de la Agencia.

- Formación específica en igualdad de trato y oportunidades. La Agencia desarrollará programas de formación y sensibilización dirigidos a la totalidad de la plantilla, poniendo especial énfasis, en aquellas personas que desarrollen puestos directivos, para que ésta tome conciencia de los beneficios que puede reportar a la Organización la incorporación y promoción de las mujeres en el trabajo. En concreto, las acciones formativas desarrolladas al amparo de esta medida tendrán los siguientes contenidos: igualdad y conciliación, gestión del tiempo, gestión de la diversidad, orientación a resultados y no a presencia en el puesto de trabajo, planificación y organización del trabajo y prevención del acoso.
- Estimulación e intensificación de la participación de las mujeres en aquellas acciones formativas que versen sobre habilidades directivas. Situar a las mujeres en una situación curricular y profesional óptima para cubrir las vacantes que puedan surgir en puestos directivos o, en su caso, para ocupar puestos de responsabilidad de nueva creación. La Agencia estimulará la participación de las mujeres, cuyo perfil curricular se adecue a las exigencias requeridas para puestos de mando, a las acciones formativas que versen sobre habilidades directivas.

Para la consecución de los objetivos generales y líneas de actuación, descritas anteriormente, se han planificado una serie de **objetivos** específicos e indicadores de seguimiento. Conforme a lo establecido en el artículo 12 de la *Orden de 25 de mayo de 2018, por la que se dictan normas para la elaboración del presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2019*, esta entidad, entre otras, habrá de remitir a la Dirección General de Presupuestos, antes del día 6 de octubre de 2018, la valoración de impacto de género que las actuaciones financiadas con cargo al Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2019, tendrán sobre la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres, tomando como referencia lo consignado en los estados de gastos, la ficha de programa y la memoria. Por ello, la Agencia seguirá aplicando objetivos y líneas de actuación encaminadas a la implantación de las directrices del Plan de igualdad vigente en la Agencia.

Se prevé elaborar un cuestionario tendente a detectar las desigualdades percibidas por el alumnado y a recoger las propuestas para su corrección en el marco de la Agencia para que se cumplimente antes del inicio de cada curso y al final del mismo. Los datos obtenidos serán usados como indicador dentro de las revisiones del Plan de igualdad de la Agencia, que serán valorados en el Comité de igualdad.

En el ámbito de sensibilización igualdad de género, se desarrollará un Módulo de sensibilización en igualdad de género, a introducir en los cursos previstos para 2019 como contenido transversal (Prevención de Riesgos Laborales, RCP, Gestión de Residuos y Auto-protección) y con una previsión de 1.682 personas inscritas, sobre una plantilla media de 1.800 trabajadores y trabajadoras. Un 93% de participantes tendrán acceso al Módulo y se estima que el 70% serán aptos a la finalización del curso, lo que supondría formar a unos 1.177 participantes. Así como el desarrollo de un curso específico de igualdad de género, que prevé unas 100 inscripciones.

AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL SANITARIA BAJO GUADALQUIVIR

La Agencia Pública Empresarial Sanitaria Bajo Guadalquivir (en adelante, Agencia) fue creada por la *Ley 3/2006, de 19 de junio* (BOJA nº 131, de 10 de julio de 2006), como una empresa pública de la Junta de Andalucía de las previstas en el artículo 6.1.b de la *Ley 5/1983, de 19 de julio, General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía*. Su constitución tuvo lugar de manera efectiva mediante el *Decreto 190/2006, de 31 de octubre* (BOJA nº 221, de 15 de noviembre de 2006), por el que además fueron aprobados sus Estatutos, modificados por el *Decreto 98/2011, de 19 de abril* (BOJA nº 83, de 29 de abril de 2011), mediante el cual adoptó la configuración de Agencia Pública Empresarial de las previstas en el artículo 68.1.b de la *Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía*, conforme a lo dispuesto en la Disposición transitoria única de la misma y posteriormente, en virtud de lo establecido por el apartado cuatro de la Disposición final primera del *Decreto 208/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Salud y del Servicio Andaluz de Salud*, en lo que respecta a la composición del Consejo de Administración de la Agencia Sanitaria y el *Decreto 177/2018, de 25 de septiembre*, por el que se modifican, entre otros, los Estatutos de la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Bajo Guadalquivir, en materia de personal directivo.

Su adscripción inicial, como empresa pública, fue a la antigua Consejería de Salud, si bien el 31 de diciembre de 2018 pasó a estar adscrita a la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Costa del Sol, en virtud del mandato contenido en el artículo 10 de la *Ley 1/2011, de 17 de febrero, de reordenación del sector público de Andalucía*. En la actualidad tiene establecida su adscripción al Servicio Andaluz de Salud, sin perjuicio de su dependencia de la Consejería de Salud y Familias, en virtud de lo dispuesto en el artículo 2.3 a) del *Decreto 105/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Salud y Familias y del Servicio Andaluz de Salud*.

Los objetivos definidos en Presupuestos de Explotación y de Capital y en el Programa de Actuaciones, Inversión y Financiación (PAIF) para el ejercicio 2019 son un único **objetivo** estratégico, Proteger la salud de las personas y dos **objetivos** operativos, Optimizar la Asistencia especializada a la población de referencia y, como objetivo de género, Avanzar en perspectiva de género mediante el Plan de igualdad. Para la consecución del citado objetivo de género, se han establecido dos **objetivos** específicos, que son la Evaluación de seguimiento del Plan de igualdad y las Buenas Prácticas en materia de género.

La Agencia Sanitaria, al establecer dicho objetivo de género, pretende continuar en la senda de mejora en el estudio de las desigualdades y en la puesta en práctica de los resultados del mismo, como viene haciendo desde hace unos años. En marzo de 2014, se aprobó el I Plan de igualdad de la Agencia Sanitaria Bajo Guadalquivir, a propuesta consensuada de la Comisión de igualdad, en el que se plasman los objetivos estratégicos, las líneas de actuación y las acciones concretas que marcan el rumbo de la política de igualdad. La Agencia Sanitaria obtuvo en 2015 el Distintivo Igualdad en la Empresa en virtud de lo establecido en la *Orden SSL/918/2015, de 6 de mayo*, del antiguo Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (actual Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social), por

la que se concede el distintivo Igualdad en la Empresa correspondiente al año 2014 (BOE nº 119, el 19 mayo de 2015). Además la Dirección General del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en su informe de diciembre de 2017 de seguimiento y control de las medidas implantadas en materia de igualdad por la Agencia, ha puesto de manifiesto el reconocimiento y la revalidación por parte del Ministerio del distintivo otorgado a la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Bajo Guadalquivir.

Los principios rectores de las políticas de igualdad de género de la Agencia son:

- Identificación, definición, seguimiento y revisión de objetivos y acciones concretas encaminadas a la igualdad efectiva de mujeres y hombres en todos los ámbitos de gestión de profesionales.
- Cumplimiento de lo establecido en la legislación en materia de igualdad, así como de las obligaciones adicionales adquiridas en dicha materia.
- Adopción de medidas de rechazo de cualquier manifestación de acoso sexual o por razón de sexo, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno intimidatorio u ofensivo para los derechos de las personas.
- Motivación e implicación de los profesionales en la integración de la perspectiva de género, promoviendo su formación y participación en el cumplimiento de estos objetivos. Selección de proveedores coherentes con nuestra política de igualdad de género.
- Difusión de los compromisos y logros en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.
- Implantación del Plan de Igualdad como modernización del sistema de gestión empresarial y de responsabilidad social.

Por su parte, los objetivos perseguidos por el Plan de igualdad son:

- Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la selección y en el acceso al empleo.
- Potenciar el capital humano, garantizando la igualdad de oportunidades para la promoción y desarrollo profesional.
- Desarrollar una política salarial que garantice la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Consolidar las medidas en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con el fin de alcanzar la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado.
- Promocionar la salud laboral desde la perspectiva de género, estableciendo medidas de especial protección a la maternidad, acoso sexual o por razón de sexo y contra la violencia de género.
- Fomentar la sensibilización en relación con la igualdad de oportunidades y lograr una comunicación interna y externa.

- Promover la implantación de la transversalidad de género en la política de la Agencia, integrando la perspectiva de género en todos los ámbitos de gestión.

Las líneas de trabajo y acciones a acometer y que han sido las determinadas por la Comisión de igualdad en sus reuniones periódicas, de acuerdo con la política de igualdad de género difundida por la Agencia, son las siguientes:

1. Selección y acceso al empleo: presencia equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones de selección. Para ello, se ha diseñado un módulo de formación no presencial específico para los miembros de las Comisiones de selección, para evitar sesgos inconscientes de género.
2. Promoción y desarrollo profesional, cuyas líneas de trabajo definidas son:
 - Ampliación de la oferta de acciones formativas no presenciales.
 - Favorecer y ordenar el acceso temporal a los puestos que mejor respondan a las expectativas de los y las profesionales, sin menoscabar los criterios organizativos y de funcionalidad, con el fin de conseguir el máximo desarrollo profesional y la consolidación del factor humano en la organización, a través de un Acuerdo con el Comité Intercentros, en materia de promoción interna temporal.
 - Acciones de formación y sensibilización para la adopción de un enfoque proactivo en la erradicación de la discriminación laboral por razón de sexo, a través de la herramienta para el desarrollo de profesionales en entorno moodle.
 - La Agencia forma parte de la Red andaluza de formación contra el maltrato a las mujeres.
3. Corresponsabilidad y conciliación: la medida incorporada al I Plan de igualdad es facilitar el traslado temporal de centro por razones de conciliación, a través de la regulación de los supuestos, requisitos y criterios para conceder el traslado temporal de centro de trabajo por necesidades de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, mediante Acuerdo de la Comisión de igualdad.
4. Prevención y protección contra el acoso sexual, de género y moral: se ha revisado el Plan de Prevención, revisando la inclusión de situaciones que pueden derivar en desigualdad de género, situación de maternidad maternidad, acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género. Se dispone de una evaluación específica para maternidad y lactancia, a través de unas fichas en las que se reflejan las tareas, riesgos y medidas preventivas, para agilizar la respuesta frente a este tipo de situaciones. Se dispone del procedimiento de identificación y protección frente al acoso sexual, de género y moral en el puesto de trabajo, cuyo objetivo es identificar, prevenir y manejar situaciones de acoso y violencia en el trabajo.
5. Comunicación. La Agencia sanitaria es integrante de la Red de empresas con Distintivo Igualdad en la Empresa (Red DIE), a la que pertenece, directamente, por el hecho de haber obtenido esta distinción. La Red DIE, está formada por las

entidades que han obtenido esta distinción y la mantienen, y tiene como objetivo principal el intercambio de buenas prácticas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, a través de todos los medios que el Ministerio dispone para ello, entre los que destaca la celebración de jornadas técnicas presenciales y el resultado del trabajo de grupos de empresas en el análisis de temas concretos que interesen a la propia Red, siempre dentro de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el empleo. La incorporación de la Agencia a la Red DIE ha supuesto la participación en la elaboración de documentos de buenas prácticas en materia de igualdad así como la participación en diversas acciones de sensibilización en relación con la erradicación de la violencia de género, igualdad salarial y el fomento de la corresponsabilidad. El Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social da difusión a través de su web al Plan de igualdad de la Agencia Sanitaria Bajo Guadalquivir y su Protocolo de Identificación y Protección del acoso sexual, de género y moral, con el fin de reducir las desigualdades entre hombres y mujeres.

6. Integración de la perspectiva de género. La Comisión de igualdad ha acordado la elaboración de un cuadro de mando de igualdad de género. Analiza entre otros, los siguientes indicadores: composición de plantilla por categoría y tipo de contrato; absentismo laboral por contingencias comunes y contingencias profesionales; uso de permisos y medidas de conciliación; permisos de salud a trabajadoras gestantes; acceso a la promoción interna temporal y asistencia a acciones formativas; y Plan de formación.

Mediante el establecimiento del **objetivo** específico descrito en el presupuesto (PAIF), en la Evaluación de seguimiento del Plan de igualdad se pretende revisar el vigente Plan de igualdad para incorporar medidas facilitadoras de la erradicación de la discriminación laboral por razón de sexo, lo que conllevará una reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito del personal de la Agencia. El Plan de igualdad contempla específicamente la evaluación y seguimiento del Plan, para la medición del impacto de género de las medidas que contempla para la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres.

Desde la obtención del Distintivo Igualdad en la Empresa, en 2015 y de conformidad con lo establecido por el *Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del Distintivo Igualdad en la Empresa*, la Agencia Sanitaria, a través de la Unidad técnica encargada de igualdad de género y de la Comisión de igualdad se elaboran sendos informes anuales, donde se reflejan las actuaciones implantadas y los efectos de las mismas en el marco del Plan de igualdad o de las políticas de igualdad.

Respecto al objetivo descrito sobre Buenas Prácticas en materia de género, la Agencia va a elaborar en 2019 un catálogo de buenas prácticas implantadas en la Agencia Sanitaria Bajo Guadalquivir, así como de otras entidades pertenecientes a la Red DIE, con el objetivo de que sean analizadas y valoradas en la Comisión de igualdad para su incorporación a las políticas de igualdad de la Agencia, en aras de la reducción de las mencionadas desigualdades.

AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL SANITARIA HOSPITAL ALTO GUADALQUIVIR

La Agencia ha desarrollado un Plan de igualdad, cuya finalidad es garantizar un mayor equilibrio entre mujeres y hombres y optimizar la gestión de los recursos humanos en materia de igualdad y conciliación. El citado Plan contempla, entre otras materias, el acceso al empleo, la promoción y la formación, favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, las retribuciones, la ordenación del tiempo de trabajo y la prevención del acoso. Para facilitar la negociación, seguimiento y continuidad del mismo, la Agencia dispone de una comisión paritaria de igualdad, el Comité Permanente de igualdad, integrada por representantes de la empresa y representantes sindicales de las y los trabajadores, cuyo régimen de funcionamiento se rige por un reglamento interno.

Los inicios del Plan de igualdad se remontan a marzo de 2004, cuando el Consejo de Dirección de la Agencia decide iniciar una nueva estrategia en política de recursos humanos, para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La estrategia se enmarcó dentro del Programa Óptima, promovido por el Instituto Andaluz de la Mujer, en colaboración de las Centrales Sindicales de CCOO y UGT, con el apoyo del Fondo Social Europeo y se creó el primer Comité permanente de igualdad. Tras un diagnóstico previo, se formularon los siguientes **objetivos** generales:

- Favorecer un mejor aprovechamiento de las potencialidades de todos los recursos humanos de la empresa.
- Integrar la igualdad de oportunidades en la gestión de los recursos humanos.
- Promover la participación más equilibrada de las mujeres y los hombres en los distintos niveles de la organización.

A su vez, estos objetivos generales se plasmaron en una serie de objetivos específicos: Formar y sensibilizar, en materia de igualdad de oportunidades, a mujeres y hombres y facilitar el reclutamiento y la selección de mujeres, así como su promoción a puestos de responsabilidad y propiciar la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas empleadas. Estos objetivos delimitaron las estrategias y acciones a realizar dentro del primer Plan de igualdad, que se presentó en la Agencia en marzo de 2006, estructurado en 4 ejes de intervención: sensibilización y comunicación interna y externa, acceso a la organización, promoción profesional y conciliación de la vida familiar y laboral. Posteriormente, tras la revisión realizada en 2008 por el Programa Igualdad de oportunidades en las empresas (IGUALEM), se propuso la incorporación del 5º eje de intervención, añadiendo el acoso.

Las acciones positivas que se realizan en la Agencia son las siguientes:

1. Sensibilización y comunicación interna y externa. Uso de un lenguaje y comunicación no sexista, en los documentos de la Agencia. Dentro del Plan de formación de la Agencia, desarrollo de talleres sobre igualdad de género, violencia de género, prevención del acoso laboral y cursos en modalidad semipresencial y e-learning. En la acogida de personal de nueva incorporación, se hace entrega de un documento informativo, donde se proporciona información sobre el Plan de igualdad, las acciones positivas llevadas a cabo y el Comité Permanente de igualdad. Finalmente, la Intranet dispone

de un apartado específico del Plan de igualdad, con información sobre legislación, enlaces a páginas web de interés, bibliografía y noticias, entre otras.

2. Acceso a la organización. En 2017, la plantilla promedio de la Agencia se situó en 1.874 profesionales, con un promedio de edad de 42 años, frente a los 1.771 profesionales del ejercicio 2016. Aunque en ambos años se ha mantenido la misma representación femenina y masculina (68% de mujeres y 32% de hombres,) con respecto al 2016, se incrementó un 1% en la representación femenina de la categoría de facultativos y facultativas, pasando de una representación del 44% de mujeres en 2016, a un 45%, en 2017.

Entre las medidas promovidas, se ha incrementado el porcentaje de mujeres en los tribunales de selección, hasta alcanzar la paridad. En 2017 participaron como miembros de los tribunales un total de 159 personas, de las cuales el 52% eran mujeres y el 48% eran hombres. Se observa un incremento en la contratación de mujeres en la categoría de facultativa. Y se han realizado más de 86 actividades de prácticas (57.000 horas), en 37 centros Universitarios y de Formación Profesional, que han facilitado el acceso de colectivos desfavorecidos a la Agencia. Además se apuesta por una garantía de igualdad salarial entre mujeres y hombres en la Agencia.

En 2019, en cuanto a los criterios de reubicación de plantilla, se ha incorporado un nuevo criterio por el cual no serán excluidos de los listados de temporales de la Agencia (si no han trabajado 15 días, en el periodo de 2 años que abarca la reubicación) los y las profesionales que acrediten que son cuidadores principales de personas grandes dependientes, que requieran cuidados en domicilio y no pueden valerse por sí mismos. Ni tampoco aquellas personas que tengan hijos o hijas con una discapacidad reconocida. No se le aplicará el criterio de sanción de reubicación y, por tanto, no pasarán al final de la lista, en los siguientes casos:

- Cuando el profesional esté no disponible por ser cuidador o cuidadora principal de personas con gran dependencia, que requieran cuidados en domicilio y no puedan valerse por sí mismos.
 - En los casos en los que la no disponibilidad venga derivada del cuidado de un hijo o hija con discapacidad reconocida.
 - Inclusión, como mérito a baremar en los expedientes de contratación, del hecho de que las empresas aspirantes hayan adoptado acciones, medias o Planes de igualdad.
 - Difusión de las ofertas de empleo a través de fuentes de reclutamiento adecuadas, de manera que tengan acceso a ellas, tanto mujeres, como hombres y colectivos desfavorecidos.
 - Formación del equipo de selección de personal, en la perspectiva de igualdad de oportunidades.
3. Promoción profesional. Se apuesta por una mayor presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad. Y a nivel de formación, se ofertan cursos de habilidades directivas a las mujeres trabajadoras de la Agencia, para que puedan trabajar y desarrollar las técnicas y las habilidades que son necesarias para promocionar, y cursos del Plan

de formación, a mujeres y hombres en situación de excedencia por cuidado de hijos o hijas o de familiares y en periodo de permiso de maternidad y paternidad.

4. Conciliación de la vida familiar y laboral. Se da preferencia en la elección del periodo vacacional para personas con hijos e hijas en edad escolar y se permite, por motivos de conciliación, la realización de permutas entre las y los profesionales de distintos centros de la Agencia, aunque no lleven 6 meses de servicios efectivos en su categoría o especialidad (tiempo mínimo establecido en el Convenio Colectivo para poder solicitar una permuta).

Se establecen medidas de flexibilidad al resolver traslados. Para facilitar la conciliación familiar y laboral, se admite la posibilidad de la renuncia al traslado interno voluntario concedido al trabajador o la trabajadora, siempre y cuando, a alguno de los miembros de la unidad familiar no se le haya concedido el mismo. Las y los trabajadores de la Agencia, con independencia de su estado civil, tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a 9 años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento (tanto permanente como preadoptivo), a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso desde la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años para atender al cuidado de familiares (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida. El periodo en que el o la trabajadora permanezca en esta situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad. Además, tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberán ser convocados o convocadas por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Para atender el cuidado de familiares de primer grado, el o la trabajadora tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, recibiendo el 100% de sus retribuciones, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de una o de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre ambos, respetando, en todo caso, el plazo máximo de un mes.

Con respecto a la violencia de género, se facilitan el 100% de los traslados solicitados a otros centros y las faltas de asistencia, totales o parciales, de víctimas de violencia de género, tendrán la consideración de justificadas. En la Agencia existe un procedimiento de malos tratos y agresiones sexuales en urgencia que pretende conseguir un acercamiento a la atención completa e integral de las personas víctimas de malos tratos que acuden a los centros, así como facilitar su seguimiento posterior por los distintos recursos sociales.

En cuanto a la maternidad, existe una sala de reposo para trabajadoras embarazadas y otra de lactancia materna para facilitarles la extracción y conservación de la leche. Una vez concluido el periodo de baja maternal de las trabajadoras, se les facilitan 4 semanas más de descanso retribuido, que corre a cargo de la Agencia. Las trabajadoras de la Agencia que lo deseen podrán solicitar la sustitución del tiempo de

lactancia, por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Las personas que soliciten reducción de jornada por cuidado de hijos o hijas (extensible hasta los 12 años de edad del menor) o por cuidado del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o por cuidado de familiares (hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad), si se reducen la jornada un tercio o la mitad, perciben una retribución del 80% y el 60% respectivamente, del total de sus retribuciones.

Se dispone de un Procedimiento de protección de la maternidad y periodo de lactancia, elaborado de forma conjunta desde las áreas de Prevención de riesgos laborales y medicina preventiva. Así mismo, ambas áreas han realizado una evaluación de los puestos de trabajo y han elaborado mapas de riesgos durante el embarazo y los posibles cambios a introducir para eliminar esos riesgos. Además se han completado al 100% las retribuciones brutas del personal que se acoja a la suspensión de contrato por riesgos en el embarazo y riesgo de lactancia. En 2017, 75 trabajadoras de la Agencia iniciaron los trámites para solicitar la prestación de riesgo en el embarazo; del total de solicitudes, el 9,3% no finalizaron la tramitación y de las restantes, el INSS rechazó el 1,3% y aceptó el 89,4%.

5. Acoso. Se ha publicado el Procedimiento para la actuación ante el Acoso psicológico en el trabajo de la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Hospital Alto Guadalquivir. Se trata de un Protocolo para la prevención, información y denuncia del acoso en la Agencia. Entre las medidas desarrolladas están las siguientes:

- Presentación del procedimiento, por parte de la Dirección Gerencia, con la intención de prevenir la aparición de casos de acoso y fomentar que todas y todos los trabajadores de la Agencia, informen de los casos de conductas indeseadas que detecten.
- Realización de sesiones informativas dirigidas a todo el personal de los centros de la Agencia de Sensibilización para la prevención del Acoso psicológico en el trabajo, como medida preventiva para eliminar o reducir la posibilidad de aparición de las conductas de acoso, y, por otro lado, divulgar el procedimiento de actuación ante el Acoso.
- Formación específica a las personas que forman la Comisión, para que puedan desarrollar con éxito sus funciones (incluyendo en dicha formación conocimientos legales y sobre habilidades sociales para gestionar el conflicto).

En noviembre de 2014 se creó en la Intranet un apartado específico para el acoso. De esta manera, estamos informando de la existencia del protocolo de acoso y de su ubicación, a todas y todos los trabajadores y a las nuevas incorporaciones. También permite colgar documentos divulgativos y transmitir la información. Existe una dirección de correo electrónico (acoso@ephag.es) dónde se pueden realizar consultas y recibir información.

De cara a los años 2018 y 2019, se está trabajando en las siguientes propuestas:

- Promocionar campañas de sensibilización, animando a las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género a denunciar.

- Revisar la publicidad de la Agencia, prestando especial atención al uso no sexista de la imagen de las mujeres y la exclusión por omisión en el lenguaje.
- Promover actos de reconocimiento para las investigaciones que integren la perspectiva de género. Informar al personal del derecho a compartir el permiso por maternidad, adopción y acogida con su pareja, del derecho de disfrutar del permiso por lactancia de hijas e hijos.
- Cambiar la nomenclatura de los puestos de trabajo de manera que en su denominación estén representados ambos géneros gramaticales.
- Tener en cuenta la promoción de la equidad entre sexos en actos de representación de la Agencia.
- Colaborar con entidades públicas y privadas, así como con centros de formación y orientación laboral, que tengan entre sus fines la promoción de la igualdad de oportunidades (Feria de empleo y formación del Ayuntamiento de Andujar, prácticas en institutos, Cámaras de Comercio o Universidades)
- Realizar un estudio para identificar las dificultades que tienen las mujeres de la Agencia para incorporarse a los procesos de promoción y definir estrategias para solventarlas (realización de encuestas anónimas).
- Evitar relacionar disponibilidad horaria total con posibilidades de promoción.
- Continuar garantizando la transparencia, objetividad y no discriminación en los procesos de promoción profesional, basándolos únicamente en la valoración de las aptitudes, capacidades y méritos profesionales de las personas candidatas.
- Garantizar que el acceso a la información sobre los procesos de promoción llegue por igual a mujeres y hombres, utilizando adecuados mecanismos de difusión como la web, la Intranet, el autoservicio, los tableros de anuncios o mensajes a través de correos electrónicos.
- Definir un Plan de desarrollo profesional que tenga en cuenta la promoción vertical y la horizontal, tanto de las mujeres como de los hombres.
- Identificar los obstáculos de participación de las mujeres en los procesos formativos y definir mecanismos para su resolución.
- Convenio de colaboración con guarderías. Se elaborará un listado de guarderías de la zona, que deseen formar parte del directorio de guarderías colaboradoras con la Agencia, y se buscará la obtención de precios especiales para las trabajadoras y trabajadores de la misma. Así mismo, se realizará un estudio de viabilidad, para solicitar a alguna guardería, que facilite un horario completo, es decir, 24 horas, para que aquellas personas que tengan turno de noche, puedan tener con quien dejar a sus hijas e hijos.
- Bono de guarderías, para las trabajadoras y los trabajadores de la Agencia.

- Seguir trabajando para conseguir que la totalidad de las reuniones que se realicen en la Agencia, no supongan una merma en los tiempos de descanso o puedan extenderse fuera de las horas de la jornada laboral.
- Actualizar el 5º eje del Plan de igualdad, incorporando el acoso sexual y por razón de sexo. Para lograrlo se actualizará el actual Procedimiento para la actuación ante el acoso psicológico en el trabajo en la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Hospital Alto Guadalquivir.
- Realización de acciones formativas específicas para las personas con puestos de responsabilidad, en identificación de conductas apropiadas e inapropiadas, detección y resolución de conflictos o en habilidades sociales. Y formación específica a las personas que forman la Comisión, para que puedan desarrollar con éxito sus funciones.
- Incorporar dentro del Plan de formación, cursos y talleres específicos.
- Facilitar información a través de la Intranet y de los medios disponibles en la Agencia, para fomentar la sensibilización de trabajadoras y trabajadores creando documentos divulgativos y difundiéndolos, informando de la existencia del nuevo procedimiento de acoso e informando a las empresas externas contratadas de la existencia de dicho protocolo.
- Y tras la publicación del *Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género*, se trabajará para la realización de un Protocolo para la protección de las víctimas de violencia de género.

Por último y en relación con los objetivos de los Presupuestos de Explotación y de Capital y del Programa de Actuaciones, Inversión y Financiación (PAIF), la Agencia tiene previsto trabajar en la sensibilización en igualdad de género, mediante la formación de los y las profesionales en 2 líneas: a) Género y derechos humanos. Violencia de género y b) Cursos específicos de igualdad de género.

AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL SANITARIA HOSPITAL PONIENTE DE ALMERÍA

La Agencia Pública Empresarial Sanitaria Hospital de Poniente de Almería fue creada por la *Ley 9/1996, de 26 de diciembre, como una Empresa Pública de la Junta de Andalucía*. Con posterioridad, mediante el *Decreto 98/2011, de 19 de abril*, adopta la configuración de Agencia Pública Empresarial de las previstas en el artículo 68.1.b, de la *Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía*, conforme a lo dispuesto en la disposición transitoria única de la misma, y en virtud de lo establecido en el artículo 10 de la *Ley 1/2011, de 17 de febrero de reordenación del Sector Público de Andalucía*.

En coherencia con la finalidad de la Agencia, el **objetivo** estratégico de los Presupuestos de Explotación y de Capital y del Programa de Actuaciones, Inversión y Financiación (PAIF) para el ejercicio 2019 de la Agencia es Proteger la salud de las personas, desarrollando políticas que mejoren su bienestar y calidad de vida, así como fomentar estrategias de salud

orientadas a que las personas adopten formas y estilos de vida más sanos y favorecer entornos de vida más saludables. La distribución de recursos en los presupuestos para el ejercicio 2019, contempla los siguientes objetivos encaminados a la mejora de la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de actuación de la Agencia:

Objetivo 1. Continuar incorporando la perspectiva de género en la prestación de los servicios sanitarios, identificando elementos de mejora.

Objetivo 2. Promover la transversalidad de género en la planificación de la política de la Agencia, integrando la perspectiva de género en todos los ámbitos de gestión.

Objetivo 3. Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la selección y en el acceso al empleo.

Objetivo 4. Potenciar el capital humano, garantizando la igualdad de oportunidades para la promoción y desarrollo profesional.

Objetivo 5. Desarrollar una política salarial que garantice la igualdad entre hombres y mujeres en cuanto a las retribuciones planteadas.

Objetivo 6. Consolidar las medidas en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con el fin de alcanzar la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado.

Para la consecución de dichos objetivos, para el año 2019 se han definido las siguientes líneas específicas de actuación:

1. Avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en la prestación de servicios asistenciales. Como objetivo operativo de los presupuestos para el ejercicio 2019, la entidad llevará a cabo un análisis de la accesibilidad en perspectiva de género en el Sistema Sanitario en las comarcas de referencia de cada uno de los 4 centros de la Agencia Pública Empresarial:
 - Hospital de Poniente de El Ejido (Almería)
 - Hospital de Alta Resolución de El Toyo (Almería)
 - Hospital de Alta Resolución de Guadix (Granada)
 - Hospital de Alta Resolución de Loja (Granada)

Estos análisis tendrán en consideración, como punto de partida, la distribución por sexo prevista para el ejercicio 2019 de los principales indicadores de actividad asistencial derivada de la actual cartera de servicios de la Agencia, ajustada a la evolución demográfica proyectada. Se centrarán en el diagnóstico de la situación actual, en relación con el acceso de la población de las comarcas de referencia a los servicios públicos hospitalarios desde la perspectiva de género. En particular, estos análisis deberán:

- Evaluar el perfil de las personas demandantes de los servicios sanitarios desde la perspectiva de género, analizando la existencia de posibles estereotipos predeterminados que puedan condicionar los resultados en salud.

- Identificar elementos de mejora en el abordaje de patologías que presenten influencia significativa de la variable sexo.
- Fomentar el reconocimiento de las investigaciones que integren la dimensión de género.
- Incorporar la perspectiva de género en el análisis de los resultados en salud.

Este diagnóstico permitirá a la Agencia, en ejercicios sucesivos, desarrollar actuaciones concretas encaminadas a promover el acceso y utilización de los servicios de salud de una forma igualitaria y de igual calidad para hombres y mujeres.

2. Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres dentro de la organización en el marco del proyecto de Plan de igualdad para trabajadores y trabajadoras de la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Hospital de Poniente. El ejercicio 2019 será el primero en el que se encuentre operativo el Plan de igualdad de la Agencia, actualmente en fase de desarrollo. El Plan de igualdad de la Agencia tiene como punto de partida la evaluación de las buenas practicas, conforme a los siguientes ejes de IGUALSAS:

- Compromiso organizacional: gestión organizativa promotora de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Mejora del acceso igualitario a los distintos puestos.
- Igualdad en la representación en cargos de responsabilidad y promoción profesional.
- Mejora de la corresponsabilidad y la conciliación.
- Prevención de salud y riesgos laborales con perspectiva de género.
- Igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Partiendo de los ejes indicados, las líneas de actuación sobre las que girará el Plan de igualdad de la Agencia son:

- Acceso al empleo, selección, contratación y promoción. Con el objetivo de conseguir la igualdad de trato y oportunidades y lograr un ambiente de no discriminación y, en caso de que el diagnóstico de la situación actual así lo aconseje, se contemplen diferentes medidas correctoras:
 - Sensibilización y formación al equipo de recursos humanos responsable de la selección.
 - Erradicación de prácticas que, bajo la apariencia de una neutralidad, interfieran y den lugar a una discriminación (discriminación indirecta).
 - Supresión de barreras organizativas que ocasionen dificultades de formación o promoción a personas que se encuentran en excedencia o permisos.
- Política salarial. Una vez concluida la fase de diagnóstico debe determinarse, en su caso, qué tipo de componentes de salario podrían estar dando lugar a una brecha de género para, en caso de producirse, hacer efectivo el derecho a igual salario por trabajo de igual valor.

- Formación y desarrollo (investigación y acreditación). Con el objetivo de incorporar al Plan de formación la perspectiva de género, se contemplan las siguientes medidas:
 - Analizar las necesidades formativas diferencialmente para hombres y mujeres así como las barreras principales que experimentan para la formación.
 - Incorporar contenidos en materia de género al Plan de formación de manera progresiva y planificada en torno a los ámbitos asistenciales y no asistenciales.
 - Favorecer la modalidad online para la formación no presencial o semipresencial, que permita la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
- Conciliación de la vida familiar y laboral. Se pretende fomentar la sensibilización y conocimiento entre la plantilla de aquellos acuerdos en materia de conciliación incidiendo en la difusión de los diferentes derechos adquiridos mediante la negociación colectiva.
- Participación en órganos de gestión y toma de decisiones. Con el objetivo de lograr la paridad entre sexos, tanto en los puestos de toma de decisión como en los órganos de participación de la Agencia (comisiones técnicas y/o asistenciales), en colaboración con la línea de Conciliación de la vida familiar y laboral, se estudiarán las medidas que promuevan la participación equilibrada con independencia de las cargas familiares. Por otra parte, la participación ciudadana dentro del hospital se seguirá articulando en torno a la participación del tejido asociativo y de las encuestas de usuarios y usuarias.
- Comunicación e imagen corporativa. Se pretende trabajar en la imagen corporativa y el lenguaje inclusivo en que se expresa la Agencia, favoreciendo la inclusión de hombres y mujeres en la imagen corporativa así como el uso de un lenguaje libre de carga sexista y de respeto a los diferentes modelos de familia.

EMPRESA PÚBLICA DE EMERGENCIAS SANITARIAS (EPES)

La Empresa Pública de Emergencias Sanitarias fue creada por la *Ley 2/1994, de 24 de marzo*, y adscrita a la Consejería de Salud y Familias, para prestar asistencia a las emergencias sanitarias en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Su misión es prestar una atención integral a la urgencia y emergencia con seguridad y profesionalidad y contribuir a la mejora de la salud y el bienestar de la población, facilitando el acceso a los servicios de urgencias y salud, con respuestas ágiles y personalizadas y explorando nuevas fórmulas para satisfacer a la ciudadanía. En coherencia con esta misión se han generado políticas del ámbito de desarrollo de personas orientadas al impulso, desarrollo y motivación permanente de todas las personas que trabajan en EPES, centradas en varios ejes principales, de entre los que la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres está en lugar prevalente junto a la calidad del entorno de trabajo.

El Plan de igualdad de EPES, conforme al diagnóstico de igualdad de oportunidades realizado, integra el conjunto sistemático de medidas tendentes a garantizar en la empresa la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la ausencia de todo tipo de dis-

criminación por razón de sexo. Su objetivo general es garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en EPES y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Los objetivos particulares son: consolidar el compromiso de EPES con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; fortalecer la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de los recursos humanos de la empresa. De impulsar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral como estrategia para promover la igualdad de oportunidades.

Los ejes principales de intervención del Plan de igualdad son los siguientes: Prestación de servicios, Comunicación y sensibilización, Selección de personas, Formación y desarrollo, Política salarial, Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y Salud laboral. Se han mantenido las grandes líneas de actuación en materia de igualdad, siendo las acciones principales acometidas en los últimos años las siguientes:

En cuanto a la prestación de servicios, se ha incorporado la perspectiva de género en el análisis del perfil de demandantes y pacientes atendidos, detectando elementos de mejora en el abordaje del paciente mujer/hombre relacionados con posibles pautas o estereotipos predeterminados. Una de las líneas principales en las que se ha trabajado este año ha sido la sensibilización tanto a la ciudadanía como al profesional sanitario, sobre los diferentes síntomas que se producen en mujeres y hombre en el Síndrome Coronario Agudo. El objetivo a alcanzar es que se realice una detección precoz de dichos síntomas, tanto en el paciente como el personal sanitario, dada la necesidad de que las mujeres reconozcan las señales de un infarto y actúen alertando a la mayor brevedad al 061 y siguiendo los consejos que recibirán desde los centros coordinadores de urgencias y emergencias. Para ello, se ha puesto en marcha por el Servicio Andaluz de Salud y EPES una campaña de comunicación denominada Corazonadas de vida, para trasladar las diferencias existentes en los síntomas que alertan a las mujeres de estar sufriendo un infarto.

En el ámbito de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, anualmente se realiza un informe del Plan de conciliación con todas las medidas que han sido disfrutadas por los y las profesionales, dándole visibilidad en la memoria de actividad anual y realizando un análisis desde la perspectiva de género. Realizada la adecuación de los permisos de conciliación de la Agencia con el resto de Entes del Sistema Sanitario público de Andalucía, se mejoran o amplían algunas de las medidas, entre las que destacan la flexibilidad en la jornada asistencial sujeta a turnos, los permisos para consulta especializada y el permiso en estado de gestación desde la 37ª semana. El resultado ha sido un incremento, en general, de las medidas que han sido disfrutadas por mujeres y hombres en EPES durante 2017, siendo especialmente llamativo que este incremento ha sido prácticamente el doble en hombres que en mujeres.

Otra línea de trabajo que se está desarrollando para facilitar la conciliación es el desarrollo de una aplicación denominada Gestión del tiempo, que incorpora un acceso remoto que permite gestionar los turnos desde Internet o bien desde una app específica. Estas herramientas permiten al profesional acceder cómodamente al cuadrante mensual/anual de actividad y solicitar/rechazar solicitudes de cambios de turnos con otros u otras profesionales.

En lo relativo a formación y desarrollo, se diseña y planifica la formación continua considerando la perspectiva de género, en cuanto a planificación, horarios, fechas y lugar de rea-

lización así como el uso de tecnologías como la videoconferencia o la plataforma de formación online. En el primer trimestre del año se hacen públicas la oferta del Programa anual de formación para que los y las profesionales puedan matricularse, conociendo con antelación tanto contenidos como fechas de impartición, permitiendo así planificar su cuadrante anual. Se continúa impulsando la formación online a través de una plataforma virtual que permita mejorar la conciliación de la vida familiar y profesional. Además desde la plataforma de EPES COMPARTE se publican tutoriales y píldoras formativas que facilitan la formación en el puesto sin necesidad de realizar desplazamientos.

EPES forma parte de la Red de Formación andaluza contra el maltrato de mujeres (RED FORMA). Durante 2017 se han realizado dos jornadas regionales denominadas Abordaje del maltrato a las mujeres en el sistema de emergencias, cuyo objetivo es capacitar al personal de salud de urgencias y emergencias en el abordaje sanitario del maltrato contra las mujeres, prestando una atención integral que permita la prevención, detección y atención del mismo. Es esencial el abordaje y la atención desde la sala de coordinación, la adaptación de Protocolos de preguntas y respuestas, la atención a la situación de maltrato en los Equipos de emergencias, la entrevista clínica enfocada a la detección de casos de maltrato y valoración del riesgo, la adecuación de protocolos y finalmente contar con las implicaciones éticas y legales.

En cuanto a la selección y promoción de personas, en todas las convocatorias de selección se incorpora una mención expresa de la garantía de aplicación de criterios de acceso al empleo adecuados al principio de igualdad y no discriminación. Además se incorpora el enfoque de género en la composición de los grupos de trabajo internos de la empresa. EPES cuenta con un porcentaje de participación del 68% de su plantilla media asistencial y en cuanto a la distribución por sexo de estos grupos, se distribuye en el 33% de mujeres y el 67% de hombres. En cuanto a la población atendida, las mujeres tienen una mayor participación que los hombres, 14 puntos por encima. Se ha instalado un sistema de video colaboración que permite realizar reuniones o sesiones de formación sin presencia física, reduciendo los viajes de desplazamiento entre las 8 provincias, habiéndose realizado un total de 420 sesiones durante el 2017, con una media de participantes de 6 personas y una duración media de unas 2 horas y 45 minutos.

Otra de las líneas de actuación es la Comunicación y sensibilización. EPES ha llevado a cabo el diseño y puesta en marcha de una campaña regional denominada Corazonadas de Vida, dirigida a concienciar a la población en general y en especial a las mujeres andaluzas, sobre la importancia que tiene conocer las señales de alerta ante un infarto agudo de miocardio, para que soliciten ayuda sanitaria a tiempo y puedan recibir aquellos tratamientos que reducirán sus secuelas y mejorarán su recuperación y posterior calidad de vida. Esta medida que se añade al compromiso de utilizar un lenguaje no sexista, al tiempo que se promueve el uso de imágenes que fomenten la presencia de las mujeres en las diferentes categorías laborales de la organización. EPES continúa priorizando en sus acciones de comunicación la participación de las mujeres para dar mayor visibilidad a ésta en puestos de trabajo del 061.

En salud laboral, desde el ámbito de seguridad y salud, y en concreto desde el sistema de gestión de prevención de riesgos laborales, quedan contemplados en los procedimientos la detección y análisis los riesgos relacionados con la situación de embarazo y lactancia con

carácter diferenciador en el desarrollo de su actividad y, por tanto, en su puesto de trabajo. En cada caso se contemplan las medidas a adoptar, incorporando actuaciones individuales en caso necesario dada la consideración de esta especial sensibilidad.

En el análisis de la accidentalidad es relevante la perspectiva de género, considerándose su estudio no solo en la población de referencia, sino también en el tipo de patologías acontecidas y casuísticas más relevantes que originan los accidentes laborales. Asimismo se incorpora la perspectiva de género en los análisis de absentismo laboral.

Por otra parte, cabe señalar que desde EPES, con la finalidad de cumplir con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), a través de sus servicios 061 y Salud Responde, que abordan la salud y el bienestar para todos y todas (objetivo 3), la igualdad de género (objetivo 5) y la reducción de las desigualdades en y entre los países (objetivo 10), se han evaluado las diferencias de género en alguna actividad de los servicios 061 y Salud Responde.

La línea de actividad 061 asume la coordinación y atención a las emergencias extra hospitalarias. Los datos obtenidos en la encuesta realizada en 2017 a pacientes asistidos por equipos de emergencias 061 muestran que el grado de satisfacción medio de toda Andalucía ha sido de 9,5 sobre diez, situándose en todas las provincias por encima del 9. El valor mejor puntuado por las personas usuarias del 061 ha sido la seguridad que transmiten los y las profesionales de los equipos sanitarios en el momento de la asistencia (con un 9,6), seguida del trato humano recibido y la información aportada durante la asistencia, con un 9,5 sobre 10 respectivamente. De un total de 64.230 asistencias atendidas por los equipos de emergencias 061 en 2016, un 53% fueron hombres y un 47% fueron mujeres. Y en 2017, sobre un total de 66.583, un 55% fueron hombres y un 45% fueron mujeres. En este último año se reduce sensiblemente, en dos puntos, el porcentaje de mujeres que son atendidas respecto de los hombres.

En la línea de actividad Salud Responde, la petición de cita previa de atención primaria es uno de los servicios más demandados por las personas usuarias y prestados por Salud Responde. Desde su puesta en marcha mantiene también un alto grado de satisfacción (en torno a un 9,5 sobre 10). La cita previa en Atención Primaria (medicina de familia, pediatría, enfermería) es un servicio que fundamentalmente se presta vía teléfono y vía app mediante dispositivo móvil. En cuando a las gestiones de citas de Atención Primaria por teléfono en 2016, fueron un total de 8.872.279 citas y en 2017, 8.400.032 citas, con una distribución por sexo idéntica cada año, del 61% de mujeres y del 39% de hombres. A través de la app, en 2016 se registraron 18.000.010 citas, el 45% fueron solicitadas por hombres y el 55% por mujeres, distribución idéntica a 2017 (con un total de 25.654.574 citas). Estos datos indican que las mujeres acceden en mayor medida que los hombres a través del canal de acceso telefónico (22 puntos), reduciéndose las diferencias en el acceso vía app (en 10 puntos), que se presenta más equilibrado por sexo.

El servicio Salud Andalucía 24 Horas, que permite a las personas usuarias solicitar información sobre temas de salud (medicación, vacunas, salud sexual y reproductiva), es otro de los servicios prestados por Salud Responde, que se encuentra entre los más demandados por las personas usuarias. El servicio Salud Andalucía 24 Horas ha incrementado su actividad durante 2017, manteniendo una distribución por sexo idéntica en los dos años.

En el análisis de personal, cabe señalar que el empleo medio de EPES se sitúa en 2017 en 751 profesionales, con un 30% de representación femenina, frente al 70% de la masculina. El equipo asistencial lo forman un total de 685 profesionales, con una edad media de 47 años, siendo la media de 45 años, para las mujeres, y 48 años para los hombres.

Para el año 2019, continuando con el trabajo iniciado en años anteriores, las actuaciones en materia de igualdad de género a desarrollar por EPES estarán encaminadas a adaptar el contenido del Plan de igualdad al denominado Sistema de Gestión Integral del Sistema Sanitario público de Andalucía (SSDPA), para incorporar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que está liderando el Servicio Andaluz de Salud, para coordinar y dar coherencia a las actuaciones de los distintos entes del SSPA. Para el ejercicio 2019, los objetivos previstos por EPES son los siguientes:

Objetivo 1. Continuar incorporando la perspectiva de género en la prestación de los servicios sanitarios, identificando elementos de mejora.

Objetivo 2. Seguir impulsando estrategias de comunicación que hagan más visible el trabajo de las mujeres en el ámbito de las emergencias sanitarias y en especial, dentro de las actividades que se lleven a cabo para conmemorar los 25 años de creación de la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias.

Objetivo 3. Fomentar la cultura de la conciliación y la corresponsabilidad, que apoye la igualdad de oportunidades en la empresa, impulsando las comisiones de igualdad. Para el desarrollo de este objetivo, se señalan las siguientes líneas de actuación:

- Analizar el perfil de las personas demandantes de los servicios teniendo en cuenta la dimensión de género en las líneas de demandas asistenciales 061 del proceso dolor torácico y Salud Responde cita previa, identificando posibles elementos de mejora.
- Promover estudios de investigación sobre diferentes patologías integrando la variable sexo.
- Promover la participación de las mujeres en las acciones de comunicación, que se visibilicen en puestos de trabajo del 061 y en especial, en puestos de técnicas de emergencias sanitarias.
- Priorizar el uso de imágenes que evidencien la presencia de las mujeres en las diferentes categorías laborales de la organización.
- Consolidar las medidas en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con el fin de avanzar en la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado.
- Ampliar la oferta de acciones formativas no presenciales. Continuar con las sesiones de formación a profesionales sobre el Abordaje del maltrato a las mujeres en el sistema de emergencias.

ESCUELA ANDALUZA DE SALUD PÚBLICA

La Escuela andaluza de Salud Pública es una Empresa Pública, dependiente de la Consejería de Salud y Familias de la Junta de Andalucía, creada para la coordinación y desarrollo de la formación, consultoría y la investigación en Salud Pública y administración de servicios sanitarios. Como organismo público de la Junta de Andalucía, la Escuela está obligada a dar cumplimiento a las directrices y normativas que afectan a todos los centros de la Administración andaluza y al Sistema Sanitario público andaluz, en lo que respecta al desarrollo de actuaciones para alcanzar el objetivo de igualdad de género en las Administraciones públicas.

En coherencia con este objetivo, en la Escuela se han venido impulsando una serie de políticas centradas en la igualdad de oportunidades para los hombres y mujeres que trabajan en ella, en el marco de su Plan de igualdad. Pero además, como institución dedicada a la formación, consultoría e investigación en salud pública y gestión de servicios, la Escuela considera entre sus ámbitos de conocimiento los aspectos relacionados con la igualdad de género, como determinante de la salud, y el enfoque de género como instrumento para mejorar la equidad y la calidad del sistema sanitario.

La posición estratégica de la Escuela andaluza como institución formadora, asesora e investigadora en relación con el Sistema Sanitario público de Andalucía, la sitúa en un lugar destacado para prestar apoyo a la Consejería de Salud y Familias y a otros actores relevantes para la incorporación del enfoque de género al diseño y desarrollo de políticas, planes y programas de salud pública. La Escuela ha sido reconocida en 2017 con el distintivo de Igualdad en Empresas, que concede el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, no solo por las políticas de igualdad y buenas prácticas para sus profesionales, sino, por ser una institución de referencia en el ámbito nacional e internacional en el desarrollo de numerosos proyectos en el ámbito de conocimiento de género y salud.

El **objetivo** general del Plan de igualdad de la Escuela andaluza es lograr la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres que trabajan en ella e implantar una cultura de centro comprometida con la igualdad. En cuanto a los ejes y objetivos específicos del Plan de igualdad son los siguientes:

- Acceso al empleo, contratación y selección. Garantizar procesos de selección y acceso al empleo en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.
- Segregación horizontal, promoción interna y desarrollo profesional. Evitar la segregación vertical y horizontal y establecer procesos de promoción igualitarios. Así como promover una mayor incorporación de las mujeres en los puestos directivos, de coordinación y de responsabilidad y en comisiones de participación de decisiones de la organización, una vez satisfechos los criterios de capacidad y méritos.
- Formación. Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación tanto interna como externa, posibilitando, en la medida de lo posible, que no dificulten la conciliación con la vida personal.
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Facilitar y mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres.

- Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Prevenir, detectar y corregir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que puedan producirse en la Escuela andaluza.
- Salud laboral. Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial, de las mujeres embarazadas.

Además de los anteriores, se identifican los siguientes **objetivos** de carácter transversal:

1. Impulsar la integración de la perspectiva de género en todos los ejes de actividad de la Escuela.
2. Sensibilizar y formar a las personas de la institución en equidad de género e igualdad de oportunidades.
3. Fomentar el uso del lenguaje no sexista en todas las áreas de funcionamiento de la institución.
4. Solicitar y obtener el reconocimiento como institución comprometida con la Igualdad.

Las principales medidas acometidas en los últimos años por la Escuela han sido las siguientes:

- Formulación explícita de la igualdad de oportunidades en la publicidad de los procesos de promoción, para facilitar el aumento de candidaturas de mujeres una vez satisfechos los criterios de capacidad y méritos. En el momento actual, el 70% del personal de la Escuela son mujeres.
- Participación proporcional de mujeres y hombres en el equipo directivo, coordinaciones y puestos de responsabilidad, una vez satisfechos los criterios de capacidad y mérito. Actualmente, en el equipo directivo de la Escuela, el 50% son hombres y el 50% mujeres.
- Participación proporcional de mujeres y hombres en las comisiones de investigación, consultoría y docencia, una vez satisfechos los criterios de capacidad y méritos. Actualmente, las mujeres ocupan el 68% de los puestos en las comisiones. En la representación sindical, el número de mujeres también es superior al de hombres (las mujeres representan el 77%).
- Formación específica en igualdad de género, vinculada a la consecución de objetivos individuales.
- Desarrollo de la formación interna en horario laboral, de tal manera que permita la compatibilidad con las responsabilidades personales y familiares, priorizando la modalidad onlíne o semipresencial en los programas docentes que lo permitan.
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Concesión de permisos para acompañamiento a Servicios socio-sanitarios de familiares, así como el mantenimiento y mejora de un servicio de ludoteca en periodos y días de vacaciones escolares y durante los eventos que organiza la Escuela para aquellas personas que asistan al mismo.

- Redacción de un protocolo de acoso sexual y desarrollo de actividades formativas y de sensibilización sobre el acoso sexual y por razón de sexo.
- Realización de sesiones formativas sobre la salud de mujeres y hombres y sus riesgos laborales.
- Incorporación de la perspectiva de género a la web, Intranet y Portales de difusión de los Proyectos de la Escuela andaluza.
- Incorporación en todos los sistemas de información de la Escuela andaluza de la variable sexo, para poder obtener la información desagregada.
- Inclusión de la información desagregada por sexo en las diferentes memorias de actividad de las áreas de la entidad.
- Difusión de una Guía de lenguaje no sexista, con objeto de sensibilizar en la no utilización de lenguaje sexista en documentos, comunicación, clases, anuncios internos y externos.

En cuanto a las políticas impulsadas en el ámbito de la salud y género por la Escuela andaluza de Salud Pública, cabe señalar que ha sido una institución puntera, situándose a la vanguardia del desarrollo de este novedoso campo de conocimiento en salud pública y, más recientemente, en gestión de servicios de salud, a nivel nacional.

En este sentido cabe destacar algunos hitos importantes, como la participación activa de la entidad en la creación del Grupo de Género y Salud Pública de la Sociedad Española de Salud Pública y Administración Sanitaria (SESPAS) en el año 1999, grupo que continúa activo y al que pertenecen varios profesionales de la Escuela andaluza. Igualmente, numerosos profesionales de la Escuela participaron en el equipo editorial y las autorías del Informe SESPAS 2004 La Salud pública desde la perspectiva de género y clase social.

En el terreno de la investigación, la Escuela andaluza coordinó la Red de investigación en salud y género (2003-2006), experiencia pionera en el campo de la investigación en red en España, constituida por 7 grupos de investigación pertenecientes a cuatro comunidades autónomas. En el ámbito de la formación, la Escuela desarrolla varios programas formativos relacionados con las diversas líneas de género y salud, entre los que cabe destacar el curso Experta o experto en género y salud, reconocido como título propio por la Universidad de Granada.

La Escuela andaluza ha desarrollado numerosas alianzas con instituciones a nivel autonómico, nacional e internacional en el campo de género y salud. Entre ellas, cabe destacar la estrecha relación mantenida con el Observatorio de Salud de las Mujeres, del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, organismo con el que la Escuela viene desarrollando diferentes proyectos de investigación y consultoría desde su creación hasta la actualidad. En el ámbito andaluz, se realizan proyectos en la línea de género y salud con la Consejería de Salud y Familias y el Servicio Andaluz de Salud en el terreno sanitario, y con organismos de igualdad, como el Instituto Andaluz de la Mujer. También se han desarrollado alianzas con instituciones académicas, entre las que cabe destacar el Instituto de Estudios de la Mujer de la Universidad de Granada y, en el ámbito nacional, con la Escuela

Nacional de Sanidad. A nivel internacional, se han establecido relaciones con instituciones como la Unidad de género, etnia y salud de la Organización Panamericana de la Salud (OPS), la Unidad de género de la Organización Mundial de la Salud en Europa o la Cátedra de Género de la UNESCO.

En los últimos años se han desarrollado más de 100 proyectos de docencia, investigación y consultoría en la Escuela andaluza, en la línea género y salud, en las siguientes temáticas:

- Cuidados informales y atención a la dependencia.
- Desigualdades de género en salud y sus determinantes.
- Diversidad cultural e inmigración.
- Género y Medio Ambiente.
- Género y prácticas profesionales.
- Género y salud mental.
- Género y servicios sanitarios.
- Género, trabajo y salud.
- Metodologías de investigación en género y salud.
- Problemas de salud prevalentes en las mujeres.
- Salud sexual y reproductiva, nacimiento y crianza.
- Violencia de género.

En total, se han registrado 45 proyectos de investigación, 29 proyectos de docencia, 32 proyectos de consultoría y 2 de cooperación internacional. Se han identificado 74 publicaciones relacionadas, tanto de ámbito nacional como internacional. Entre los proyectos de investigación, hay algunos de mayor magnitud, como la Red de investigación en salud y género, constituida por 7 grupos de investigación a nivel nacional y coordinada por la entidad. En el ámbito de la docencia, cabe destacar el curso de Experta o experto en género y salud, reconocido como título propio por la Universidad de Granada y organizado en colaboración con el Instituto de Estudios de la Mujer de la misma Universidad.

Finalmente, para el año 2019, la Escuela ha incorporado dos **objetivos** específicos en materia de igualdad de género en el Presupuesto (PAIF), con el siguiente contenido:

- El mantenimiento del Distintivo de Igualdad en la Empresa, otorgado por el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, con el cumplimiento de los objetivos y medidas que ello conlleva.
- El mantenimiento de las altas tasas de mujeres formadas en la Escuela con respecto al total del alumnado, cifrando este reto en más de un 65% de alumnas en 2019.

Pero además de estos objetivos contemplados en el PAIF, se está trabajando en el impulso de las siguientes medidas en el ámbito del Plan de igualdad e Igualdad de género en el trabajo y la organización:

- Mantener el papel referente de la Escuela andaluza, en los proyectos relacionados con género y salud.
- Actualizar el diagnóstico de género del Plan de igualdad.
- Evaluar el cumplimiento de las medidas negociadas en su día y medidas correctoras en caso de desviación.

FUNDACIÓN PÚBLICA PROGRESO Y SALUD

La Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud es una Fundación de competencia principalmente autonómica de la Comunidad Autónoma de Andalucía, de naturaleza permanente y carácter benéfico-asistencial y socio-sanitario, sin ánimo de lucro y de interés general. Los fines de la Fundación son, entre otros, los siguientes:

- La planificación y el desarrollo financiero total o parcial de programas dirigidos a la prevención, promoción y asistencia de la salud.
- La organización y gestión funcional e integrada económicamente de programas de salud.
- El desarrollo de programas nacionales y transnacionales.
- El desarrollo de programas de investigación innovadores en la prestación de servicios sanitarios.
- La participación en la formación de los y las profesionales sanitarios y no sanitarios relacionados con la salud.
- El impulso de las políticas de calidad, así como el diseño y aplicación de modelos de evaluación y certificación de la calidad de las actividades, estructuras y profesionales de los Sistemas de salud y políticas sociales.

En coherencia con los fines anteriormente descritos, se está trabajando en dos áreas paralelamente. Por un lado, a nivel interno se está desarrollando un Plan de igualdad, que permita equilibrar las condiciones laborales entre hombres y mujeres. Y por otro lado, fomentar la igualdad de género en la investigación sanitaria en el Sistema Sanitario público andaluz.

Se han detectado desigualdades de género en la carrera investigadora en el Sistema Sanitario público andaluz. Tomando datos del ejercicio 2016, el porcentaje de mujeres líderes de grupos de investigación ascendía sólo al 15%. Cifra anormalmente baja teniendo en cuenta que en el citado año el 52% del personal investigador eran mujeres.

Por tanto, el **objetivo** marcado por la Fundación pretende contribuir a minorar la brecha de género existente entre los y las líderes de grupos de investigación. Para ello, se pretende actuar en 2019 en dos líneas:

- A través de programas de formación específica, para reforzar la competencia de liderazgo científico dirigido a mujeres. Los cursos específicos de liderazgo han demostrado que son eficaces para facilitar la existencia de líderes investigadores y reducir, de este modo, la brecha existente. Se tomará como indicador el porcentaje de mujeres que asistirán a dichos programas.
- Mediante el desarrollo de políticas que fomenten la igualdad entre profesionales dentro de la Fundación y la Red de Fundaciones Gestoras de Investigación del Sistema Sanitario público andaluz. En 2019 se continuará con la implantación de los Planes de igualdad, incorporando medidas de conciliación familiar y laboral y apoyo, para favorecer que mujeres investigadoras asuman roles de liderazgo en los grupos.

Se plantea como **objetivo**, tras la firma del Plan de igualdad de la Fundación, la implantación de al menos el 50% de las medidas contenidas en el mismo. Dentro de las mismas, se preparará una Guía o manual de estilo que sirva para la difusión de buenas prácticas para el tratamiento del lenguaje y de imágenes en igualdad. Adicionalmente, se redactarán políticas y protocolos para comunicaciones en días internacionales específicos así como la difusión de logros de las profesionales de la Fundación, especialmente las investigadoras.

16.00 CONSEJERÍA DE IGUALDAD, POLÍTICAS SOCIALES Y CONCILIACIÓN

El Decreto 106/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, le atribuye las siguientes competencias:

- La coordinación de las políticas de igualdad de la Junta de Andalucía y la determinación, coordinación y vertebración de las políticas de igualdad entre hombres y mujeres.
- La Planificación, elaboración, desarrollo, coordinación, promoción de iniciativas e impulso de las actuaciones y planes de violencia de género previstos en la Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.
- El desarrollo, coordinación y programación de políticas de juventud.
- La propuesta y ejecución de las directrices generales del Consejo de Gobierno sobre promoción de las políticas sociales. En particular, corresponden a la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación las competencias en materia de:
 - Planificación, coordinación, seguimiento, inspección y evaluación de los Servicios Sociales de Andalucía.
 - Planificación, desarrollo, coordinación y proposición de iniciativas en relación con las competencias de la Comunidad Autónoma en materia de infancia y conciliación.
 - Desarrollo, coordinación y promoción de las políticas activas en materia de personas mayores, así como la inclusión social de personas con discapacidad.
 - 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. Desarrollo de la red de Servicios Sociales Comunitarios.
 - Ordenación de las Entidades, Servicios y Centros de Servicios Sociales en la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- La propuesta, desarrollo, ejecución y coordinación de las directrices generales del Consejo de Gobierno en relación con las competencias asignadas en materia de participación ciudadana y voluntariado.
- La gestión de las ayudas y coordinación de la cooperación internacional para el desarrollo, a través de la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo, creada por Ley 2/2006, de 16 de mayo.
- Todas aquellas políticas de la Junta de Andalucía que, en materia de igualdad, políticas sociales, conciliación, participación ciudadana, innovación social, objetivos de desarrollo sostenible, voluntariado y cooperación internacional para el desarrollo, tengan carácter transversal.

12P DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE IGUALDAD, POLÍTICAS SOCIALES Y CONCILIACIÓN

El programa presupuestario 12P se gestiona por la Viceconsejería y por la Secretaría General Técnica, quienes proporcionan al resto de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales los servicios de carácter horizontal necesarios para su normal funcionamiento. Entre las competencias de la Secretaría General Técnica se encuentra la organización y supervisión de la actividad de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería, así como velar por la aplicación de la transversalidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas las actuaciones de la Consejería.

Para el ejercicio 2019 se mantiene el **objetivo** estratégico del programa: la Optimización de los recursos materiales y humanos e impulso de la transversalidad del principio de igualdad.

En materia de recursos humanos. Según datos del Sistema Integrado de Recursos Humanos, en septiembre de 2018, la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales contaba con 5.975 efectivos en plantilla, destacando una alta presencia de mujeres respecto a hombres: 4.414 mujeres (74%) frente a 1.561 hombres (26%). Con carácter general la presencia del personal funcionario femenino es superior al masculino (1.100 mujeres frente a 424 hombres), no obstante, donde más se concentra la feminización es en los puestos de trabajo de personal laboral que prestan sus servicios en los centros de atención directa, (residencias de personas mayores, centros de protección de menores, centros de personas con discapacidad, ect), donde la atención sanitaria está muy presente en las distintas categorías laborales (auxiliares de clínica, fisioterapeutas, personal médico, ATS). En estos centros la presencia de las mujeres (3.294) es muy superior a la de los hombres (1.122).

Durante el año 2019 se continuarán impulsando numerosas actuaciones en materia de igualdad de género y se adoptarán las medidas necesarias para conciliar la vida familiar, personal y laboral de las mujeres y hombres de la Consejería, avanzando en la promoción de la corresponsabilidad. Por otra parte, se llevarán a cabo acciones formativas en materia de igualdad de género para capacitar a todo el personal de la Consejería, en especial al personal de sus centros de atención directa, en el trabajo en espacios de igualdad y en la integración de la perspectiva de género en los servicios sociales. Por último, se elaborará el Plan de Igualdad de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación.

En el ámbito jurídico, se continuará incorporando la perspectiva de género en la redacción de las normas y se vigilará la aplicación de un uso no sexista del lenguaje en cualquier documentación, informe o norma emitidos desde la Consejería y sus entidades adscritas. Especialmente, se velará por la aplicación del artículo 6.2 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género de Andalucía, modificada por Ley 9/2018, de 8 de octubre*, en relación con la emisión del preceptivo informe de evaluación de impacto de género en el contenido de la normativa y los planes que se impulsen por la Consejería, así como que en las bases reguladoras de las numerosas líneas de subvenciones que se tramitan anualmente por los órganos de la Consejería.

El cuanto a los desarrollos de los Sistemas de Información, se elaborarán bajo criterios de igualdad, desagregando la información por sexo.

En materia de contratación, se continuarán revisando e implementado los pliegos de cláusulas administrativas particulares de los contratos públicos, estableciendo cláusulas de preferencia en favor de empresas que hayan desarrollado planes de igualdad, tengan marca de excelencia en igualdad o cualquier otra medida que incida en la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En el área de planificación y control presupuestario, se coordinará la elaboración del anteproyecto del Presupuesto de la Consejería bajo el enfoque de género y se continuará revisando el Sistema estadístico de la Consejería hasta conseguir que cualquier indicador facilite la información desagregada por género.

En seguridad y salud laboral, se vigilará especialmente que la política de prevención de riesgos laborales tenga integrada la perspectiva de género de manera transversal, de acuerdo con la normativa española y europea. Se adaptarán los puestos de trabajo de las trabajadoras con necesidades especiales y se difundirá información suficiente sobre el protocolo de actuación ante el acoso laboral, sexual o cualquier otra discriminación.

La perspectiva de género viene presidiendo todas las actuaciones de la Inspección de Servicios Sociales, como encargada del buen funcionamiento del Sistema de Servicios Sociales de Andalucía, garantizando los derechos de las personas usuarias de los servicios y de los centros y promoviendo la mejora continua del nivel de calidad en la prestación de los servicios sociales. El Plan General de Inspección de Servicios Sociales 2016-2019 incluye un programa específico para la verificación del cumplimiento de los requisitos normativos exigibles y la calidad asistencial prestada en Centros de atención a la mujer.

31B PLAN SOBRE ADICCIONES

El *Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías*, atribuye en su artículo 10 a la Consejería de Salud y Familias las competencias relativas a las drogodependencias y otras adicciones, hasta ese momento atribuidas a la extinta Consejería de Igualdad y Políticas Sociales. La aplicación de lo dispuesto en el dicho decreto requiere de una serie de adaptaciones normativas por parte de la Consejería de Salud y Familias para adecuar sus estructuras al ejercicio de esta competencia. A tal efecto, mediante los *Decretos 457/2019 y 458/2019, ambos de 23 de abril*, las Consejerías de Salud y Familias y de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación han modificado sus *Decretos 105/2019 y 106/2019, por los que se establecen sus estructuras orgánicas*, al objeto de que la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía continúe de manera transitoria en el desempeño de las competencias que sobre la materia venía ostentando.

De acuerdo con lo expuesto, y con el límite temporal máximo del 31 de diciembre de 2020, la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía continuará gestionando con cargo al programa presupuestario 31B las competencias de drogodependencias y adicciones contenidas en el *Decreto 101/2011, de 19 de abril, por el que se aprueban los Estatutos de la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía*.

Los referidos Estatutos, en su artículo 9.1.4 establecen que “la Agencia ostenta competencias para la atención a las drogodependencias y adicciones y la incorporación social para la atención a colectivos excluidos o en riesgo de exclusión social mediante su colaboración y asistencia técnica en:

- La gestión de recursos, centros y programas de atención sociosanitaria y de incorporación social dirigidos a las personas con problemas de drogodependencias y adicciones.
- La gestión de programas dirigidos a personas, grupos y colectivos excluidos socialmente para favorecer su incorporación social.
- Las actividades que tengan por objeto mejorar la calidad de vida de las personas afectadas por las drogodependencias y adicciones”.

A través de la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía (ASSDA) se gestionan, entre otras actuaciones contenidas en el tercer Plan Andaluz sobre Drogas, seis Comunidades Terapéuticas para personas con problemas de adicción en régimen residencial ubicados en las provincias de Cádiz, Huelva, Málaga y Sevilla y el Centro de seguimiento del Programa Experimental de Prescripción de Estupefacientes de Andalucía (PEPSA).

El Sistema de Información del Plan Andaluz sobre Drogas (SIPASDA) da cobertura a la totalidad de los recursos de la Red Pública de Atención a las Adicciones en Andalucía, lo que lo convierte en una herramienta de gran valor para la coordinación y el seguimiento de las personas usuarias, ya que integra todos los episodios de tratamiento de cada persona usuaria y una historia clínica y social compartida. El Sistema integra el registro de tres indicadores de consumo problemático, el indicador Tratamiento, que establece el número y las características de las personas que reciben asistencia por consumo de drogas en centros ambulatorios; el indicador Urgencias hospitalarias relacionadas con el consumo no médico o no terapéutico de sustancias psicoactivas y el indicador Mortalidad que recopila información sobre muertes ocasionadas por reacción adversa aguda, del que se obtienen diversas conclusiones, desagregadas por sexo.

El Programa presupuestario 31B Plan sobre Drogodependencias plantea como **objetivo** estratégico Abordar de manera integral el fenómeno de las adicciones en Andalucía teniendo en cuenta la socialización diferencial de mujeres y como **objetivo** operativo Atender a personas con problemas de adicciones, que para el año 2019 desarrollará las siguientes **actuaciones**:

- Gestión de centros sociosanitarios residenciales de la Red Pública para la Atención a las Adicciones de Andalucía:
- la ASSDA gestiona seis comunidades terapéuticas con un total de 264 plazas, (55% del total de las plazas de gestión pública en Andalucía). Hasta septiembre de 2018 se han atendido a 690 personas, de ellas, 87 eran mujeres (12,6%) y 603 hombres (87,4%).
- En las comunidades gestionadas por la ASSDA, además del Programa de Intervención general, se llevan a cabo una serie de programas específicos que atienden a los perfiles y a las situaciones especiales de las personas usuarias: madres con hijos e hijas menores de tres años, embarazadas, menores y jóvenes, parejas, personas con

comorbilidad psiquiátrica y/o con problemas de adicciones sin sustancia, para ofrecerles una intervención adaptada a sus características y necesidades.

- **Atención tratamiento integral uso compasivo (PEPSA):** es un Centro para el tratamiento integral sociosanitario en uso compasivo de las personas que participaron en el ensayo clínico de prescripción de estupefacientes en Andalucía (PEPSA). El equipo de profesionales del PEPSA incorporan a la atención la perspectiva de género para adaptarse a las especiales necesidades de hombres y mujeres con tratamiento DAM por vía inyectada. Los talleres de educación para la salud contemplan las especificidades de mujeres con problemas de adicción a heroína por vía inyectada.
- **Gestión de acceso de personas con adicciones a recursos de la Red pública de atención a las adicciones (RPAA):** la coordinación, gestión y supervisión del dicho acceso requiere la aplicación de la valoración de los protocolos de derivación y el procedimiento de ingresos. La Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía tramita el proceso de ingreso o la incorporación a los recursos especializados de la Red, asegurando la equidad en el acceso a los mismos. Hasta septiembre de 2018 se han enviado desde los centros de tratamiento ambulatorio 2.819 protocolos de derivación a recursos residenciales: 2.374 protocolos eran de hombres y 445 de mujeres. Es decir, los protocolos enviados para mujeres son el 15,8%, porcentaje muy próximo al 15,4% que representan las mujeres en tratamiento en la Red. El porcentaje de mujeres que ingresan en los recursos es del 15,1%.
- **Atención social a personas con adicciones detenidas en comisaría:** el Programa ofrece a estas personas información sobre los recursos y programas de la Red Pública de Atención a las Adicciones (RPAA) y se les motiva para que continúen, retomen o inicien un tratamiento para su adicción. Hasta septiembre de 2018 se han atendido 342 personas en el programa, representando los hombres el 95,30% (326 hombres) y las mujeres un 4,70% (16 mujeres). La intervención que se realiza en comisaría incorpora la perspectiva de género, sobre todo en el caso de la atención a mujeres para promover su contacto y acceso a los recursos de la Red.
- **Gestión del Programa de Intervención Socio-laboral en comunidad terapéutica:** el objetivo de este Programa es favorecer la incorporación laboral de las personas con problemas de adicciones atendidas en las Comunidades Terapéuticas (CT) gestionadas por la ASSDA. Promueve su acceso a recursos y herramientas que faciliten su incorporación al mercado laboral ordinario a través de la colaboración con redes de trabajo del ámbito de la orientación profesional, de la formación y de la intermediación en el empleo. Por otro lado, el programa pone su foco en dar soporte a las personas profesionales de las comunidades terapéuticas que intervienen en el ámbito sociolaboral, por medio de un servicio de asesoramiento técnico que resuelva y aporte contenido actualizado a sus intervenciones.

Desde este programa se colabora con entidades sociales que incluyen en su programación el enfoque de género. Además, en la línea de trabajo de asesoramiento técnico a los profesionales del ámbito en comunidad, se prospectan recursos teniendo en cuenta las necesidades que se plantean desde los centros mixtos y por parte de las mujeres que están en proceso terapéutico. En todas aquellas actuaciones

que implican la actualización profesional y elaboración de herramientas, se incluye contenido específico de género.

- Gestión del Sistema de Información del Plan Andaluz sobre Drogas y Adicciones (SIPASDA): el Sistema facilita la continuidad asistencial de las personas atendidas en la Red Pública de Atención a las Adicciones (RPAA) de Andalucía en todo su proceso terapéutico, aportando una historia clínica compartida entre los diversos recursos. Se trata de una aplicación web que permite disponer en tiempo real, de información clínica y epidemiológica con alto valor para la práctica asistencial y la gestión de los recursos y programas. Dicha aplicación es utilizada por el personal de la Red y también por el personal de farmacia y enfermería del Servicio Andaluz de Salud que participan en la dispensación del Programa de Tratamiento con Metadona, así como por el personal de los Institutos de Medicina Legal. Un servicio de estas características garantiza la igualdad y homogeneidad en la recogida de la información, lo que facilita disponer de datos de calidad para su análisis y labores de investigación.

En 2019 se prevé la realización de una revisión y actualización de la historia clínica y social contenida en SIPASDA de las personas atendidas en la Red, en la que se llevará a cabo una adaptación más exhaustiva para incorporar toda la información desde la perspectiva de género, con la consiguiente generación de indicadores específicos de hombres y de mujeres.

31E ATENCIÓN A LA INFANCIA

El programa presupuestario 31E Atención a la Infancia, se gestiona por la Dirección General de Infancia y Conciliación, teniendo integrada la perspectiva de género en la formulación de los objetivos y actividades a desarrollar, atendiendo especialmente a aquellas personas menores de edad que se encuentran en riesgo o situación de desamparo. Dentro de esos grupos se tiene en cuenta el origen y las creencias culturales o sociales de cada persona menor de edad con actuaciones específicas. También se tiene en cuenta la perspectiva de género a través de la incorporación de información estadística desagregada por sexo en los sistemas de información y en los propios indicadores presupuestarios.

La *Ley 1/1998, de 20 de abril, de los derechos y la atención al menor* es el instrumento de rango legal autonómico que ha facilitado el desarrollo de las políticas públicas dirigidas a la prevención y la atención de los menores en riesgo o situación de desprotección en la Comunidad Autónoma de Andalucía, así como a apoyar a sus familias para revertir la situación de vulnerabilidad social o de falta de competencias parentales que ha dado lugar a que sus hijos se encuentren en esa situación.

El II Plan integral de atención a la infancia y adolescencia de Andalucía (2016–2020) aprobado por Acuerdo de 7 de junio de 2016 del Consejo de Gobierno andaluz, establece entre sus principios inspiradores, “la integración de las perspectivas sociales, como la perspectiva de género, los principios de normalización, accesibilidad universal y transversalidad de las políticas en materia de discapacidad”. Las líneas estratégicas, medidas y actuaciones del Plan están dirigidas a la construcción de una sociedad más igualitaria entre mujeres y hombres y a la superación del sexismo y la violencia de género.

En 2018, residían en Andalucía 1.604.961 personas menores de 18 años, un 19,1% del total de la población de Andalucía y un 3,4% del total de la población residente en España. A su vez, la población menor andaluza representa un 19,3% del total de menores de edad residentes en España (8.300.763). Por provincias, Sevilla y Málaga cuentan con el porcentaje más alto de personas menores de edad. Concretamente en Sevilla residen el 24,2% de los menores de la comunidad (388.940), y en Málaga el 19,5% (313.182). En el lado opuesto se encuentran Huelva con el 6,1% (97.713) y Jaén con el 7,0% (111.602). Su distribución por sexo y edad, es de 51,4% chicos (825.025) y 48,6% chicas (779.936); un 30% está comprendido entre 0 y 5 años, un 17,3% entre los 6 y 8 años, un 18,6% entre los 9 y 11 años y el 33,2% entre los 12 y los 17 años.

Según el informe OIA 2018 (datos 2017), la población con nacionalidad extranjera menor de edad empadronada en Andalucía fue de 98.116 personas. Representando un 6,1% del total de la población menor de edad de la Comunidad y un 16,2% de la población extranjera de todas las edades empadronada en Andalucía.

El número de familias con menores en riesgo social a finales de 2017 fue de 16.635 y el número de menores en esta situación fue de 31.158, de los cuales 16.057 son niños (51,5%) y 15.101 niñas (48,5%), no existiendo por tanto diferencias significativas entre los dos sexos. Tampoco respecto de las ayudas económicas que perciben estas familias. En el programa preventivo para la atención, orientación e intervención a familias con menores en situación de conflicto o dificultad social se han atendido a 478 menores, de ellos 294 niños (61,5%) y 184 niñas (38,5%) lo que indica una menor conflictividad en el contexto familiar y social de las chicas.

Respecto al maltrato infantil, según los datos incorporados en 2018 al Registro unificado de maltrato infantil (RUMI), no hay diferencias significativas por sexo respecto al número total de notificaciones (48,2%, relativas a niños y 51,8%, a niñas), salvo en el caso del abuso sexual con un porcentaje muy superior en niñas (74,4%), aunque el dato de abusos sexuales supone solo 3,7% del total de casos de maltrato registrados (191 sobre 5.222); el 96,3% restante se corresponde con maltrato físico, emocional y negligencia. Las niñas son atendidas en la misma proporción en el Programa de evaluación, diagnóstico y tratamiento a menores víctimas de violencia sexual.

Atendiendo a la persona o personas responsables de la situación de desprotección, la madre es responsable en un 83,4% de los casos.

Se observa un equilibrio por sexo entre los menores beneficiarios de servicios preventivos como el espacio facilitador de relaciones familiares, las ayudas económicas familiares o los programas de tratamiento familiar, equilibrio acorde con la propia naturaleza del servicio. Sin embargo, el uso del teléfono de información general en materia de infancia y adolescencia o la demanda de asesoramiento en casos de violencia sexual, es solicitado por las mujeres en una mayor proporción que por los hombres.

A finales de 2018 el Sistema de protección de menores de la Junta de Andalucía tenía asumida la tutela de 5.313 menores de edad, de los cuales 2.978 eran niños (56,1%) y 2.335 niñas (43,9%). La diferencia no es significativa ya que en la población general el porcentaje es 51,4% niños y 48,6% niñas. La variación en este extracto de población se debe a los menores inmigrantes que mayoritariamente son varones.

El número total de menores acogidos por la Junta de Andalucía, es de 6.152, de los cuales 2.660 se encuentran en acogimiento residencial en centros de menores, 1.903 niños (71,5 %) y 757 niñas (28,5%). Los 3.492 menores restantes se encuentran en acogimiento familiar y en guardas con fines de adopción y su distribución por sexo es de 1.747 niños (50%) y 1.745 niñas (50%). En lo que respecta a las adopciones nacionales se constituyeron 129 adopciones, 63 fueron niños y 66 niñas.

Tanto en los acogimientos familiares como en las adopciones el sexo en ningún caso es un elemento diferenciador de la intervención, no observándose diferencias significativas. Sin embargo, en el acogimiento residencial un 71,5% son niños. El motivo de la prevalencia de chicos sobre chicas se explica fundamentalmente por el elevado número de menores extranjeros no acompañados que llegan a nuestro país y que son niños con un proyecto de vida orientado a la búsqueda de empleo, lo que manifiesta una diferencia en los roles de género existentes en los países de origen de estos menores. A 31 de diciembre de 2018 el número de menores extranjeros no acompañados era de 1.061 varones y 98 niñas. Esta diferencia se reproduce en los menores que participan en el Programa de mayoría de edad para los jóvenes extutelados que, en el ejercicio 2017, atendió un total de 1.848, de los cuales 1.280 fueron chicos (69,3%) y 568 chicas (30,7%).

En el colectivo de profesionales que trabajan en el ámbito de la atención a la infancia existe una mayoritaria presencia de las mujeres representando el 90% del total (en adopción, postadopción, acogimiento familiar, mediación familiar, intervención especializada, etc.), lo que concuerda con la feminización de los servicios sociales.

La atención y protección a la Infancia viene presidida por el **objetivo** estratégico de Garantizar los derechos de la infancia y promover la conciliación. Con este objetivo se pretende la promoción y protección de los derechos de la infancia, incorporándolo como prioridad en la agenda política y garantizando especialmente los derechos de los menores en riesgo o situación de desprotección, eliminando las situaciones que pudieran atentar contra sus derechos y llevando a cabo actuaciones dirigidas a la prevención de situaciones de vulneración de los derechos de los menores o de riesgo de exclusión social para evitar en lo posible, la adopción de medidas protectoras. Igualmente se llevarán a cabo actuaciones para la promoción, fomento y ejecución de las políticas destinadas a favorecer la conciliación en el ámbito de la infancia.

Este objetivo estratégico se desglosa en varios **objetivos** operativos:

- **Objetivo 1.** Adecuar los recursos del Sistema de Protección de Menores a las necesidades de los niños y niñas en situación de desamparo.

Las actuaciones concretas en materia de igualdad de oportunidades son:

- Tanto las niñas como los niños son tratados y educados en igualdad, teniendo en cuenta las necesidades específicas de unas y de otros y siempre desde una perspectiva de género.
- Incorporación del enfoque de género en todos los instrumentos generales para la planificación de la acción educativa en los centros de protección de menores.

- Realización de actividades formativas en materia de igualdad dirigidas a los profesionales de los centros.
 - En los pliegos de los contratos se establecen obligaciones a las entidades adjudicatarias, de conformidad con la normativa en vigor para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en Andalucía.
 - En las solicitudes de declaración de idoneidad no se admite que los solicitantes consignen circunstancias específicas respecto de las personas menores a acoger o adoptar que impliquen discriminación con respecto al sexo.
 - El Programa de Acogimiento Familiar en Andalucía se realiza mediante contrato de servicio público y en el pliego de prescripciones técnicas se indica que la perspectiva de género debe contemplarse de manera transversal en el enfoque de las intervenciones y en el conjunto de actuaciones a desarrollar. Debe estar presente desde las primeras fases, en la difusión y captación, mediante la utilización de un lenguaje inclusivo y representaciones libres de estereotipos de género, la formación, en la que se incluirá la importancia de transmitir modelos igualitarios de relación durante el seguimiento de la medida y la realización de actuaciones específicas, en las que se realizará el análisis de la problemática concreta, en su caso, incorporando la perspectiva de género como posible factor interviniente.
- **Objetivo 2.** Integrar a jóvenes procedentes del sistema de protección de menores en condiciones de igualdad. Se persigue fomentar la autonomía y la inserción social de los jóvenes que han sido tutelados por la Junta de Andalucía mediante los programas de mayoría de edad y de inserción. Este colectivo presenta diferencias cuantitativas entre mujeres y hombres, debido esencialmente al fenómeno de la inmigración, ya que la mayoría de los menores extranjeros no acompañados atendidos desde el sistema de protección son varones.

En los centros de protección y en el marco del programa P+18 se da una respuesta diferenciada, atendiendo a las características culturales, idiomáticas o religiosas de este colectivo, que queda reflejada en el proyecto educativo individualizado de cada menor o en el itinerario personalizado de cada joven, en el contexto general y normalizado del centro o del programa. De esta forma se ofrece al colectivo de menores y jóvenes una educación y formación igualitaria, desde la perspectiva de género. El porcentaje de varones que participan en este programa es del 68% mientras que las chicas representan el 32%.

En 2019 se continuará con la dinámica de consolidación y optimización de los recursos existentes, y se pondrán en marcha recursos especializados en la atención a perfiles de menores con dificultades añadidas para la inserción social o laboral como son los jóvenes con discapacidad leve o los susceptibles de protección internacional. Igualmente se impulsará la inserción social y laboral de las chicas del sistema de protección.

- **Objetivo 3.** Prevenir y detectar situaciones de dificultad, conflicto o riesgo social de los menores. Mediante el desarrollo de una serie de programas preventivos cuya finalidad es apoyar y prestar atención a personas menores y a sus familias que se encuentran en situación de dificultad o de vulnerabilidad: concediendo ayudas económicas familiares, mediante la atención, orientación e intervención a familias con menores en situación de

conflicto o dificultad social, a través de espacios facilitadores de relaciones familiares, con la detección y prevención del maltrato infantil, mediante el tratamiento a familias con menores en situación de riesgo o desprotección o con la evaluación, diagnóstico y tratamiento a menores víctimas de violencia sexual.

En este sentido, se seguirá profundizando en la perspectiva de género para conocer mejor las desigualdades de género que se puedan estar produciendo y fomentando la adquisición de habilidades sociales basadas en relaciones de igualdad y libres de estereotipos sexistas en las personas menores integrantes de aquellas familias que se encuentren en situación de riesgo, con las que se interviene desde los Equipos de Tratamiento Familiar; se continuarán desarrollando actuaciones de prevención e intervención sobre aquellos factores, de conflicto o riesgo de naturaleza relacional y psico-socioeducativa, del contexto familiar y social, que derivan en problemas de adaptación o de comportamiento en los menores (hostilidad, disruptividad, hurtos no imputables penalmente), conflictividad intergeneracional o entre iguales, así como situaciones de violencia filioparental, a través de los programas de atención, orientación e intervención a familias con menores en situación de conflicto o dificultad social, y se continuarán perfeccionando las estadísticas con desagregación por sexo de los menores beneficiarios del Programa de evaluación, diagnóstico y tratamiento a menores víctimas de violencia sexual.

- **Objetivo 4.** Sensibilizar a la sociedad y profundizar en la formación e investigación en materia de infancia. Dentro del buen trato a la infancia, se fomenta la transmisión a la sociedad de valores positivos, entre los que se encuentran la igualdad de género y la promoción de los derechos de la infancia desde una perspectiva de género.

Se continuará impulsando la investigación y la elaboración de documentación desde una perspectiva de género que permita un adecuado conocimiento de los derechos y deberes de la infancia, principalmente a través del Observatorio de la Infancia en Andalucía.

En las actividades formativas se integrará la perspectiva de género posibilitando que los profesionales del sistema puedan aumentar sus capacidades para contribuir a una mayor igualdad de hombres y mujeres.

- **Objetivo 5.** Promover políticas destinadas a favorecer la conciliación familiar y laboral. Con este objetivo se pretende llevar a cabo la promoción, el fomento y la ejecución de políticas y actuaciones destinadas a favorecer la conciliación en el ámbito de la infancia.

Durante el año 2019 se llevará a cabo la elaboración del documento de bases del I Plan de Conciliación de Andalucía en el ámbito de la Infancia.

31G ACCIÓN COMUNITARIA E INSERCIÓN

El programa presupuestario 31G se gestiona desde la Dirección General de Servicios Sociales. Cuenta con un diagnóstico de la situación que justifica la intervención pública, que evidencia que, según la Encuesta de condiciones de vida de 2017 del INE, en Andalucía, la tasa de riesgo de pobreza o exclusión social es del 21,4% de la población. En las mujeres

es del 21,7% frente al 21% de los hombres. Entre los hogares situados por debajo de la línea de pobreza relativa (21,1%) según el sexo de la persona de referencia, la persona titular era hombre en el 19,2% y mujer en el 24,5% de los hogares, conforme al umbral de riesgo de pobreza de Andalucía. Entre los hogares con dificultad para llegar a fin de mes se encontraba el 66,9% de la población, siendo este porcentaje entre los hombres el 66% y entre las mujeres el 68,6%. Entre las personas titulares de unidades familiares a las que se concedió la renta mínima de inserción social en Andalucía en 2018, el 65,1% eran mujeres. En definitiva, los indicadores de población en situación de pobreza muestran claramente que esta condición afecta en mayor medida a las mujeres en general y que en los grupos de población desfavorecida, las desigualdades entre hombres y mujeres son más acusadas que en el resto de la población.

Atendiendo a los datos de empleo, uno de los principales ámbitos en que se observan brechas de género de consideración, según la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE del cuarto trimestre de 2018, la tasa de paro en Andalucía es del 21,3% (17,9% en los hombres y 25,4% en las mujeres), 445.400 mujeres y 389.000 hombres, una brecha de género más acusada que en el conjunto de España. Por su parte, entre las mujeres, la tasa de actividad fue del 49,5%, disminuyendo en 0,4 puntos respecto al trimestre anterior, pero todavía a mucha distancia de la de los hombres, en quienes se mantuvo, situándose en el 64%.

Por otro lado, históricamente, las personas inmigrantes residentes en Andalucía evidencian mayores dificultades para acceder a un empleo que las nacidas en España, más aún, las no comunitarias. Si se desagrega por sexo, en 2017, la tasa de desempleo femenina de las mujeres de países no pertenecientes a la Unión Europea, se sitúa por debajo de la de los hombres extranjeros (UE y no UE) y de la del grupo de mujeres comunitarias, e incluso de la tasa de desempleo de las mujeres andaluzas. Sin embargo, en 2018 la tasa de desempleo de este grupo es la única que crece, en tanto que el resto mejora su situación. En general, las mujeres inmigrantes están más expuestas a las desigualdades de género y a otras causas de exclusión y de violencia (tanto violencia en el entorno familiar como el tráfico de mujeres y niñas con fines de explotación sexual).

Si nos detenemos en uno de los grupos de población receptores de las medidas abordadas en este programa presupuestario, el de las personas de etnia gitana, el analfabetismo alcanza al 9% de los hombres y al 12% de las mujeres. El abandono escolar se da a partir de la educación secundaria en el 70% de los niños y en el 80% de las niñas. El 33% de las mujeres abandona por responsabilidades familiares, para cuidar a hermanos/as o para casarse, y el 49% de los hombres, para trabajar. En comparación con el resto de mujeres de la población mayoritaria, las mujeres gitanas presentan mayor prevalencia en algunas enfermedades crónicas, mayor frecuencia de problemas dentales, visuales, auditivos, así como de estilos de vida poco saludables, principalmente obesidad y un menor uso de servicios de atención primaria y de las prestaciones ginecológicas de carácter preventivo.

En cuanto a las personas sin hogar, el 80,8% son hombres y el 19,2% son mujeres. La menor incidencia de esta problemática entre las mujeres se debe a la socialización diferencial de género de unas y otros. Los hombres siguen presentando mayores dificultades para responsabilizarse del autocuidado, de ahí que haya más hombres afectados por alcoholismo, adicciones, problemas que además de otros factores, inciden en el sinhogarismo.

Naciones Unidas reconoció en 2009 que “las crisis financieras y económicas” tenían “efectos particulares sobre las cuestiones de género y constituían una carga desproporcionada para las mujeres, en particular las mujeres pobres, migrantes y pertenecientes a minorías”. Los recortes del gasto público en el sector social inciden negativamente en la economía asistencial, agravando las responsabilidades hogareñas y asistenciales de las mujeres. La misma Encuesta de Condiciones de Vida pone de manifiesto que ser mujer (y familia monomarental) acrecienta el riesgo de estar en riesgo de pobreza, como también proceder de familia pobre o de familia con bajo nivel de estudios. Son varios los motivos por los que la pobreza incide más en las mujeres, pero en la base del problema se sitúa la desigualdad y la posición subordinada que aún hoy mantienen las mujeres respecto a los hombres, a los distintos roles de género asignados a hombres y mujeres en una sociedad que aún se rige por un modelo patriarcal. Por otra parte, las mujeres siguen accediendo al mercado de trabajo en peores condiciones que los hombres, y entre muchas otras manifestaciones, la brecha salarial está también acreditada.

En cuanto al número de personas usuarias de los Servicios Sociales Comunitarios, según los últimos datos son 971.666 (56% mujeres y 44% hombres). No obstante, la percepción de los y las profesionales es que es mayor el número de mujeres usuarias de estos servicios y que no siempre se registran adecuadamente los datos de las personas usuarias en el sistema de información. Si bien los servicios sociales son para todas las personas, independientemente de sus niveles de renta, un alto porcentaje de la población usuaria de los servicios sociales comunitarios y de los programas desarrollados por las entidades privadas sin ánimo de lucro subvencionadas, son personas con muy bajos niveles de renta, siendo las mujeres las que más acuden a los servicios sociales solicitando ayuda porque, como se ha comprobado, son las mujeres las peor situadas, las que presentan mayores tasas de paro, las que tienen mayor porcentaje de empleos a tiempo parcial, las que tienen más cargas familiares, las que como consecuencia de la desigual socialización sufren los efectos de los estereotipos asociados a los tradicionales roles de género, como es la falta de corresponsabilidad en las tareas domésticas y en las labores de cuidados, pero casi siempre lo hacen para dar respuesta a la unidad de convivencia y no a una situación individual.

Así como se constata la feminización de la pobreza, se constata la feminización de la acción social. De los profesionales de los Servicios Sociales Comunitarios, el 6% son hombres y el 94%, mujeres. En las actividades ocupacionales, los servicios sociales son prestados mayoritariamente por mujeres, predominando éstas en la profesión de Trabajo social, pero también, aunque en menor medida, entre los profesionales de la psicología o de la educación social y, sobre todo, de nuevo como traslación al ámbito del empleo del rol tradicional de cuidadora en el ámbito doméstico, entre las auxiliares de ayuda a domicilio.

Partiendo de esta realidad, el programa ha planteado como **objetivo** estratégico Mejorar la atención social a las personas en situaciones de pobreza y exclusión social, estableciendo entre los **objetivos** operativos Reducir la brecha de género en la población usuaria de los servicios sociales e incrementar la inserción sociolaboral de las personas en riesgo de exclusión social, especialmente mujeres, en zonas desfavorecidas.

Entre las actividades a realizar en el año 2019 se incrementará el número de programas cuyo propósito sea la mejora del impacto de género en su ámbito de intervención y el desarrollo de itinerarios personalizados para la inserción socio-laboral, especialmente en mujeres.

31H VOLUNTARIADO

El programa presupuestario 31H se gestiona por la Secretaría General de Políticas Sociales y Conciliación, asume como **objetivo** estratégico La promoción de la igualdad de género como uno de los principios inspiradores de la participación ciudadana y de la acción voluntaria organizada.

La *Ley 7/2017, de 27 de diciembre, de Participación Ciudadana de Andalucía*, contiene numerosas referencias a la promoción de la igualdad de género: el acceso a los procesos de participación ciudadana debe ser universal y realizarse en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, el fomento de la participación social de las mujeres o la incorporación de la perspectiva de género en la puesta en marcha, ejecución y evaluación de las políticas públicas ligadas a la participación ciudadana

Por su parte la *Ley 4/2018, de 8 de mayo, Andaluza del Voluntariado*, define la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los sectores de intervención del movimiento del 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. La evaluación del citado Plan ha servido como diagnóstico para la elaboración del IV Plan Andaluz del Voluntariado.

De acuerdo con datos procedentes del Registro General del Voluntariado en Andalucía, en la Comunidad Autónoma de Andalucía participan, a través de las entidades de voluntariado, alrededor de 457.772 personas. Los datos desagregados por sexo confirman la tendencia hacia la feminización del sector, 252.138 mujeres y 205.634 hombres. En su conjunto, las mujeres suponen el 55,2% del total de personas voluntarias frente al 44,9% de hombres, una brecha de género de algo más de 10 puntos.

Por áreas de intervención, mujeres y hombres mantienen prácticamente idénticos niveles de participación, siendo las áreas social, de educación, salud y cultura las que concentran un mayor número de personas voluntarias, observándose diferencias entre hombres y mujeres en su distribución en el área de la igualdad de oportunidades, donde participan como voluntarias más mujeres que hombres.

En Andalucía hay inscritas un total de 2.816 entidades de voluntariado, de las que 447 identifican el ámbito de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como una de sus áreas de actividad. Estas entidades representan el 16% del total de entidades inscritas, lo que indica que es un área con un peso importante en el conjunto del voluntariado andaluz.

Respecto a la representación en los órganos directivos, en la mayoría de las entidades de voluntariado existe una prevalencia de los hombres sobre mujeres, a pesar de que el número de mujeres que integran la entidad es superior.

Los datos vienen a reconocer que el voluntariado en general y las organizaciones de la sociedad civil en particular son un espacio de convivencia y diversidad democrática, escenarios de aprendizaje basados en valores que inspiran la igualdad entre hombres y mujeres como pilar para la convivencia. Este argumento central no exime al sector de percibir idénticas dinámicas de desigualdad entre hombres y mujeres a las que aún permanecen en la

sociedad, y que convierten a la promoción de la participación ciudadana y al voluntariado en uno de los ejes que pueden contribuir a la conquista de la igualdad de género.

Para el año 2019, se destacan los siguientes **objetivos** y **actuaciones** en igualdad de género:

- Integrar la perspectiva de igualdad de género en la aplicación de la Ley de Participación Ciudadana de Andalucía.
- Conocer las condiciones de participación de la ciudadanía andaluza en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas, evaluando la integración de la perspectiva de género en las líneas de financiación a las entidades de voluntariado.
- Promover la participación de hombres y mujeres en igualdad de condiciones en iniciativas de acción voluntaria organizada, mediante un reconocimiento público de la labor de las personas y entidades de voluntariado, entre las que se incluirán aquellas propuestas de asociaciones dedicadas a la igualdad de género.
- Conocer las necesidades, tendencias y evolución del sector asociativo y del voluntariado en el ámbito de la igualdad de género, mediante la actualización periódica de la información procedente del Registro General de Entidades de Voluntariado.
- Capacitar al sector asociativo y de voluntariado en la gestión de las organizaciones de voluntariado desde un enfoque de género. Impartir sesiones formativas dirigidas a la gestión de asociaciones, incluyendo contenidos para la gestión asociativa desde un enfoque de igualdad 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 entre hombres y mujeres. Valorar la idoneidad de la perspectiva de género de los programas financiados con fondos públicos.
- Identificar buenas prácticas en materia de gestión de las asociaciones desde una perspectiva de género, acreditando la gestión de la calidad de las asociaciones mediante la incorporación de estándares dedicados a la transparencia en la gestión de las asociaciones de voluntariado desde una perspectiva de género.

31R ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA, ENVEJECIMIENTO ACTIVO Y DISCAPACIDAD

El programa presupuestario 31R se gestiona por 3 centros directivos, la Dirección General de Personas con Discapacidad e Inclusión, la Dirección General de Personas Mayores y Pensiones no Contributivas y la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía. A través de su gestión conjunta se pone en funcionamiento el Sistema andaluz para la atención a la dependencia y la atención integral a personas mayores y personas con discapacidad, prestando los apoyos necesarios, impulsando y realizando el seguimiento de la accesibilidad universal.

Al tratarse de un programa presupuestario con clasificación G+, la igualdad de género y sus implicaciones están presentes en el diseño del mismo, estableciéndose para el próximo ejercicio 2019 como **objetivo** operativo Reducir la desigualdad entre hombres y mujeres con discapacidad o en situación de dependencia, evitando estereotipos y fomentando la participación y el acceso a todo los recursos, reduciendo así las desigualdades detectadas en dicho ámbito. A tal efecto se cuantificará la información desagregada por sexos de forma generalizada, al tiempo que se abrirán nuevos campos de estudio en aras de minimizar las brechas de género existentes en los colectivos de referencia.

En el ámbito de discapacidad se entiende por dependencia la situación de una persona con discapacidad que recibe ayuda de otra para realizar actividades de la vida diaria. La dependencia es más probable entre las mujeres e, igualmente, entre las personas con discapacidad no dependientes. Hay, por tanto, una marcada feminización de la discapacidad y la dependencia, que se manifiesta con algo más de intensidad en Andalucía, que en el resto de España. No obstante, la estructura por edades matiza estos datos generales, colocando el fenómeno de la feminización en edades avanzadas, mientras que en otras franjas de edad, entre los 6 y los 15 años, la prevalencia es menor.

La incidencia que la discapacidad y la dependencia tienen entre la población es notablemente mayor en el grupo de 65 y más años, lo que denota que la mayor parte de los casos derivan de procesos degenerativos asociados al envejecimiento. Esto determina la necesidad de políticas preventivas, y la promoción de modelos de envejecimiento activo y saludable, que amplíen las posibilidades de una vejez con un buen estado de salud y retrasen la aparición de la dependencia. Teniendo en cuenta ambas variables, edad y sexo, es en el intervalo de 65 años o más, donde la diferencia entre hombres y mujeres cobra importancia: las prevalencias femeninas superan a las masculinas en más de 15 puntos porcentuales.

Los entornos más envejecidos son también los que mayores proporciones de discapacidad y dependencia registran. A la luz de los indicadores socioeconómicos las zonas rurales suelen padecer carencias, especialmente en materia de infraestructuras, transporte, servicios sociales, etc. El mayor número de personas en situación de dependencia en esas zonas debe ser tenido en cuenta, para que vivir en un entorno rural no agudice los problemas consecuentes y para que los municipios pequeños no sean en sí mismos entornos discapacitantes.

A fecha 30 de junio de 2018, existían en Andalucía 607.820 personas con un 33% o superior grado de discapacidad reconocida por los Centros de Valoración y Orientación de Andalucía (CVO), de las que 309.020 son hombres y 298.800 son mujeres. Respecto a las personas con movilidad reducida titulares de tarjeta de aparcamiento, de las 65.058 tarjetas que existen en Andalucía, 34.805 han sido expedidas a hombres y 30.253 a mujeres. Según los datos obtenidos de la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situación de Dependencia (en adelante EDAD) de 2008, realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), en Andalucía el 61,6% de las personas con discapacidad son mujeres. Las mujeres con discapacidad acceden en menor medida que los hombres a los recursos sociales, afrontan desigualdades en relación al disfrute de sus derechos y su situación y posición social con respecto al empleo, la educación formal, las relaciones

afectivas, así como su autopercepción y la imagen que de ellas presentan los medios de comunicación y la sociedad en general.

En el ámbito de las personas mayores, según las estadísticas del INE, en el año 2018 había empadronadas en Andalucía 1.410.945 personas con más de 65 años de edad, de las que 798.447 son mujeres y 612.498 son hombres, representando el total de personas mayores de 65 años el 16,8% de la población andaluza (en 2015 representaba el 16,2% y en 2016 el 16,5%) y la población mayor de 80 años, un 4,9%. A la luz de estos datos hay que destacar dos aspectos que se producen simultáneamente, por un lado, el envejecimiento de la población y, por otro, el incremento del porcentaje de mujeres en relación al de hombres conforme avanza la edad por una mayor esperanza de vida de éstas. Las proyecciones realizadas por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, estiman que en 2040 la población andaluza mayor de 65 años representará el 28,6% del total, y las personas de 80 y más años representarán más del 8%.

La Administración debe adelantarse a estas dificultades y transformaciones sociales, generando las condiciones para una sociedad abierta para todas las edades y proponiendo un Modelo de Atención a las personas mayores de calidad y sostenible, de manera que la mayor longevidad, vaya acompañada del mayor bienestar posible.

La finalidad primordial del programa se situará, por tanto, en disminuir la prevalencia e incidencia de deficiencias y discapacidades que puedan dar lugar a situaciones de dependencia en mujeres mayores que todavía no se encuentran en esa situación, así como mejorar y mantener la calidad de vida de las que ya se encuentran en situación de dependencia o riesgo de padecerla.

En el Plan Andaluz de Promoción de la Autonomía Personal y Prevención de la Dependencia, que tiene un carácter eminentemente transversal e incluye 116 medidas en materia de servicios sociales, salud, educación, empleo y vivienda, distribuidas en seis líneas de actuación (promoción de la autonomía, prevención de la dependencia, reducción del impacto, intersectorialidad y participación, formación y sensibilización e investigación e innovación), se recoge y destaca como principio de actuación el de transversalidad de género, por el que la Junta de Andalucía garantizará que tanto la valoración de riesgos y necesidades de las personas y grupos sociales como, en su caso, el acceso a las prestaciones y servicios, se realicen con arreglo a criterios de equidad e igualdad efectiva de oportunidades de mujeres y hombres. Además, se tendrá en cuenta las distintas necesidades de mujeres y hombres, tanto en personas afectadas como en quienes las cuidan, teniendo presente la feminización en ambos colectivos.

Según datos de 2016, aproximadamente un 1,7% de las personas menores de 6 años en Andalucía tiene alguna limitación, 9.254 personas (4.647 niños y 4.607 niñas). Con el I Plan Andaluz de Atención Integral a Personas Menores de seis años en Situación de Dependencia o en Riesgo de Desarrollarla, el Gobierno andaluz da un paso importante para mejorar las políticas públicas destinadas a este sector de la población. El Plan, de carácter transversal, es un exponente claro de la necesaria coordinación entre los servicios sanitarios, educativos y sociales para la consecución de un mayor nivel de calidad en la atención a las niñas y niños menores de seis años, en situación de dependencia o en riesgo de desarrollarla y a sus familias.

En función de las necesidades en cada caso de las personas menores de 6 años, el Plan recoge actuaciones destinadas tanto a la promoción de la autonomía como a la prevención de la dependencia, evitando la aparición o el agravamiento de discapacidades, contribuyendo así a la mejora de la calidad de vida de los niños y niñas y de sus familias.

En el **área de personas con discapacidad**, se fijan los siguientes **objetivos** en materia de igualdad de género:

- Sensibilizar sobre sesgos de género y discapacidad, y capacitar en el abordaje y la eliminación de éstos a los profesionales de la red de centros de valoración y orientación así como a la red de centros residenciales y de día que atienden a personas con discapacidad en situación de dependencia. Este objetivo cuenta con una **línea de trabajo** centrada en el plan de formación así como en el impulso al nuevo Plan de mejora de los centros de valoración y orientación (PLACEVO). Las principales actuaciones previstas son La realización de actividades formativas, y el impulso del II Plan de mejora de los nueve Centros de Valoración y Orientación (PLACEVO) en Andalucía.
- Apoyar al movimiento asociativo de mujeres con discapacidad, así como potenciar el desarrollo de actuaciones de sensibilización por parte de las asociaciones que representan a las personas con discapacidad, mediante la convocatoria de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva en el ámbito de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación que promuevan el desarrollo de actuaciones en materia de atención e inclusión social de mujeres con discapacidad, promoción de la igualdad, prevención de malos tratos y violencia de género así como la concesión de subvenciones institucionales a entidades privadas sin ánimo de lucro constituidas por mujeres con discapacidad, velando por la incorporación del enfoque de género en el diseño de todas las actuaciones.
- En las bases reguladoras de la subvención, tanto en la convocatoria como entre los criterios de valoración, se incluyen medidas positivas en materia de género como el establecimiento de una línea subvencionable específica dedicada a la atención e inclusión social de mujeres con discapacidad, la baremación de la participación de las mujeres en los órganos de gobierno o juntas directivas de las entidades o la importancia de acreditar mediante el análisis de la situación diferenciada de hombres y mujeres con discapacidad, los resultados o el impacto de los programas a subvencionar.
- Promover acciones de formación a profesionales, así como a mujeres con discapacidad y agentes sociales implicados en la detección precoz del maltrato, psicológico o físico y erradicación de la violencia de género. La Dirección General de Personas con Discapacidad junto con la Dirección General de Violencia de Género, Igualdad de Trato y Diversidad, el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) y el Comité de Entidades de Representantes de Personas con Discapacidad de Andalucía (CERMI Andalucía), han constituido un grupo de trabajo en materia de mujeres con discapacidad y violencia de género, al objeto de promover la detección, prevención y atención integral de estas situaciones.
- Desarrollar el recurso de asistencia personal en el marco del Sistema para autonomía personal y atención a la dependencia, dando respuesta a las necesidades específicas de las mujeres en situación de dependencia. La línea de trabajo se centra en la tramitación

de la normativa por la que se regula la prestación económica de asistencia personal para personas en situación de dependencia en la Comunidad Autónoma de Andalucía y su actuación se concreta en la aprobación de esta normativa cuya tramitación ya se ha iniciado.

- Impulsar y desarrollar la *Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los derechos y la atención a las personas con discapacidad en Andalucía*. El texto legislativo se hace eco de la situación de mayor discriminación y desigualdad de las mujeres y niñas con discapacidad, introduciendo la perspectiva de género como un principio fundamental en la ley y en su posterior desarrollo, e incorporando un nuevo Plan de Acción Integral para Mujeres con Discapacidad de Andalucía, como instrumento fundamental para coordinar las políticas y medidas dirigidas a solventar las necesidades de mujeres y niñas con discapacidad en todas sus actuaciones.
- Se incluyen también programas de prevención y atención de la violencia de género, que comprenderán al menos las siguientes medidas: accesibilidad a centros de información a las mujeres dependientes de la Administración local; accesibilidad del servicio integral de atención y acogida; centros de emergencia, casas de acogida y pisos tutelados; accesibilidad a mujeres con discapacidad auditiva al teléfono de información a la mujer; recoger estadísticamente datos relativos a la violencia de género contra las mujeres con discapacidad y sobre los hijos e hijas nacidos con discapacidad o trastornos en el desarrollo, como consecuencia de la violencia sufrida por sus madres durante el embarazo. La nueva ley prevé igualmente su desarrollo reglamentario y la elaboración del III Plan de acción integral para las personas con discapacidad en Andalucía y del Plan de Atención Integral para mujeres con discapacidad en Andalucía.

En el **área de personas mayores**, los **objetivos** a desarrollar serán los siguientes:

- Formular el I Plan Estratégico Integral para Personas Mayores en Andalucía 2020-2023, a fin de planificar, ordenar y coordinar los recursos, prestaciones y servicios, así como impulsar aquellas iniciativas orientadas a la promoción del bienestar de las personas mayores en Andalucía, atendiendo a los criterios de calidad y calidez en la intervención y estimulando la participación activa en la sociedad civil del colectivo de personas mayores. En su elaboración se integrará el enfoque de género de manera transversal en todos los contenidos.
- Impulsar en los ámbitos de promoción del envejecimiento activo y saludable, las medidas necesarias para atender a las diferencias de hombres y mujeres, adaptando las actividades a las características de cada sexo.

Las actividades previstas para desarrollar este objetivo son, por un lado, el fomento de actuaciones en los centros de participación activa mediante la realización de programas y proyectos dirigidos a mujeres mayores, promoviendo la participación y el empoderamiento de éstas a través de talleres y actividades asociativas dirigidas al envejecimiento activo, que tienen por objeto la realización de acciones que promuevan prioritariamente el mantenimiento de la capacidad física funcional y el compromiso activo con la vida. Y por otro, la promoción y desarrollo de la Estrategia de Alzheimer de Andalucía, como instrumento de mejora de la calidad de vida de las personas afectadas por dicha enfermedad, sus familiares y las personas cuidadoras.

- Favorecer específicamente la promoción de la autonomía y la prevención de la dependencia en mujeres mayores. Las actividades previstas son:
 - En primer lugar, el progreso en la ejecución del Plan Andaluz de Promoción de la Autonomía Personal y Prevención de la Dependencia, 2016-2020. La estrategia a desarrollar a lo largo de todo el ciclo vital (promoción de vida activa, prevención de la enfermedad, derecho a la participación en todo lo relacionado con su propia existencia en los diferentes entornos en los que ésta se desarrolla), que pretende mejorar el bienestar de las personas a medida que envejecen, en lucha permanente contra las desigualdades, fomentado el protagonismo social y posibilitando el desarrollo del proyecto vital de cada persona.
 - Una segunda actuación es la promoción de actividades socioculturales, de ocio y tiempo libre destinadas a las personas mayores, a fin de favorecer las relaciones interpersonales y de convivencia en su propio entorno, evitando situaciones de soledad que tienen un componente eminentemente femenino, así como potenciar la creatividad y las capacidades físicas y cognitivas que favorezcan una vida social activa, como elemento clave de un envejecimiento saludable.
 - Por último, se prevé el desarrollo del programa universitario para personas mayores “Aula de la experiencia”, que constituye un espacio de formación, participación, encuentro y convivencia que proporciona la oportunidad a estas personas de incorporarse a programas de formación científica, cultural, tecnológica y social después de la finalización de su etapa laboral, por prejubilación, por intereses o inquietudes personales. Para el curso 2019-2020 se prevé que se matriculen en el “aula de la experiencia” un total 9.694 personas en toda Andalucía, estimándose un índice de participación mayoritario de mujeres mayores (68,1%).
- Establecer medidas para la corresponsabilidad y programas de apoyo a personas cuidadoras, en desarrollo de políticas de atención a las personas dependientes en Andalucía. Se propone como actividad la realización de acciones de formación y apoyo a las familias y personas cuidadoras de personas mayores, incluidas las personas profesionales, a través de la convocatoria ordinaria de subvenciones institucionales en régimen de concurrencia competitiva en el ámbito de las personas mayores.
- Promover la reducción del rol de cuidador mayoritario entre las mujeres y establecer programas de descanso, formación y apoyo para el cuidado de personas con enfermedades crónicas o falta de autonomía debido a que los cuidados informales, que son aquellos que realiza la propia familia, amigos o allegados, tienen un fuerte componente de género. Se contempla como actividad, impulsar programas de sensibilización para reducir las cargas familiares de las personas mayores cuidadoras, en especial de las mujeres, para que llevar a cabo medidas de conciliación familiar no sea obstáculo para su participación en los distintos ámbitos de relación.
- Prevenir situaciones de maltrato mediante una intervención institucional coordinada. Las actividades a realizar son el desarrollo de campañas de información y sensibilización relativas a la violencia de género, especialmente centradas en mujeres mayores con discapacidad o en situación de dependencia; y 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.

- Combatir la múltiple discriminación y la exclusión social de las personas mayores incluyendo la perspectiva de género con el fomento de una mejora de la imagen de las mujeres mayores que esté desprovista de prejuicios y estereotipos y que responda a su realidad actual, superando la visión paternalista y sobreprotectora que con frecuencia se forja en torno a ellas. La actuación prevista es el fomento de la participación de las mujeres mayores, mediante su incorporación a los órganos de representación de los centros de participación activa y a movimientos asociativos de personas mayores para reforzar las capacidades y la autoestima de las mujeres de manera individual y como colectivo.
- Integrar la perspectiva de género en el proceso de envejecimiento configurándolo como un eje transversal en las políticas de envejecimiento activo. Se considera como actividad el 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 nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones y a lograr la inclusión digital de las mujeres mayores, para la potenciación de las habilidades cognitivas, mediante la puesta en marcha de talleres de informática, internet y nuevas tecnologías.

El área de personas en situación de dependencia, centra su **objetivo** en materia de igualdad, en la integración del enfoque de género de manera transversal en la actividad de la Agencia Andaluza de Servicios Sociales y Dependencia (ASSDA). Para la consecución de dicho objetivo se plantean, entre otras, las siguientes líneas de actuación y medidas:

- Desarrollo de actuaciones acordadas en el I Plan de Igualdad de la Agencia en diferentes ejes de actuación:
 - Plan de Formación dirigido a todo el personal de la Agencia en materia de igualdad de género, lenguaje no sexista y acoso sexual y por razón de sexo, con objeto de integrar la perspectiva de género en la prestación de todos los servicios.
 - Cursos monográficos en igualdad de género, dirigidos las personas que ocupan puestos de responsabilidad, personal técnico en prevención de riesgos laborales, y gestión de recursos humanos.
 - Medidas dirigidas a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a través de la flexibilidad horaria y permisos, al objeto de minimizar reducciones de jornada y excedencia de trabajadoras y trabajadores que ocasionan un impacto negativo en los salarios.
- Detección de desigualdades de género en la prestación del Servicio Andaluz de Teleasistencia. La teleasistencia es un servicio con un índice de feminización que supera el 4 y una brecha de género del 60,7%, atendiendo a un total de 174.390 mujeres frente a solo 42.677 hombres. El Servicio Andaluz de Teleasistencia va a realizar un estudio, en

clave de género, para identificar las principales desigualdades existentes entre mujeres y hombres en su calidad de personas usuarias del mismo, con la finalidad de modificar o elaborar protocolos de actuación que permitan eliminar o reducir las desigualdades detectadas.

- Jornadas de sensibilización al personal de la Agencia en materia de igualdad y violencia de género. Se realizarán actividades internas para abordar, por un lado, la necesidad de transversalizar el enfoque de género en todos los ámbitos de actuación, y por otro lado, visibilizar cómo la violencia de género constituye una de las manifestaciones más claras de la desigualdad, subordinación y de las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres.
- Cualificación profesional de las personas cuidadoras, gerocultoras y auxiliares de ayuda a domicilio. Se continuará con el impulso de medidas encaminadas a garantizar la estabilidad en el empleo de las personas cuidadoras, gerocultoras y auxiliares de ayuda a domicilio que trabajan en los Servicios de Centro de Día y de Noche, de Atención Residencial y de Ayuda a Domicilio, en línea con las modificaciones que acuerde el Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia. Dichas medidas estarán dirigidas a un sector de población con una situación de especial vulnerabilidad, como son las personas que no disponen de título o certificado que acredite su cualificación profesional, pero cuentan con la experiencia laboral y formación suficiente para ejercer su labor. Se trata de un colectivo que se encuentra ampliamente feminizado. Con esa finalidad, se procederá a la elaboración y publicación de las disposiciones normativas que resulten necesarias para dar cumplimiento a lo acordado por el Consejo, lo que permitirá contribuir a la estabilidad en el empleo en el sector de atención directa en instituciones sociales y en el domicilio.

31T PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

El programa presupuestario 31T, se gestiona por la Dirección General de Violencia de Género, Igualdad de Trato y Diversidad, constituyendo el marco económico que da cobertura a las actuaciones que desarrolla este órgano directivo en el ejercicio de sus competencias.

VIOLENCIA DE GÉNERO

A pesar de que la situación de las mujeres en el mundo ha ido evolucionado progresivamente, las desigualdades entre hombres y mujeres y la discriminación por razón de sexo persisten, siendo la violencia de género la manifestación más grave de esta desigualdad. Erradicar la violencia contra las mujeres es un reto social, una tarea conjunta, que requiere una actuación unitaria y la máxima coordinación, colaboración y cooperación entre las instituciones implicadas, desde un enfoque transversal, multidisciplinar e interseccional.

La promulgación de leyes como la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género* y la *Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral de la Comunidad Autónoma de Andalucía, modificada por la Ley 7/2018, de 30 de julio*, han supuesto hitos importantes en

la lucha por la eliminación de la violencia de género en España y en Andalucía. La pluralidad de objetivos que persigue la Ley andaluza, dirigida a la investigación, prevención y sensibilización, así como a la protección y atención a las mujeres y a su recuperación final, implica para su desarrollo una labor de actuación coordinada desde cada ámbito de actuación competencial de la Administración de la Junta de Andalucía. Sin embargo, a pesar del claro compromiso político al máximo nivel, y de los esfuerzos presupuestarios que el Gobierno ha hecho en estos años, la violencia contra las mujeres y contra sus hijos e hijas sigue siendo una realidad, que está dejando cifras de agresiones y muertes inasumibles en un estado democrático.

La última Macroencuesta de violencia de género realizada por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para el ejercicio 2015 refleja que del total de mujeres de 16 o más años residentes en España, el 12,5% han sufrido violencia física y/o violencia sexual de sus parejas o exparejas en algún momento de su vida y que solo el 28,6% de las mismas habían denunciado su situación de violencia. Desde el año 2003 y hasta finales de 2018, 975 mujeres fueron asesinadas por sus parejas o exparejas en el territorio nacional de acuerdo con los datos oficiales del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. 194 de estas muertes, tuvieron lugar en Andalucía.

El número de mujeres fallecidas en España en el año 2018 por causa de la violencia de género alcanza la cifra de 47 víctimas, de las que 12 eran andaluzas (25,5%). En términos absolutos, Andalucía es la primera Comunidad Autónoma en víctimas mortales por violencia de género en 2018, seguida de Cataluña, con 7 víctimas, y la Comunidad de Madrid, con 5 víctimas. En comparación con el año anterior la evolución de víctimas mortales en nuestra Comunidad Autónoma representa un incremento del 71,4%, al pasar de 7 víctimas mortales en 2017 a 12 en 2018.

Atendiendo a la misma fuente, durante 2018 se ha contabilizado la muerte de tres menores por violencia de género en España. En la Comunidad Autónoma de Andalucía, al igual que en el año anterior, un menor falleció por esta causa. Desde el año 2013 y hasta 2018, la violencia de género ejercida hacia sus madres se ha cobrado la muerte en España de 27 menores de edad y 227 menores han quedado huérfanos. En Andalucía, en este periodo se han contabilizado 6 casos de muerte y 42 casos de orfandad por violencia de género.

El número de denuncias interpuestas por violencia de género en el conjunto del territorio nacional continúa, aunque a menor ritmo, la tendencia del año anterior y se incrementa en 2018 con respecto a 2017 en un 0,4%, hasta llegar a 166.961 denuncias, de acuerdo con los datos del Consejo General del Poder Judicial. En 2010 las denuncias por esta causa ascendieron a 134.105. El número de denuncias presentadas por violencia de género en Andalucía han pasado de 27.693 en 2010 a 34.588 en 2018. Pese a esta evolución creciente, con respecto al año anterior, las denuncias disminuyeron en 2018 en un 2,3%. Así, la tasa de denuncias por cada 10.000 mujeres por violencia de género en España ha pasado del 56,4 en 2010 al 70,1 en 2018, lo que supone un incremento de 13,7 puntos. En Andalucía esta tasa ha aumentado en el periodo considerado 15,4 puntos, al pasar de 64,4 en 2010 a 79,8 denuncias por cada 10.000 mujeres en 2018, 9,7 puntos por encima de la tasa nacional.

El número de mujeres víctimas de violencia de género en Andalucía que tras denunciar se acogen a la dispensa a la obligación de declarar ha registrado un descenso considerable, pasando de 3.396 mujeres en 2011 a 2.557 mujeres en 2018. Durante el año 2018, las órdenes de protección incoadas en los Juzgados de violencia sobre la mujer en España ascendieron a 39.176, un 1,8% más que en el año 2017, de acuerdo con los datos aportados por el Consejo General del Poder Judicial. Desde el año 2012 hasta 2018, el crecimiento ha sido del 13,4%. A nivel de Andalucía, las órdenes de protección incoadas en los Juzgados de violencia sobre la mujer ascendieron en el ejercicio 2018 a 8.763, un 0,3% más que en el año 2017. Desde el año 2012 a 2018 el crecimiento global del número de órdenes incoadas en los Juzgados de Violencia sobre la Mujer en Andalucía ha sido del 41%.

El **objetivo** estratégico del programa 31T es Contribuir a la erradicación de la violencia de género y promover la igualdad de trato y no discriminación del colectivo. Pretende orientar las actuaciones a acometer por la Administración autonómica propiciando **medidas** que favorezcan la erradicación de la violencia de género, que abarcan la sensibilización de la sociedad ante dicha violencia, la creación de una conciencia social de rechazo de los actos violentos, de reprobación a quién los ejecuta y de apoyo a quién los padece; la investigación, la detección precoz de los casos de violencia de género; el diagnóstico de las diferentes situaciones de violencia; la formación de los y las profesionales que trabajan en esta materia así como la coordinación institucional; la protección, el acompañamiento y la recuperación integral de las víctimas. Asimismo, pretende promover la participación del colectivo LGTBI en las políticas públicas para favorecer los derechos y la igualdad de trato del mismo.

Para alcanzar este objetivo estratégico se han establecido una serie de **objetivos** operativos, que se exponen a continuación, junto a las actividades que los desarrollan:

- Informar y sensibilizar contra la violencia de género, mediante el desarrollo de una campaña de información y sensibilización en el marco de las competencias de la Dirección General encaminada a la prevención de conductas violentas. Se articulará mediante la edición y fomento de guías, documentales y otros materiales para el conocimiento de los recursos y actuaciones para la erradicación de la violencia de género.
- Impulsar el incremento del número de las órdenes de protección registradas en el Punto de coordinación en un 5%, a través del impulso de la coordinación con letradas y letrados judiciales, para favorecer el registro de las órdenes de protección en el Punto de coordinación, todo ello mediante acciones encaminadas a impartir programas de formación y sensibilización de profesionales con relación a dicho Punto de coordinación.
- Incrementar la respuesta transversal ante la violencia de género. Para ello se continuará desarrollando la ventanilla única de atención a las víctimas de la violencia de género y se impulsará la realización de proyectos que contribuyan a la erradicación de la violencia de género.
- Incrementar el número de personas formadas en materia de violencia de género en al menos un 5%. Mediante la organización del X Congreso Anual para el Estudio de la Violencia contra las Mujeres, por una parte, y la formación a profesionales de la seguridad en materia de violencia de género, por otra.

IGUALDAD DE TRATO Y DIVERSIDAD

Para el desarrollo de las políticas LGTBI, la Junta de Andalucía articula su actuación teniendo como referencia la *Ley 8/2017, de 28 de diciembre*, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía. Con esta ley, la Comunidad Autónoma se hace eco de que la diversidad sexogenérica es una realidad patente que está transformando a gran velocidad las formas tradicionales de entender las sexualidades, las identidades y los derechos que lleva aparejados. Esta transformación está alcanzando una veloz y progresiva aceptación y reconocimiento social, lo que obliga a las instituciones a trabajar en esta dirección.

El informe de la Agencia Europea de Derechos Fundamentales “Experiencias de personas LGBT como víctimas de la discriminación y los delitos motivados por prejuicios en la UE y Croacia”, ofrece información que puede servir de diagnóstico del colectivo LGTBI. Los resultados ponen de manifiesto que las personas LGBT en la sociedad de la UE actual sufren habitualmente por no poder “ser ellos mismos” en el ámbito escolar o laboral, o en público en general. Muchos ocultan su identidad y viven aislados o incluso atemorizados. Otros son víctimas de la discriminación, e incluso de actos de violencia cuando se manifiestan tal como son. Existen diferencias importantes entre países en lo que atañe a la percepción y la experiencia de los consultados en cuanto a la discriminación, el acoso y la violencia por razón de la orientación sexual o la identidad de género. Lo mismo ocurre con sus percepciones del alcance de las actitudes sociales negativas respecto a las personas LGBT, así como a las estrategias empleadas para evitar mostrarse como son, por temor a ser agredidos, amenazados o acosados.

La encuesta en cuestión establece una serie de conclusiones: Casi la mitad (47%) de las personas consultadas señaló que se habían sentido personalmente discriminados o acosados por motivo de su orientación sexual en el año anterior a la encuesta. Más del 80% pertenecientes a todos los Estados miembros de la UE recuerdan comentarios negativos o actos de intimidación dirigidos contra jóvenes LGBT en el ámbito escolar. Dos tercios (67%) declararon que a menudo, o siempre escondieron u ocultaron su condición de LGBT en su etapa escolar hasta los 18 años de edad. Una cuarta parte (26%) de todas las personas LGBT de la UE que respondieron a la encuesta habían sido agredidas o amenazadas con violencia en los últimos cinco años. En torno a 3 de cada 10 del total de personas transgénero consultadas señalaron que habían sido víctimas de actos de violencia, o que habían sido amenazadas con tales actos, en más de tres ocasiones en el año precedente a la encuesta.

La inexistencia de datos sobre esta realidad a nivel de la Comunidad Autónoma de Andalucía señala la necesidad de poner en marcha estudios e investigaciones sobre la realidad del colectivo LGTBI con organismos e instituciones oficiales. Para el desarrollo del programa LGTBI se establecerán una serie de medidas que hagan efectivo el derecho a la igualdad, dignidad e intimidad, independientemente de la orientación sexual, identidad de género o sexo registral presente o pasado, así como a la no discriminación por razón de orientación sexual, de identidad o expresión de género en los ámbitos tanto públicos como privados, y en particular, en las esferas civil, laboral, social, sanitaria, educativa, económica y cultural.

Con el **objetivo** de promover la participación del colectivo LGTBI en las políticas públicas de la Junta de Andalucía, se van a llevar a cabo una serie de **actuaciones** consistentes

en subvenciones a entidades que representan o trabajan con estos colectivos; jornadas de formación y visibilidad del colectivo LGTBI; y desarrollo de campañas de sensibilización para promover la igualdad de trato del colectivo LGTBI y sus familiares.

Se trata de implementar una política proactiva de carácter transversal dirigida a la plena integración de las personas LGTBI, sobre los principios de no discriminación por causas de orientación sexual, identidad de género y expresión de género, destinando para ello los instrumentos y estructuras necesarios que garanticen su viabilidad. Esta transversalidad, para garantizar la plena integración de los colectivos mencionados pasará también por hacer visible las diferencias que se podrían dar entre mujeres y hombres de esta población en el acceso a los recursos que desde este programa se desarrollen.

Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

El programa 31T Protección contra la violencia de género, fue incluido en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2015-2017 (APG) aprobado por la Comisión de Impacto de Género. En conjunto, el programa cumple las recomendaciones establecidas en cada uno de los apartados del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género. En el apartado de elaboración presupuestaria, se ha atendido a las recomendaciones de desagregar por sexo los indicadores de las actuaciones del programa, y de trabajar en la planificación de género, adaptando los indicadores existentes en años anteriores para mejorar su coherencia con los objetivos y actuaciones de género. En 2019, se continuará trabajando en dicha adaptación.

Pasando al apartado de ejecución presupuestaria, el programa manifiesta haber cumplido la ejecución de las actuaciones de género incluidas en la ficha de programa; a partir de 2019, en esta ficha de programa se prevé recoger diversas actuaciones, procurando que las nuevas competencias en materia LGTBI integren la perspectiva de género.

En cuanto a la implementación de la metodología G+, se ha impulsado la coordinación de las actuaciones en materia de violencia de género en el ámbito de la Administración autonómica a través de la Comisión institucional, que se ha reunido en 2018, y se han realizado otras reuniones de coordinación para el seguimiento y la evaluación de las actuaciones realizadas en materia de violencia de género. Por último, se han realizado acciones para coordinar la batería de actuaciones contempladas en el Pacto de Estado para la erradicación de la Violencia de Género. Todas estas actuaciones relativas a la implementación de la metodología tendrán continuidad en 2019.

El programa presupuestario 31T Protección contra la violencia de género cumple con carácter general con las orientaciones y recomendaciones del informe de auditoría de presupuesto y género.

82B COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO

La cooperación internacional para el desarrollo andaluz se gestiona a través de la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AACID).

La inequidad de género, reconocida por la comunidad internacional como causa estructural del empobrecimiento, refleja que las mujeres se enfrentan a una doble discriminación: a las desigualdades producidas en el seno del sistema patriarcal y a los efectos de la globalización neoliberal. Así, la feminización de la pobreza se observa en realidades como que un 35% de mujeres ha sufrido violencia física y/o sexual en el mundo, que un 99% de la mortalidad materna se da en países desfavorecidos o que dos tercios de las 796 millones de personas adultas analfabetas son mujeres²⁹.

En 2017 ningún país del mundo había alcanzado la igualdad de género, incluso los más igualitarios ofrecen menos oportunidades para ellas³⁰. De ahí que, para una correcta promoción del desarrollo y la justicia global, se requieran con urgencia progresos en equidad de género (Beijing, 1995). El desarrollo no es posible si no se reconocen las desigualdades de género y se promueven estrategias para combatir las en la defensa de un modelo social más justo y equitativo para hombres y mujeres.

El modelo de cooperación para el desarrollo del Gobierno andaluz asume la existencia de desigualdades estructurales de género y la necesidad de trabajar desde la cooperación internacional para el desarrollo en su erradicación, alineándose con los acuerdos y normativa de género de nuestro entorno.

El objetivo último de la política de la Junta de Andalucía en materia de cooperación internacional para el desarrollo es ayudar a la erradicación de la pobreza humana mediante la promoción de un desarrollo socioeconómico y sociocultural sostenible. Con tal finalidad, se parte del individuo como protagonista y destinatario último de la cooperación y en el principio de igualdad de todos los seres humanos sin distinción de sexo, raza, cultura o religión, como fundamento. Dicha igualdad preside esta política que pretende superar la tradicional relación existente entre el país donante y el país receptor, promoviendo el principio de asociación y de corresponsabilidad en su definición, ejecución y resultados. Ese mismo principio de igualdad exige de la cooperación un respeto por la equidad de género, por el medio ambiente y los recursos naturales y una defensa de la pluralidad cultural.

La mayor eficacia para reducir las desigualdades de género y promover el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres es mediante una estrategia dual³¹, que combine las intervenciones específicas en materia de igualdad (género como prioridad sectorial) con su transversalización en los demás procesos, políticas e intervenciones (género como prioridad horizontal). Por ello la Agenda 2030 de Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), incorpora plenamente este concepto.

Estas estrategias se refuerzan y acompañan de medidas específicas contempladas en el marco normativo andaluz como son los presupuestos de género (artículo 8 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre*), y la elaboración de evaluaciones del impac-

29 ONUMUJERES (2017).

30 OCDE (2017) Informe "Perseguir la igualdad de género: una batalla cuesta arriba".

31 Recomendaciones de la IV Conferencia Mundial de Mujeres de Beijing (1995).

to que los planes y políticas de cooperación pueden tener sobre la igualdad y los derechos de las mujeres (*Ley 18/2003, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas*, art. 6 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*, y *Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Impacto de Género*).

La *Ley 14/2003, de 22 de diciembre, de Cooperación Internacional para el Desarrollo*, establece que la política de la Junta de Andalucía en materia de cooperación internacional para el desarrollo tiene como objetivo esencial contribuir, en la medida de sus posibilidades, a la erradicación de la pobreza y a la consolidación de los procesos encaminados a asegurar un desarrollo humano sostenible.

El programa presupuestario 82B tiene como población objetivo, directamente, a la población mundial susceptible de ser beneficiaria de las actuaciones en materia de cooperación para el desarrollo y en especial la población empobrecida. De manera indirecta hay que considerar también a los profesionales que desempeñan su trabajo en el sector de la cooperación internacional, incluyendo en este colectivo al personal de los agentes de cooperación (ONGD, fundaciones, universidades, sindicatos, organizaciones empresariales, y otras entidades colaboradoras) empleados en la puesta en marcha de la política andaluza de cooperación.

En 2010, cinco años antes del plazo previsto, se cumplió la meta del primer objetivo de desarrollo del milenio (ODM) de disminuir a la mitad para 2015 la tasa de pobreza registrada en 1990. La población mundial aumentó en 2.000 millones, pasando de 5.300 millones en 1990 a 7.300 millones en 2015, más de 1.000 millones de personas salieron de la pobreza extrema, 2.100 millones obtuvieron acceso a saneamiento mejorado y más de 2.600 millones tuvieron acceso a una fuente mejorada de agua potable.

La proporción de escaños ocupados por mujeres en los Parlamentos de todo el mundo se incrementó hasta el 23% en 2016, lo que supone un aumento de 6 puntos porcentuales respecto al decenio anterior; no obstante, los hombres siguen estando sobrerrepresentados en estos espacio de toma de decisión de niveles nacionales³². Una de cada nueve personas en el mundo padece hambre y una de cada tres, malnutrición. Cada año alrededor de 15 millones de niñas se casan antes de cumplir la mayoría de edad (18). Del total de nuevas infecciones entre adultos (15 años o más) que se produjeron en el planeta en 2015 (cerca de 1,9 millones), 900.000 (47%) afectaron a mujeres. En promedio, 24 personas por minuto se ven desplazadas forzosamente de sus hogares. En todas las regiones, las mujeres tienen una mayor esperanza de vida que los hombres, y en la mayoría de regiones los años esperados de escolaridad de las niñas son similares a los de los niños. Sin embargo, en todas las regiones las mujeres registran, en promedio, un Índice de Desarrollo Humano (IDH) más bajo que los hombres. La mayor diferencia se encuentra en Asia Meridional, donde el valor del IDH femenino es un 20% inferior al masculino.

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), recuerda que, aunque la pobreza sigue disminuyendo en el mundo, las “vulnerabilidades” como los conflictos, el acceso a la tierra, las fluctuaciones de los precios de los alimentos y las consecuencias del

32 Data topics. Objetivos de Desarrollo Sostenible, 2018. Banco Mundial.

cambio climático son persistentes y amenazan el desarrollo humano. Las mujeres agricultoras controlan menos tierras que los hombres y además tienen un acceso limitado a los insumos, las semillas, el crédito y los servicios de extensión. Menos del 20 por ciento de quienes poseen tierras son mujeres³³. Las diferencias de género en el acceso a la tierra y el crédito afectan la capacidad relativa de las agricultoras y agricultores y de las empresarias y empresarios para invertir, funcionar a escala adecuada y beneficiarse de nuevas oportunidades económicas. Entre las personas más vulnerables destacan las mujeres, las minorías (étnicas, lingüísticas, religiosas, sexuales o de migrantes), las poblaciones autóctonas, las que viven con discapacidades, las que habitan en zonas rurales o remotas y en países sin litoral y aquellas con acceso limitado a los recursos.

El informe de ONU MUJERES de 2016 y el seguimiento de los ODS muestra datos como que en el 2015 el 26% de mujeres menores de 18 años estaban casadas. La tercera parte de las niñas que viven en países donde se practica la mutilación genital son sometidas a la misma. La salud de las mujeres, especialmente la salud sexual y reproductiva (SSR), continúa siendo un grave problema con frecuencia ignorado. Un gran porcentaje de mujeres de entre 15 y 49 años no son libres de tomar sus propias decisiones en el ámbito de la salud sexual y reproductiva incluidas las relaciones sexuales³⁴. Según la OMS, la mortalidad materna sigue siendo alta y no ha experimentado mejoras significativas en los últimos 15 años. Casi 300.000 mujeres mueren cada año debido a complicaciones durante el embarazo o el parto, y miles de ellas siguen muriendo como consecuencia de abortos inseguros en muchos países del mundo. Casi treinta años después del comienzo de la epidemia del VIH/SIDA, la inequidad de género y las relaciones de poder ejercidas sobre las mujeres y las niñas las mantienen en peligro, de forma que la pandemia del VIH/SIDA se feminiza: en África Subsahariana, según datos de ONUSIDA, 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.

Los indicadores del ODS número 6 y las fuentes de la OCDE sobre pobreza de tiempo y agua en 25 países de África subsahariana estiman que las mujeres destinan al menos 16 millones de horas diarias a la recolección de agua potable; los hombres dedican 6 millones de horas; y las niñas y niños, 4 millones de horas. Las brechas de género en las labores domésticas y familiares se intensifican en contextos de degradación medioambiental, desastres naturales, de infraestructura y servicios inadecuados y de crisis económica.

En el marco descrito, el Plan Andaluz de Cooperación al Desarrollo (PACODE 2015-2018) tuvo desde su inicio como objetivo general contribuir a la erradicación de la pobreza y a la consolidación de procesos encaminados a asegurar un desarrollo humano sostenible, incidiendo en la defensa de los derechos humanos y la promoción de la paz y los valores democráticos en los 26 países donde se llevan a cabo las intervenciones. Este Plan partió de un enfoque de desarrollo que pone especial atención en el efecto de las crisis en la situación de las mujeres y las niñas. Las vulnerabilidades por los contextos de conflicto, la limitación en el acceso a los recursos y la reproducción de patrones desiguales por relaciones de poder,

33 Organización para la Alimentación y la Agricultura, *The State of Food and Agriculture 2011: Women and Agriculture, Closing the Gender Gap for Development*,

34 Data topics. Objetivos de Desarrollo Sostenible, 2018. Banco Mundial.

unido a la ausencia de reconocimiento de derechos, ha propiciado que se aumente la violencia contra mujeres y niñas y no se asuma la corresponsabilidad en el desarrollo con equidad.

La contribución de la cooperación andaluza a la reducción de las desigualdades en el ámbito internacional resulta difícil y compleja de cuantificar. Dada la envergadura de los datos y el universo tenido en cuenta en la recolección de estos, no resultaría operativo plantear una estimación. En cada país donde actúa la cooperación andaluza existe un alto número de agentes de cooperación internacional contribuyendo a la reducción de las desigualdades y a la equiparación de derechos entre hombres y mujeres, además de otros objetivos comunes. Por esta razón, y porque se quieren hacer confluir objetivos, se extrae que mejorando la calidad de las intervenciones, haciendo efectiva en ellas la transversalidad de género y sobre todo aumentando el presupuesto destinado a ayuda oficial al desarrollo, se contribuye al cumplimiento de la agenda internacional establecida (Agenda 2030 y ODS).

Se tomarán como referentes los indicadores de impacto del **objetivo** estratégico de este programa, reflejados en este diagnóstico (Índice de Desarrollo Humano, Índice de Desarrollo de Género e Índice de Inequidad de Género) en cada país de la cooperación andaluza para ilustrar y dejar constancia de la contribución hecha por la cooperación andaluza a través de sus instrumentos.

En próximos ejercicios, comenzando en 2019, se va a iniciar el análisis de la situación de hombres y mujeres como profesionales de la cooperación en los países objeto de la cooperación andaluza con el fin de poder establecer un planteamiento más transversal, además de un eventual análisis de los colectivos a los que se dirige la acción. En este sentido se va a trabajar a partir de la información disponible en el Registro de Agentes de la Cooperación Andaluza (RACDA). Para conocer la situación en la que se encuentra la población en las zonas de trabajo de los proyectos financiados por la cooperación andaluza, las entidades ejecutoras deberán presentar en su formulación información suficiente del contexto, identificando la situación de las mujeres y niñas y los riesgos o factores que impiden o dificultan su desarrollo.

Finalmente, en la orden de convocatoria de subvención de ONGD, se recogerá como requisito para que una intervención pueda ser subvencionada, que contemple de manera adecuada los siguientes aspectos: La integración de la perspectiva de género en la corriente principal de la intervención, considerando las necesidades prácticas y los intereses específicos de las mujeres y las niñas; las medidas adoptadas para promover el empoderamiento personal y colectivo de mujeres y niñas, señalando las destinadas a potenciar sus capacidades, a disminuir la desventaja en el acceso y el control de los recursos y los beneficios y garantizar la participación de las mujeres en la toma de decisiones; la incidencia de la intervención en la carga de trabajo de las mujeres y las niñas; y los criterios a seguir para que los mensajes e imágenes empleadas sean sensibles al género.

Para el ejercicio presupuestario de 2019 se llevarán a cabo una serie de **actuaciones** que conducirán a cumplir los objetivos marcados:

- Sostener el esfuerzo de los agentes andaluces de cooperación en países socios para contribuir a la erradicación de la pobreza en el marco de los ODS. El 50% de las subvenciones de la cooperación al desarrollo se destinarán a intervenciones cuya finalidad sea contribuir a la erradicación de cualquier forma de discriminación de género.

- Fortalecer las capacidades de agentes andaluces y fomentar el ejercicio de una ciudadanía solidaria y responsable.
- Incrementar la aplicación del Enfoque GED (Género en Desarrollo) en la política de cooperación. Se pretende diseñar un programa de Presupuestos con enfoque de género; promover al menos 5 actividades de formación, sensibilización e intercambio de experiencias sobre género; impulsar procesos de cultura organizacional proequidad en al menos 10 organizaciones; elaborar el Plan de igualdad de oportunidades de la AACID; generar nuevo conocimiento (guías, manuales, entre otras) para mejorar la eficiencia en integración de la perspectiva de género en la cooperación andaluza.

Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

El programa 82B Cooperación para el desarrollo fue incluido en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2013 (APG) aprobado por la Comisión de Impacto de Género. En conjunto, el programa cumple con las recomendaciones establecidas en cada uno de los apartados del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género.

En el área de planificación presupuestaria, a fecha de 2018, el programa refiere como avances, en relación con la recomendación de mejorar los diagnósticos y análisis de género, haber impulsado y liderado el proceso de elaboración de documentos como la “Guía sobre como contribuir a la erradicación de la violencia de género desde la cooperación internacional para el desarrollo”; un “Manual de pautas y Cuaderno de campo para la integración de la perspectiva de género en la acción humanitaria”; y “Cómo trabajar la economía de los cuidados desde la cooperación internacional para el desarrollo”. Para 2019, se prevé una mejora en los indicadores presupuestarios, incluyendo el indicador “Subvenciones concedidas con criterio de género” (nunca inferior al 40%) en todos los ámbitos de actuación de la AACID. Por otra parte, se encuentra en diseño el III PACODE, que tendrá un eje transversal de género.

En cuanto a la ejecución presupuestaria, se ha transversalizado la dimensión de género, mediante la inclusión en las subvenciones a ONGDs, de bonificaciones a proyectos que transversalicen género.

En el apartado de implementación de la Metodología G+, el programa presenta como mejora el hecho de que se cuenta con una Jefatura de área de equidad de género, que contribuye a impulsar y velar por la integración dual de la perspectiva de género, en cumplimiento de la normativa y mandatos programáticos correspondientes. A su vez, para 2019, en el área de formación, a través de la actuación de Mejora de las capacidades de la AACID y del resto de agentes de la cooperación para la integración de la perspectiva de género, se llevarán a cabo acciones formativas e intercambios de experiencias. En cuanto a la adaptación de herramientas de información y revisión del DOE G+, se prevé en 2019 poner en marcha un sistema de gestión del conocimiento con perspectiva de género en la política pública de cooperación, para cuya identificación se habrán de diseñar los criterios necesarios.

En resumen, se observan algunos avances que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios, cumpliendo el programa 82B con carácter general con los compromisos adquiridos en el proceso de auditoría de presupuesto y género.

16.31 INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER

32G ACCIONES PARA LA IGUALDAD Y PROMOCIÓN DE LAS MUJERES

Han sido importantes los avances en la Igualdad de Género en los últimos años, tanto en el desarrollo de políticas y normativas puestas en marcha por las diferentes Administraciones Públicas, como en la implicación de la sociedad. A pesar de ello, la incorporación efectiva y real del principio de Igualdad de Género en las estructuras económicas, políticas y sociales sigue siendo un objetivo por alcanzar en su integridad, quedando aún bastantes aspectos en los que hay que continuar avanzando.

El Instituto Andaluz de la Mujer gestiona el programa presupuestario 32G Acciones para la Igualdad y Promoción de las Mujeres, cuyo principal objetivo es promover las condiciones necesarias para que sea real y efectiva la igualdad de las mujeres y los hombres en Andalucía. Según lo dispuesto en la Disposición Adicional Única de la *Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre*, es el organismo encargado de la coordinación de las políticas de igualdad de género. Por tanto, sus objetivos y actuaciones se orientan a materializar dichos fines y a la superación de todos aquellos obstáculos que frenen el avance en la consecución de la Igualdad de Género.

Para el ejercicio 2019 se han establecido los siguientes **objetivos** estratégicos y operativos, en el marco del *Decreto 106/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación* (BOJA número 31, de 14 de febrero de 2019):

Objetivo estratégico 1: Transversalizar la perspectiva de género en las políticas públicas de la Junta de Andalucía.

Para establecer este objetivo estratégico se ha atendido a lo dispuesto en la *Ley 10/1998 de 29 de Diciembre de creación del Instituto Andaluz de la Mujer*, donde se establece que su finalidad será “promover las condiciones para que la igualdad de las mujeres y hombres en Andalucía sean reales y efectivas, haciendo posible la participación y presencia de la mujer en la vida política, económica, cultural y social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política de la mujer”. Además, la *Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre*, define expresamente como objetivo principal, “garantizar la vinculación de los poderes públicos en todos los ámbitos, en el cumplimiento de la transversalidad como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género”.

Este objetivo estratégico se instrumenta a través de varios objetivos operativos que abarcan dos bloques o áreas: un primer **objetivo** operativo, considerado transversal, que trata de garantizar la transversalidad del principio de igualdad en la administración andaluza; y seis **objetivos** operativos considerados específicos o sectoriales, que buscan ahondar en la integración de la perspectiva de género en ámbitos concretos de actuación de la Administración pública andaluza, como marca la *Ley 12/2007*, antes citada.

Objetivo operativo 1.1: Garantizar la transversalidad del principio de igualdad de género en la Administración andaluza.

Medida transversal para implicar a los poderes públicos en la incorporación de la perspectiva de género en todas sus actuaciones, avanzando en la necesidad de cambiar sus sistemas de análisis y desarrollando modificaciones estructurales en los sistemas de toma de decisiones, tendentes a aceptar las diferencias de género para incorporarlas a sus actuaciones.

Este objetivo, se desarrolla a través de actuaciones destinadas tanto a las mujeres en particular, como a la ciudadanía en general, en materia de innovación y desarrollo de las políticas de igualdad en la Junta de Andalucía y de la sociedad andaluza.

En el marco de avanzar, reforzar y profundizar en los instrumentos y las herramientas imprescindibles para hacer llegar la igualdad legal a la realidad cotidiana de las mujeres y hombres de Andalucía, se ha modificado la ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, mediante la Ley 9/2018, de 8 de octubre. La modificación normativa, en coherencia con los principios y objetivos ya definidos en la Ley 12/2007, profundiza en las políticas de igualdad de género impulsadas en los últimos años en Andalucía, en mecanismos para hacer más eficaces estas políticas y aporta nuevos elementos para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía. Así, aborda novedades que implican aspectos esenciales en materia de educación, enseñanza universitaria, políticas de empleo, conciliación, bienestar y atención social a las mujeres, imagen y medios de comunicación social, salud, transporte público y movilidad, así como participación social, política y económica. Además, como ya se ha expuesto, está en proceso de formulación del II Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, el cual tiene como finalidad identificar las líneas estratégicas prioritarias de intervención y marcar las directrices para alcanzar el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía, siguiendo las pautas contenidas en la citada modificación de la Ley 12/2007.

Se prevén las siguientes **actuaciones** en este objetivo operativo:

- Tareas de coordinación y asesoramiento de la Unidad de Igualdad y Género del IAM: para promover la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía y aplicar la transversalidad de género en las políticas públicas se trabaja en implicar a los poderes públicos en la incorporación de la perspectiva de género en todas sus actuaciones, avanzando en la necesidad de cambiar sus sistemas de análisis y desarrollando modificaciones estructurales en los sistemas de toma de decisiones, tendentes a aceptar las diferencias de género para incorporarlas a sus actuaciones.

Para ello es necesaria la labor desarrollada por la Unidad de Igualdad de Género del Instituto Andaluz de la Mujer, apoyando y coordinando a las Unidades de igualdad de género existentes en cada Consejería de la Junta de Andalucía y en las Universidades públicas andaluzas, ofreciendo servicios de formación, asesoramiento especializado, recursos documentales, información sobre buenas prácticas igualitarias e intercambio de experiencias sobre la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas.

- Formación en género a las Unidades de Igualdad de Género en Andalucía: se impartirá formación en igualdad de género al personal de las Unidades de Igualdad de las Consejerías de la Junta de Andalucía y al de las Unidades de Igualdad de las Universidades, a través de cursos de formación y perfeccionamiento, que podrán ser presenciales o a través de la plataforma de formación de la web, para la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas implementando actuaciones para la visualización y eliminación de brechas de género, a fin de conseguir la equiparación de las mujeres a los hombres, en todos los ámbitos de la sociedad andaluza.

Objetivo operativo 1.2: Promover la igualdad de género en el ámbito educativo.

Este objetivo pretende promover la formación en igualdad entre mujeres y hombres en los centros educativos escolares, para contribuir a eliminar los estereotipos sociales relativos al rol de mujeres y hombres, permitiendo así un desarrollo más equilibrado y libre de la personalidad, mediante actuaciones para la eliminación de estereotipos de género que puedan afectar a la elección de estudios y profesiones, cimentando las bases para la igualdad real y efectiva y mostrándose como medio idóneo para impulsar el proceso de transformación social y modificación de las estructuras sexistas y discriminatorias.

Se espera conseguir este objetivo mediante la realización de las siguientes actuaciones:

- Desarrollo de programas coeducativos (seminarios, talleres, publicaciones, campañas, materiales, entre otros). Se seguirá impulsando, difundiendo y realizando programas coeducativos dirigidos a todos los sectores de la comunidad educativa (profesorado, alumnado y familias), al objeto de promover valores igualitarios. Asimismo, continuarán desarrollándose los programas formativos dirigidos a las asociaciones de madres y padres, como parte importante de la comunidad educativa, así como las actuaciones formativas en igualdad de género, en colaboración con la Consejería de Educación, dirigidas tanto al profesorado de los centros de infantil, primaria y secundaria como al alumnado de dichos centros.

Se desarrollarán por otra parte actuaciones que favorezcan una orientación académica-profesional sin sesgos de género, pues se observan una clara segregación horizontal, tendiendo las chicas a realizar estudios artísticos y de humanidades y de algunas ramas del campo de la salud, frente a los chicos, que han sido mayoría en el campo tecnológico.

Objetivo operativo 1.3: Promover acciones positivas para contribuir a la igualdad en la empresa, el emprendimiento femenino y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

La igualdad de género en la economía es una cuestión estratégica para el desarrollo socio-económico, que se refleja, fundamentalmente, en el ámbito de las políticas de empleo, teniendo como meta la promoción de la igualdad de trato y oportunidades de acceso y permanencia en el mismo, desde el impulso de la transversalidad de género como instrumento integrador, incluyéndose en medidas específicas y necesarias en materia de empleo.

El Instituto Andaluz de la Mujer promoverá actuaciones para el empoderamiento económico de las mujeres. Para ello, a través de una colaboración con los centros directivos de la Junta de Andalucía con competencias en estas materias y como ejecución tanto de

leyes sectoriales como de igualdad de género, se desarrollarán iniciativas conjuntas y actuaciones positivas, orientadas al impulso, la promoción y la coordinación de estrategias de transversalidad de género en materia de empleo, prevención de riesgos laborales, orientación profesional, emprendimiento y cultura emprendedora en Andalucía y se proporcionará formación a los equipos técnicos de estos centros directivos, en la aplicación de las claves metodológicas y herramientas para integrar la perspectiva de género en sus procesos de trabajo.

Además, se continuará impulsando la convocatoria de subvenciones a universidades públicas andaluzas con el fin de promover la empleabilidad y el emprendimiento de las mujeres universitarias. En materia de conciliación familiar y laboral hay que destacar que “conciliar” es hacer compatible cuatro espacios: el laboral, el familiar, el doméstico y el personal. Por ello, conciliar va más allá del reparto de responsabilidades en la esfera familiar, de ahí el desarrollo de estudios y actuaciones encaminadas a avanzar en la conciliación de la vida laboral, doméstica y personal de las mujeres y los hombres, promoviendo y fomentando la educación igualitaria entre mujeres y hombres para alcanzar una mayor corresponsabilidad en el ámbito familiar y visibilizando el valor económico que tiene el trabajo doméstico y el cuidado no retribuido, enfocando su abordaje desde una perspectiva local y de asentamiento de las mujeres en el territorio, haciendo ese territorio más amable para con ellas desde una visión integral.

Como novedades para 2019, hay que destacar el proyecto para actuaciones de intermediación para la eliminación de brechas de género, consistente en actuaciones destinadas a reducir las mayores brechas existentes en materia de empleo y emprendimiento.

Este objetivo se desarrollará mediante las siguientes actuaciones:

- Implantación de la Marca de Excelencia a empresas en materia de igualdad de género. Se desarrollará la metodología para el otorgamiento del reconocimiento de la Marca de Excelencia a las empresas, según lo dispuesto en el artículo 35 de la *Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía*, una vez entre en vigor el Decreto que la desarrolla, actualmente en elaboración, definiendo los criterios y evidencias y seleccionando buenas prácticas aplicadas por empresas.
- Desarrollo del Programa EQUIPA, en materia de Planes de Igualdad y Acoso Laboral, se facilitará el proceso de elaboración de medidas y planes de igualdad en las empresas andaluzas mediante un servicio de asesoramiento en igualdad, fruto de la trayectoria del IAM en el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de las empresas. Su finalidad es la eliminación de las desigualdades por razón de sexo que sufren las mujeres en el mercado de trabajo, a través de la puesta en marcha de planes de igualdad y protocolos de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo en las empresas, mejorando así las condiciones de trabajo de las mujeres andaluzas. Este servicio está destinado a empresas públicas y privadas, organizaciones y entidades asociativas laborales, consultoras, organismos públicos y ciudadanía en general.
- Subvenciones a Universidades para diversificación laboral para mujeres profesionales universitarias (Programa UNIVERGEM). Se trata de subvenciones concedidas a las

universidades públicas de Andalucía, cuya finalidad es promover la empleabilidad y el emprendimiento de las mujeres universitarias, impulsando y facilitando la realización de proyectos profesionales acordes con su cualificación e intereses.

- Elaboración de un diagnóstico sobre la igualdad de oportunidades en las empresas, a través del desarrollo de un programa informático de recopilación y análisis de datos para la elaboración de diagnósticos sobre la igualdad de oportunidades en las empresas, con el que se pretende no sólo detectar las desigualdades existentes, sino poner a disposición de las empresas los medios necesarios para elaborar sus planes de igualdad. En este sentido, la digitalización para la confección de protocolos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, adaptados a la tipología de la empresa que lo demande.
- Sensibilización en la prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral. Del conocimiento que da la experiencia en el ejercicio de dilatadas actuaciones del Instituto Andaluz de la Mujer, se detecta la necesidad de aumentar la sensibilización social en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el mercado de trabajo de Andalucía, así como de ampliar el grado de conocimiento del protocolo marco publicado por la propia Agencia Administrativa de forma que crezca su nivel de uso y aplicación por las empresas públicas y privadas andaluzas, favoreciendo este hecho la innovación tecnológica que supone poner a disposición de la ciudadanía y de las empresas soportes autoeditables del protocolo en atención a las diferentes características de las empresas, así como asesoramiento específico.
- Asesoramiento y defensa legal, procesal y extraprocesal, a mujeres en situaciones de discriminación laboral, mediante subvenciones nominativas a las centrales sindicales U.G.T. Andalucía y CC.OO. Andalucía. Para ello se establece un servicio especializado de defensa legal para mujeres en caso de discriminación laboral por razón de sexo. La multitud de situaciones de discriminación laboral que sufren las mujeres necesita de un servicio especializado en género y su defensa procesal y extraprocesal, para disminuir las brechas de empleo por razón de sexo. Se pretende, en última instancia, remover los obstáculos económicos, sociales, territoriales, o de cualquier otro tipo que puedan impedir tener una defensa de sus derechos de igualdad para las discriminaciones laborales por razón de sexo y sin ningún tipo de requisito previo para el acceso a estas prestaciones.
- Actuaciones en materia de conciliación de la vida personal, laboral y familiar: se fomentará la elaboración e implantación de planes estratégicos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las entidades locales, para avanzar en la conciliación de la vida laboral, doméstica y personal de las mujeres y los hombres, promoviendo y fomentando la educación igualitaria entre mujeres y hombres para alcanzar una mayor corresponsabilidad en el ámbito familiar y visibilizando el valor económico que tiene el trabajo doméstico y el cuidado no retribuido.
- Acciones positivas en materia de emprendimiento en Andalucía: se desarrollará un plan de capacitación en proyectos de igualdad en el empleo, en la empresa y el emprendimiento, dirigido tanto a mujeres que ya tienen su actividad empresarial, como a las emprendedoras. Igualmente, se fomentarán actuaciones para implementar la

transversalidad en las políticas públicas en dichas materias. Por último, se desarrollará un proyecto para actuaciones de intermediación para la eliminación de las mayores brechas existentes en materia de empleo y emprendimiento.

- Formación y capacitación del personal técnico para incorporar la perspectiva de género: se continuarán realizando acciones formativas dirigidas al personal de Andalucía Emprende y Andalucía Orienta, así como a otros agentes implicados en la igualdad efectiva de mujeres y hombres y para la integración de la perspectiva de género en el ámbito empresarial y laboral. Igualmente se llevarán a cabo acciones para la incorporación de la transversalidad en las políticas públicas, implementando medidas para la visualización y eliminación de brechas de género, a fin de conseguir la equiparación de las mujeres a los hombres, en todos los ámbitos de la sociedad andaluza.
- Se desarrollará por otra parte un plan de formación, on-line y presencial, sobre incorporación de la igualdad de oportunidades en la actividad de orientación laboral, procesos de acompañamiento al emprendimiento, en la gestión de recursos humanos en la empresas y en la planificación de entidades locales, así como se celebrarán encuentros de difusión de estas metodologías.

Objetivo operativo 1.4: Fomentar la participación social, política, cultural y económica de las mujeres.

La promoción de la participación de las mujeres y hombres en las actividades sociales, políticas, económicas y culturales que se desarrollen en la Comunidad Autónoma de Andalucía, es un objetivo que responde al mandato del artículo 56 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre*, donde se señala que serán las administraciones públicas andaluzas quienes la promoverán. El asociacionismo femenino no solo promueve el empoderamiento, sino, además, la sororidad, definida como la relación de hermandad y solidaridad entre las mujeres para crear redes de apoyo que empujen cambios sociales para lograr la igualdad. Por ello, el impulso del movimiento asociativo de mujeres en Andalucía ha sido una de las acciones prioritarias del Instituto Andaluz de la Mujer desde su creación, observándose un importante crecimiento de las mismas a lo largo de la vida de esta Agencia administrativa.

En esta labor el Instituto cuenta con el apoyo del Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres, que se configura como un órgano colegiado de participación de las organizaciones de mujeres en las políticas de igualdad de género de la Junta de Andalucía, que tiene entre sus funciones el canalizar las propuestas y aportaciones del movimiento asociativo en relación con las políticas autonómicas de igualdad de género, velar por el incremento de la participación de las mujeres en los procesos públicos y privados de toma de decisiones, prestar asesoramiento a la Administración y promover la difusión de los valores de la igualdad de género entre la sociedad andaluza.

Las actuaciones mediante las que se articula este objetivo son las siguientes:

- Subvenciones para asociaciones y federaciones de mujeres, para la realización de proyectos. La potenciación del asociacionismo de mujeres ha sido un objetivo prioritario del Instituto Andaluz de la Mujer desde su creación, a través del Programa Asocia, cuyo fin es impulsar la participación de las asociaciones de mujeres en el cambio social, el

disfrute de derechos y la asunción de responsabilidades como sociedad civil, ya que éstas constituyen la representación más legítima de la ciudadanía de las mujeres. En esta línea se seguirán convocando las subvenciones para asociaciones y federaciones de mujeres, para la realización de proyectos que fomenten la participación social de las mujeres y la promoción de la igualdad de género, así como para la realización de proyectos que fomenten la erradicación de la violencia de género.

- Formación para mujeres asociadas. El Programa Asocia se dirige a configurar la participación de las mujeres en los espacios políticos, consultivos y decisorios, así como en los diferentes ámbitos de la sociedad a través de las entidades en las que se integran y que las representan. Para ello, se realizarán actuaciones de carácter capacitador y generador de espacios de intercambio, como son la celebración de seminarios y encuentros de mujeres asociadas en cada una de las ocho provincias andaluzas.
- Actuaciones del Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres. Este órgano colegiado de participación de las organizaciones de mujeres en las políticas de igualdad de género de la Junta de Andalucía. Entre sus funciones está canalizar las propuestas y aportaciones del movimiento asociativo en relación con las políticas autonómicas de igualdad de género, velar por el incremento de la participación de las mujeres en los procesos públicos y privados de toma de decisiones, prestar asesoramiento a la Administración y promover la difusión de los valores de la igualdad entre la sociedad andaluza.
- Convocatoria de elección de vocalías para el Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres. En cumplimiento del *Decreto 154/2011, de 10 de mayo, por el que se regula el Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres* y la *Orden de 12 de mayo de 2011, por la que se establece el procedimiento para la elección de las vocalías que, en representación de las organizaciones de mujeres, integran el Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres* (BOJA número 99, de 23 de mayo de 2011), durante el ejercicio 2019 se procederá a la convocatoria del proceso para la elección de las mencionadas vocalías.
- Actos conmemorativos con motivo del 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres. Se continuará celebrando la campaña divulgativa con motivo de la celebración del 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres, con el fin de sensibilizar e informar sobre la desigualdad de las mujeres en distintos ámbitos de la sociedad, y se celebrarán otros actos y actuaciones con la misma finalidad.
- Convocatoria de los Premios Meridiana. Se continuarán concediendo los Premios Meridiana con motivo del día 8 de marzo, como reconocimiento público a la labor desarrollada por personas, colectivos, entidades o instituciones que hayan contribuido y destacado en la defensa de la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.

Objetivo operativo 1.5: Favorecer la inserción social y laboral de las mujeres que están en situación o riesgo de exclusión social.

A fin de combatir la múltiple discriminación y exclusión social que sufren las mujeres y, sobre todo, aquellas que se encuentran en situación de riesgo de exclusión social, como

son los colectivos de madres jóvenes, mujeres reclusas y ex reclusas, mujeres víctimas de la prostitución y el tráfico sexual, entre otras, se integrará la perspectiva de género en el desarrollo de las políticas sociales, desarrollándose también actuaciones de atención a colectivos de mujeres inmigrantes, al considerar que están sometidas a una discriminación múltiple, tanto por ser mujer, como por pertenecer a otra raza o cultura.

- Se ha previsto una actuación de Convocatoria de subvenciones a entidades sin ánimo de lucro, entre cuyos fines están los de asistir a mujeres en riesgo de exclusión social (inmigrantes, madres jóvenes, reclusas y ex-reclusas, víctimas de la prostitución y tráfico sexual y otras mujeres en riesgo de exclusión social).

Objetivo operativo 1.6: Ofrecer información y atención general para las mujeres de forma preventiva o en situación de discriminación por razón de género:

La finalidad de este objetivo operativo es desarrollar medios de atención e información a las mujeres, que el Instituto Andaluz de la Mujer brinda mediante el servicio de atención telefónica a las mujeres (línea 900), el amplio fondo documental del Centro de Documentación María Zambrano, a través de los Centros provinciales y por la propia web del Instituto Andaluz de la Mujer, así como a través de los Centros municipales de Información a la Mujer, establecidos en las entidades locales.

Como novedad, se van a elaborar y difundir unas publicaciones periódicas destinadas a mejorar la información y el conocimiento de la salud de las mujeres, a fin de superar los principales problemas y percepciones sobre esta materia que se han detectado en la sociedad andaluza. Para ello, también se van a realizar jornadas con profesionales de la salud y servicios sociales, con el objetivo de concienciar, informar y prevenir enfermedades con un enfoque de género

Las actuaciones en este objetivo son:

- Convocatoria anual de subvenciones a Corporaciones Locales para cofinanciar los Centros Municipales de Información a la Mujer. Desde la creación del Instituto Andaluz de la Mujer, se puso en marcha una red de servicios a nivel territorial, articulado a través de las entidades locales andaluzas, y denominados Centros Municipales de Información a la Mujer (CMIM), ubicados en municipios y en entidades supramunicipales (mancomunidades, consorcios, etc), desde los que se articula una intervención global dirigida a mujeres, ofreciendo información, atención y asesoramiento en políticas de igualdad y fomento de la participación.

Además, se realizan programas específicos de desarrollo personal y asesoramiento jurídico. Asimismo, en el ámbito municipal, son el primer nivel de atención a las víctimas de violencia de género y sus hijas e hijos, y la coordinación para la protección integral de los y las mimas. Esta Agencia Administrativa convoca anualmente subvenciones destinadas a cofinanciar sus gastos de personal y recursos humanos. Como novedad para 2019, y con cargo a la financiación de la subvención finalista del Pacto de Estado contra la violencia de Género, está previsto el refuerzo y ampliación de estos Centros Municipales, con la creación de nuevos centros, a través de la ampliación de las subvenciones de mantenimiento de los contratos de las asesoras jurídicas y psicólogas, a jornada completa, en municipios menores de 50.000 habitantes.

- Mantenimiento del Área de información y atención a las mujeres de los centros provinciales de atención a las mujeres, en cada una de las ocho provincias andaluzas, que son los órganos encargados de la información y atención directa a las mujeres, así como de la organización y desarrollo de las distintas actividades en los ámbitos psicológicos, sociales, culturales, entre otras.
- Servicio de atención telefónica de atención a las mujeres (Línea 900 200 999), especialmente a las que se encuentran en situación de riesgo por violencia de género, atendiendo, asesorando e informando sobre los diversos recursos y servicios existentes a disposición de las mujeres andaluzas. Este servicio telefónico es gratuito y permanente, disponible durante las 24 horas del día, los 365 días del año, actuando en coordinación con los servicios prestados por las líneas 112 y 016.
- Centro de Documentación María Zambrano. Este centro especializado en mujeres e igualdad de género, fue creado en 1990. Se dirige al público en general, y buena parte de sus servicios son accesibles desde Internet y redes sociales. Se continuará la dotación y ampliación de sus fondos documentales.
- Publicación periódica sobre hábitos saludables y Jornadas informativas sobre Mujer y Salud. El Instituto Andaluz de la Mujer tiene previsto editar una serie de publicaciones periódicas denominadas “Serie Salud”, dedicadas a esa temática, de tipo divulgativo, con lenguaje sensible a la igualdad de género y asequible a la población general, y dirigida a mujeres de todas las edades. La publicación será realizada, mediante encomienda de gestión, por la Escuela Andaluza de Salud Pública. Además, en conmemoración del Día Internacional de Acción por la Salud de las Mujeres que se celebra el 28 de mayo, se organizarán unas jornadas, con la finalidad de contribuir al debate profesional y social sobre las desigualdades de género relacionadas con la salud. En estas jornadas, a través de ponencias y/o talleres se analizarán aquellos asuntos relacionados con la salud de las mujeres, entendida en su sentido más amplio e integral, así como las propuestas para afrontar, de la manera más adecuada, los retos que se plantean. Estas jornadas estarán dirigidas principalmente a profesionales que trabajan en la promoción de la igualdad de género, en el sector sanitario y en servicios sociales, aunque también están abiertas a otros profesionales según la temática concreta de cada jornada.
- Mantenimiento y actualización de la página web del IAM. La página web del Instituto Andaluz de la Mujer constituye un instrumento de interacción con la ciudadanía y un medio de difusión de las actividades del IAM.
- Coordinación general de las estadísticas vinculadas a la gestión del IAM. El Instituto Andaluz de la Mujer, en el ejercicio de sus competencias, produce una gran cantidad de datos y variables que es necesario mantener mediante la recopilación y tratamiento actualizado de la información, por lo que se hace necesario disponer de una unidad de estadística en constante actividad. Para ello, se seguirá disponiendo de una asistencia técnica para el tratamiento y explotación de los datos generados por la propia actividad del IAM.

Objetivo operativo 1.7: Fomentar la erradicación de la publicidad sexista. A través de este objetivo, se realiza un seguimiento del tratamiento informativo de las mujeres y su trato

igualitario, pues los medios de comunicación aún tienden a mantener modelos obsoletos, alejados de la realidad social andaluza, en cuanto al tratamiento de la información relativa a la imagen de las mujeres y a la violencia de género.

Cuenta con una actuación, el Observatorio de la publicidad no sexista, que tiene como finalidad analizar el lenguaje, los contenidos y las imágenes utilizadas en los medios de comunicación y en las campañas publicitarias, a fin de evitar el tratamiento sexista de la imagen de las mujeres en los medios de comunicación, así como promover imágenes de diversidad sobre mujeres. Este Observatorio además, continuará y avanzará en la elaboración de códigos de buenas prácticas en los medios de comunicación y agencias de publicidad, y tramitará las quejas de la ciudadanía sobre aquellos contenidos que atenten contra la dignidad de las mujeres.

Objetivo estratégico 2: Avanzar en la atención integral de las víctimas de violencia de género.

Este Objetivo Estratégico se define como respuesta al contenido de la *Ley 7/2018, de 30 de julio*, por la que se modifica la *Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género*, y en virtud de las competencias atribuidas al Instituto Andaluz de la Mujer mediante el *Decreto 106/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación*, entre las que se encuentran “la dirección y administración del servicio integral de atención y acogida a víctimas de violencia de género y menores a su cargo en la Comunidad Autónoma de Andalucía”. Por tanto, su finalidad es avanzar en la erradicación de la violencia hacia las mujeres, así como garantizar y reforzar el sistema de atención integral contra la violencia de género en Andalucía

Objetivo operativo 2.1: Fomentar la información y formación para la erradicación de la violencia de género.

La mayor manifestación de desigualdad y discriminación es la violencia contra las mujeres, por el mero hecho de serlo, por lo que la erradicación de cualquier forma de discriminación y violencia hacia ellas es uno de los pilares fundamentales en la actividad del Instituto Andaluz de la Mujer, para lo cual se cuenta con un grupo de actuaciones y servicios que desarrollan políticas para erradicar dicha violencia.

Las actuaciones encaminadas a la consecución de este objetivo se enumeran a continuación:

- Campañas en el ámbito educativo para promover relaciones igualitarias: se realizarán campañas dirigidas a la promoción de las relaciones igualitarias y erradicación de cualquier tipo de discriminación hacia las mujeres, puesto que la educación es una herramienta básica e imprescindible para informar sobre la violencia de género y contribuye a erradicar estereotipos y conductas violentas y/o sexistas.
- Formación a profesionales que atienden a mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijas e hijos. Se continuarán realizando acciones formativas dirigidas a profesionales

que atienden a mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijas e hijos, tanto en los Centros provinciales del IAM, como en los CMIMS, casas de acogida y demás recursos públicos.

Objetivo operativo 2.2: Garantizar y reforzar el sistema integral de atención y acogida de víctimas de violencia de género.

En desarrollo de lo estipulado en la *Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género*, el Instituto Andaluz de la Mujer, en el ámbito de sus competencias de actuación, ha creado y consolidado una red de servicios y programas que ofrecen una atención integral y especializada a las mujeres andaluzas víctimas de la violencia de género y a sus hijas e hijos.

En el ámbito de este objetivo se establecen las siguientes actuaciones: Servicio integral de atención y acogida a mujeres víctimas de violencia de género y menores a su cargo, cuya finalidad es garantizar la atención y acogida, inmediata y urgente, de las mujeres víctimas de violencia de género y menores a su cargo, así como favorecer el restablecimiento de los derechos vulnerados por los actos de violencia, mediante la programación, desarrollo y evaluación de las intervenciones sociales, psicológicas y jurídicas necesarias para que las personas acogidas superen la violencia padecida. Asimismo, se les facilita todo lo necesario para cubrir sus necesidades básicas, además de información, asesoramiento y atención integral, a través de un equipo multidisciplinar, que también se ocupa de prevenir las recaídas a través del seguimiento y apoyo del proceso personal de cada una de las mujeres, mediante la identificación y promoción de estrategias y habilidades de autocuidado. Este Servicio consta de tres niveles de atención: centros de emergencia, casas de acogida y pisos tutelados, los cuales se reforzarán con cargo a la subvención finalista del Pacto de Estado contra la violencia de género.

Objetivo operativo 2.3: Garantizar el derecho de asesoramiento y atención a víctimas de violencia de género.

De acuerdo con los mandatos normativos, la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género*, *Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género*, y *Estatuto de la Víctima*, las administraciones públicas deben garantizar el derecho de las mujeres al asesoramiento y atención a víctimas. Por ello, se desarrollarán y seguirán prestando servicios de calidad que faciliten el acceso de las mujeres al conocimiento de los derechos que les asisten, como paso previo para poder ejercerlos.

Las actuaciones a desarrollar son las siguientes:

- Servicio de atención a mujeres víctimas de agresiones sexuales. Se trata de un servicio multidisciplinar que ofrece a las mujeres víctimas de agresiones sexuales, atención jurídica, procesal y psicológica, especializada e inmediata, con varios niveles de intervención telefónica, tanto a través del teléfono 900 200 999, como de forma presencial. Esta

actuación tiene como objetivo atender y proteger a las mujeres víctimas de agresiones y abusos sexuales, durante los fines de semana y días festivos, pues dichos días, así como las fiestas populares y espacios lúdicos de diversión, son los momentos que entrañan para las mujeres mayor riesgo de sufrir este tipo de agresiones.

- Servicio de atención psicológica especializada a mujeres víctimas de violencia de género, ya sea grupal o individualizada, con el objetivo de alcanzar la recuperación del daño causado, favorecer la reconstrucción de la autoestima y fomentar las conductas de independencia y autonomía, así como apoyar y orientar a las mujeres en el proceso de reestructuración personal que deben afrontar.
- Servicio de atención psicológica a hijas e hijos de mujeres víctimas de violencia de género, destinado a alcanzar la recuperación del daño causado, puesto que las hijas e hijos de las mujeres víctimas también sufren las consecuencias de la violencia ejercida sobre sus madres. Este programa persigue mejorar el bienestar psicosocial y atender las necesidades socioeducativas de los hijos e hijas, de entre 6 y 17 años, de las mujeres que sufren o han sufrido violencia por parte de sus parejas o ex-parejas y que están siendo atendidas en los distintos recursos del Instituto Andaluz de la Mujer.
- Servicio de atención psicológica a mujeres menores de edad víctimas de violencia de género. Se trata de un servicio de atención psicológica especializada, que atiende tanto a la víctima, como a sus madres y padres. Se interviene, mediante atención psicológica individual y grupal, con mujeres de edades comprendidas entre los 14 y 18 años, que sean o hayan sido víctimas de violencia de género y se ofrece orientación e información a sus madres, padres y/o tutores de las menores atendidas.
- Servicio de información y asesoramiento jurídico telefónico y on-line a víctimas de violencia de género, prestado a través del teléfono 900 200 999, de forma inmediata mediante la derivación de la llamada, y on-line realizando la consulta a través de la página web del IAM. Ofrece información y asesoramiento legal especializado en violencia de género y en aquellas materias de derecho penal y civil de familia relacionadas, al objeto de garantizar a las mujeres víctimas de violencia de género el derecho a la información que establece el artículo 26 de la *Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, modificada por la Ley 7/2018, de 30 de julio*.
- Servicio de apoyo psicológico en crisis a hijas e hijos de mujeres víctimas de violencia de género con resultado de muerte. Este Servicio, pionero en el estado español, pretende favorecer la recuperación emocional de las hijas e hijos de mujeres víctimas mortales de violencia de género, constituyéndose como un recurso de intervención temprana e integral, dirigido a potenciar la resiliencia de los/as menores de edad y a minimizar las vulnerabilidades en el afrontamiento a este hecho traumático, con la finalidad de prevenir a largo plazo la aparición de trastornos psicológicos y emocionales de mayor envergadura. Asimismo, este Programa cuenta entre sus objetivos realizar acciones formativas de intervención en crisis y duelo en casos de violencia de género con resultado de muerte, dirigidas y adaptadas a los diferentes colectivos profesionales que actúan en estos casos, especialmente profesionales de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Debido a la alta demanda recibida en este servicio durante 2018, está

previsto reforzarlo en el ejercicio 2019 con cargo a la subvención finalista del Pacto de Estado contra la violencia de género.

Objetivo operativo 2.4: Promover el empoderamiento económico de las mujeres víctimas de violencia de género.

Este objetivo tiene como finalidad ayudar a mujeres que sufren violencia machista y no tienen la independencia económica que les permita asegurar el sustento, para ellas mismas y para sus hijas e hijos. Las Administraciones Públicas deben tomar las medidas necesarias para que las víctimas tengan acceso a las ayudas y programas que faciliten su autonomía, restablecimiento y recuperación integral.

Las actuaciones previstas son las siguientes:

- Ayudas económicas a mujeres víctimas de violencia de género. Se continuará apoyando económicamente a las mujeres víctimas, mediante ayudas directas que faciliten su vida lejos del maltratador, contribuyendo a que puedan iniciar una vida independiente. Se conceden a las mujeres acogidas en el Servicio integral de atención y acogida a mujeres víctimas de violencia de género, o que lo hayan estado en el plazo de seis meses anteriores a la solicitud, y que tengan ingresos económicos inferiores al Salario Mínimo Interprofesional.
- Ayudas económicas a mujeres víctimas de violencia de género que acrediten insuficiencia de recursos y especiales dificultades para obtener empleo, debido a su edad, falta de formación general o especializada, u otra circunstancia personal. Esto supone que su incorporación al mundo laboral presente muchas dificultades, por lo que, mediante estas ayudas directas, se pretende facilitar su vida lejos del maltratador y su integración social.

16.32 INSTITUTO ANDALUZ DE LA JUVENTUD

32F PROMOCION Y SERVICIOS A LA JUVENTUD

El Instituto Andaluz de la Juventud (IAJ), tiene como finalidad promocionar y ofertar servicios a la juventud andaluza, para que pueda participar libre y eficazmente en el desarrollo político, social, económico y cultural de nuestra Comunidad Autónoma, así como posibilitar la integración de los jóvenes en la vida social y laboral, favoreciendo su autonomía personal, conforme a lo establecido en los artículos 48 de la Constitución Española, y 37 del Estatuto de Autonomía para Andalucía.

Asimismo, el artículo 74 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, establece que corresponden a la Comunidad Autónoma de Andalucía las competencias exclusivas en materia de juventud, que incluyen, en todo caso, la promoción del desarrollo personal y social de los jóvenes, así como las actividades de fomento o normativas dirigidas a conseguir el acceso de éstos al trabajo, la vivienda y la formación profesional; el diseño, la aplicación y evaluación de políticas y planes destinados a las personas jóvenes; la promoción del asociacionismo

juvenil, de la participación de los jóvenes, de la movilidad internacional y del turismo juvenil; la regulación y gestión de actividades e instalaciones destinadas a las personas jóvenes.

Conforme a lo dispuesto en el *Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías*, modificado a su vez por *Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero*, y en el *Decreto 106/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación*, el IAJ ha quedado adscrito a la citada Consejería.

Del *Decreto 106/2019, de 12 de febrero*, se desprende que las principales competencias en materia de juventud relevantes a género son la planificación, programación, organización, seguimiento y evaluación de las actuaciones; el fomento de la participación juvenil; o la formación e investigación en este ámbito.

Estas competencias se vinculan directamente con los artículos transversales de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre*, en la que se establecieron toda una serie de preceptos que el IAJ debe atender, ya que se evidencian desigualdades de género que afectan directamente al colectivo juvenil. El IAJ ha tenido en cuenta estas diferencias en su planificación estratégica para la anualidad 2019, a través de los objetivos estratégicos y operativos, y de las actuaciones previstas para la Sección 16.32, programa presupuestario 32F Promoción y Servicios a la Juventud.

Concretamente, la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*, con la finalidad de corregir las desigualdades existentes en materia de género, y en relación con las políticas de juventud, vino a establecer toda una serie de preceptos, en unos casos transversales, como la evaluación de impacto de género, el enfoque de género en el presupuesto, la transversalidad de género, lenguaje no sexista e imagen pública, estadísticas e investigaciones con perspectiva de género, contratación pública o ayudas y subvenciones; y en otros casos, específicos, como políticas de empleo, dado que la juventud es un colectivo de especial vulnerabilidad ante el empleo y particularmente dentro de éste las mujeres jóvenes, en cuanto a la promoción empresarial, políticas de salud, información y conocimiento, participación social, fomento del asociacionismo, o participación en ámbitos sociales, políticos, económicos, culturales y deportivos.

Asimismo, la *Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, modificada por la Ley 7/2018, de 30 de julio*, establece una serie de artículos transversales a las competencias de la Administración de la Junta de Andalucía y que por lo tanto, se configuran como un mandato que ha sido tenido en cuenta por el IAJ, en el ejercicio de sus competencias y funciones, a la hora de llevar a cabo su planificación estratégica para la anualidad 2019.

Aunque en los últimos años se ha experimentado un importante avance en el desarrollo de las políticas de juventud, desde el punto de vista de favorecer la consecución de la igualdad de género y en la prevención de la violencia de género, la incorporación efectiva y real del principio de igualdad de género sigue siendo una misión pendiente de alcanzar en su integridad, y son muchas las desigualdades detectadas sobre las que se debe continuar actuando.

En este sentido, hace más de una década, concretamente en el año 2005, se constituyó en el IAJ un grupo de trabajo para la introducción del mainstreaming o transversalidad de género en sus servicios, y desde entonces se han venido desarrollando una serie de medidas y actuaciones tendentes a corregir las desigualdades detectadas en materia de género, con especial referencia a la promoción de la igualdad de género y a la prevención de la violencia de género juvenil. Son principalmente, las siguientes:

- Favorecer la emancipación juvenil, a través del fomento del emprendimiento juvenil y de la promoción empresarial, promoviendo la creación de empresas por mujeres jóvenes, y facilitando su acceso a todos los recursos públicos y privados en materia de orientación y formación para el empleo.
- Potenciar la participación de las mujeres en las actuaciones y actividades desarrolladas por el IAJ, para facilitar de forma libre y eficaz su participación en el desarrollo político, social, económico y cultural de nuestra Comunidad Autónoma.
- Dar prioridad a proyectos de entidades públicas y privadas que contemplen la perspectiva de género, dentro de la actividad subvencionadora del IAJ.
- Procurar una mayor presencia de mujeres en los órganos de dirección y representación de las entidades de participación juvenil, así como en los órganos de representación del movimiento asociativo juvenil.
- Diseñar y desarrollar actualizaciones permanentes de las diferentes vías de información del IAJ, para democratizar dicha información y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el respeto a la diversidad.
- Fomentar la creación de espacios de encuentro y redes sociales, que favorezcan la reflexión conjunta sobre la igualdad de género y contra la violencia de género entre la juventud andaluza.
- Promover el respeto a la diversidad afectivo-sexual e identidad de género, así como la tolerancia y la no discriminación entre la población joven de nuestra Comunidad Autónoma, a través de campañas de sensibilización y/o formación.
- Poner en marcha programas que tengan como objetivo la protección de la salud, fomentando la adquisición de hábitos y conductas saludables en materia de salud sexual igualitaria, con especial referencia al impulso de medidas para evitar los embarazos no deseados en mujeres adolescentes.
- Diseñar estrategias, basadas en los análisis de los datos recogidos en los diferentes programas y actuaciones desarrollados, para combatir las desigualdades en caso de que se detecten y disminuir así la brecha de género que se hubiese podido generar.

En el diagnóstico de la situación que justifica la intervención pública se ha recogido que Andalucía es una de las regiones más jóvenes de Europa, con un censo de población residente con edades comprendidas entre los 14 y los 30 años de 1.574.195 personas jóvenes, a 1 de enero de 2018, según los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística en su página web.

Dicho diagnóstico recoge, que con ocasión de la aprobación del II Plan Integral de Juventud 2011-2014, Plan Gyga, se elaboró en el año 2011 el Informe Social de la Juventud en Andalucía, realizado conjuntamente por el IAJ y el Centro de Estudios Andaluces, en el que quedaron expuestos los principales problemas a los que se enfrentaba nuestra juventud, identificados desde su propio punto de vista: si para los hombres, los principales problemas detectados, eran por este orden, “el paro y la precariedad laboral” con un 73,1%, “el consumo de drogas” con un 44%, y “el acceso a la vivienda” con un 19,9%. En cuanto a las mujeres, si bien los problemas detectados seguían el mismo orden de prelación, variaban su porcentaje. Para las mujeres, los principales problemas detectados, eran por este orden, “el paro y la precariedad laboral” con un 71,1%, “el consumo de drogas” con un 48,8%, y “el acceso a la vivienda” con un 20,4%.

La Junta de Andalucía ha puesto en marcha en los últimos años, numerosas medidas para dar respuesta a las necesidades y expectativas del sector poblacional juvenil de nuestra Comunidad, cumpliendo así con el marco constitucional (artículo 48), estatutario (artículos 37 y 74 del *Estatuto de Autonomía para Andalucía*) y legislativo, a través de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre)*, o la *Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género (modificada por la Ley 7/2018, de 30 de julio)*, abordando todas las cuestiones desde una perspectiva integral y transversal.

En este sentido, las políticas de juventud se identifican a través de Planes Integrales de Juventud, y más concretamente, por Acuerdo de 18 de septiembre de 2018, del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, ha sido aprobada la formulación del III Plan Integral de la Juventud en Andalucía, estableciéndose en el mismo las disposiciones para la elaboración y aprobación del citado Plan Integral, que deberá cumplir en todo caso, con el marco normativo anteriormente referenciado.

Para la anualidad 2019, en tanto se elabore y apruebe el III Plan Integral de la Juventud de Andalucía, el IAJ promocionará y ofertará servicios a la juventud andaluza para que pueda participar libre y eficazmente en el desarrollo político, social, económico y cultural de la Comunidad Autónoma andaluza, posibilitando la integración de las personas jóvenes en la vida social y laboral, favoreciendo su autonomía personal desde diferentes ámbitos, y conforme a los objetivos estratégicos, operativos anuales y actuaciones que se describen a continuación, con relevancia en materia de igualdad de género:

Dentro de la dimensión dedicada a la emancipación juvenil, se establece la siguiente estructura de objetivos y actuaciones:

Objetivo estratégico 1. Fomentar el empleo de calidad entre la juventud andaluza y la actividad emprendedora juvenil.

Objetivo operativo 1.1. Incrementar el número de empresas creadas por jóvenes emprendedores en igualdad de género para el ejercicio.

Actuación: programa Innovactiva 6000.

El Programa Innovactiva 6000 tiene por objeto la concesión de ayudas a jóvenes, de hasta 35 años, que pongan en marcha proyectos empresariales en Andalucía, con la

finalidad de fomentar su empleabilidad mediante la creación o constitución de empresas. Se atiende no sólo a proyectos empresariales con forma jurídica societaria, sino también aquellos proyectos empresariales puestos en marcha por jóvenes que deriven en su constitución como profesionales autónomos. Asimismo se ha venido ampliando su ámbito subjetivo, posibilitándose la presentación de proyectos empresariales tanto a jóvenes con formación universitaria, como los que proceden de la formación profesional de grado superior o medio.

En relación con este Programa, se incentivará la presentación de proyectos con perspectiva de género; se promoverá la creación de empresas por parte de mujeres jóvenes a través del diseño de estrategias de formación e información específicas, fomentando y difundiendo la cultura emprendedora entre la población juvenil andaluza.

Con respecto al objetivo operativo y a la actuación, se introducirán indicadores de género, que permitirán efectuar un seguimiento tanto del número de empresas creadas por jóvenes, como del porcentaje de creación, desagregados los datos por hombres y mujeres, con la finalidad de reducir la brecha de género existente en el ámbito de la actividad emprendedora juvenil.

En cuanto a la dimensión de participación juvenil, la planificación es la siguiente:

Objetivo estratégico 2. Fomentar la participación juvenil y democratizar la información para garantizar la igualdad de oportunidades.

Objetivo operativo 2.1. Aumentar la participación de la juventud en actividades que incidan en la transformación política y social de Andalucía, desde la perspectiva de igualdad de género.

Objetivo operativo 2.2. Impulsar la información juvenil, mediante las nuevas tecnologías y la Red de Centros de Información Juvenil.

Actuaciones:

- Ayudas a entidades locales de Andalucía para el desarrollo de proyectos en materia de juventud. En el contexto de la actividad de fomento juvenil, se convocarán ayudas a Entidades Locales Andaluzas, para el desarrollo de proyectos de actividades en materia de juventud.
- Las bases reguladoras de estas ayudas públicas concedidas por el IAJ, contemplan criterios de valoración mediante los que se acredita el grado de consecución de la igualdad de género en el desarrollo de la actividad propuesta, estableciéndose una graduación que prioriza y pone en valor aquellos proyectos que contemplan la participación directa y representación equilibrada de género. A este respecto, se incorpora como criterio de valoración la existencia de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes, en aplicación de lo establecido en el artículo 13.1 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*. Las bases especifican los ámbitos de actuación de los proyectos que concurren a la convocatoria, y entre ellos se incluye el fomento de

la participación y del voluntariado y en concreto el fomento de valores democráticos, prevención de la violencia entre iguales e interculturalidad, ya que trabajar en valores de igualdad y de prevención de violencia entre iguales con la población joven, supone combatir y erradicar estereotipos de género que, en cierta medida, son asumidos sin cuestionamiento entre los grupos más jóvenes de la población.

- Ayudas a entidades de participación juvenil de Andalucía para el desarrollo de proyectos en materia de juventud. En el contexto de la actividad de fomento juvenil, se convocarán ayudas a entidades de participación juvenil (asociaciones juveniles, federaciones de asociaciones juveniles, secciones juveniles de otras entidades y grupos de corresponsales juveniles), para el desarrollo de proyectos de actividades en materia de juventud.

En relación con estas ayudas, podemos trasladar aquí todo lo expuesto para las ayudas a entidades locales de Andalucía en cuanto a desarrollo de proyectos en materia de juventud, pues tiene su reflejo en sus correspondientes bases reguladoras, en aplicación de lo establecido en el citado artículo 13.1 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*.

Se promoverá la participación femenina en la composición de los órganos de dirección y representación de las entidades de participación juvenil, para lograr alcanzar así la paridad y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- Red de Centros de Información Juvenil de Andalucía y Portal Web Patio Joven. En el marco de la actividad de información juvenil, se realizarán actuaciones como la Red Andaluza de centros de información juvenil, informadores/as y corresponsalías juveniles, Mural IAJ Informa, o el portal web Patio Joven. Estas actuaciones fomentan la formación en el marco de la actividad de información juvenil, para conseguir la visualización y empoderamiento de la figura de la persona informadora juvenil, a través de los centros de información juvenil y las corresponsalías juveniles.

Por otro lado, se diseñan y desarrollan actualizaciones permanentes de las diferentes vías de información del IAJ, para adaptarlas a las demandas de la población joven andaluza, democratizando así la información y garantizando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Es el caso de la web IgualaT, que fomenta la igualdad entre mujeres y hombres y el respeto a la diversidad, erradicando estereotipos de género, que a veces son asumidos sin cuestionamiento por ciertos sectores de la población más joven, y que pueden derivar en violencia de género.

- Asimismo con respecto al objetivo operativo se introduce un indicador de género relativo a cuantificar los miembros, desagregados por sexo, acreditados como corresponsales juveniles por los diferentes Centros de Información Juvenil de Andalucía, en su condición de personal voluntario de la difusión de la información juvenil.

En el contexto de la formación en valores, se establecen los siguientes objetivos y actuaciones:

Objetivo estratégico 3. Promover actitudes y valores democráticos entre la juventud, como base para la igualdad de género y la prevención de la violencia de género.

Objetivo operativo 3.1. Mejorar la oferta de actividades del IAJ para promocionar actitudes y valores democráticos entre la juventud en igualdad de género.

Actuaciones:

- Plan de sensibilización Código Joven. Se impulsará un nuevo Plan de Sensibilización Código Joven, que girará en torno a las siguientes líneas temáticas: Línea 1. Tolerancia y respeto a la diversidad; Línea 2. Igualdad entre hombres y mujeres y prevención de la violencia de género; Línea 3. Fomento del pensamiento crítico y creatividad y Línea 4. Solidaridad, cooperación y voluntariado.

Se potenciará y promoverá el respeto a la diversidad afectivo-sexual, la tolerancia y la no discriminación e identidad de género entre la población joven de nuestra Comunidad Autónoma, y se visibilizarán e integrarán las distintas culturas, razas, religiones, ideologías, orientaciones sexuales, para prevenir actitudes radicales entre la juventud andaluza a través de campañas de sensibilización, o actuaciones en materia de LGTBI.

- Por lo que se refiere a la movilidad y el aprendizaje intercultural de las personas jóvenes de Andalucía, se impulsará su participación en el programa Erasmus Plus, y se incentivará la presentación de proyectos por parte de la juventud andaluza a través del citado programa, en los que se fomenten valores de respeto a la igualdad de género y actitudes de prevención de violencia de género.

Finalmente, los objetivos estratégicos, operativos y actuaciones relacionados con la dimensión de calidad de vida, son los siguientes:

Objetivo estratégico 4. Fomentar hábitos de vida saludable y consumo responsable entre la juventud andaluza.

Objetivo operativo 4.1. Participación juvenil en actividades IAJ de prevención conductas de riesgo, hábitos de vida saludable y consumo responsable, en igualdad de género.

Actuaciones:

- Programa Carné Joven. Se van a desarrollar hábitos de consumo responsable, con fines socioculturales preferentemente, entre la juventud andaluza, mediante la utilización, entre otros recursos, del Carné Joven.
- Programas Forma Joven y “Yaperollama”. En el ámbito de la actividad de prevención de conductas de riesgo y promoción de hábitos de vida saludable, se desarrollarán actuaciones como el Programa Forma Joven, orientado en las temáticas de prevención de V.I.H. y otras enfermedades de transmisión sexual; o en materia de información sexual para jóvenes, el Programa “Yaperollama”, orientado especialmente a evitar embarazos no deseados en mujeres adolescentes.

34.00 PENSIONES ASISTENCIALES

31F PENSIONES ASISTENCIALES

Este programa presupuestario se gestiona por la Dirección General de Personas Mayores y Pensiones no Contributivas, que es la encargada de desarrollar la política de prestaciones económicas asistenciales y complementarias a otros sistemas de protección pública de naturaleza no contributiva, cuyo objetivo principal es mejorar las condiciones de vida de aquellos ciudadanos y ciudadanas residentes en el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía que no disponen de recursos económicos suficientes para atender sus necesidades básicas y las de sus familias y que se encuentran frecuentemente en situación de necesidad o riesgo de exclusión social.

El perfil de la persona beneficiaria de una pensión no contributiva en la Comunidad autónoma de Andalucía se corresponde con el de una mujer casada, que vive integrada en una unidad económica formada por dos y tres personas y que representan el 66 % de los pensionistas.

Las personas mayores o personas con discapacidad con escasos recursos económicos son las beneficiarias de estas prestaciones económicas, que se concretan en:

- La gestión y pago de las pensiones del Fondo de Asistencia Social (F.A.S.), que perciben personas mayores de 65 años o incapacitadas para el trabajo.
- La gestión y pago de las ayudas sociales de carácter extraordinario a personas mayores y personas con discapacidad que no pueden atender sus necesidades básicas por razón de la baja cuantía de la prestación económica periódica que perciben y de que carecen de otros recursos.

Hay que considerar que tanto las pensiones como las ayudas sociales de carácter extraordinario se otorgan en igual cuantía, con la exigencia de los mismos requisitos y en idénticas condiciones a hombres y mujeres, al tratarse de prestaciones de derecho. El ser persona beneficiaria de ayudas del Fondo de Asistencia Social y de pensiones no contributivas, así como del subsidio de garantía de ingresos mínimos es el requisito objetivo para tener derecho a las ayudas extraordinarias. A su vez, las condiciones para ser una persona beneficiaria de las anteriores son idénticas para ambos sexos, y se rigen además por normativa de ámbito estatal.

Sin embargo, es evidente que estas ayudas ejercen un mayor impacto en las mujeres. El origen de esta desigualdad de género, que hace a la población femenina perceptora del mayor número de estas prestaciones, lo podemos encontrar en el carácter asistencial de las mismas, pues históricamente las mujeres han presentado una mayor vulnerabilidad social y económica ante una situación de partida desigual, y en consecuencia existe un mayor número de mujeres que no han cotizado a la Seguridad Social o no lo han hecho suficientemente para causar derecho a una pensión contributiva, en tanto no han tenido acceso al mercado laboral.

No obstante, al realizar un análisis más pormenorizado de los pensionistas no contributivos por tramos de edad, se deduce que en los años más recientes la diferencia entre el

número de mujeres y hombres que se benefician es cada vez menor, hasta el punto que en edades jóvenes existen incluso más beneficiarios hombres, lo que indica una mejora en la posición social y económica de las mujeres.

Según datos extraídos del sistema de explotación estadística (OBI) de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, a junio de 2018, el número de personas beneficiarias de pensiones no contributivas en Andalucía era de 99.030, de las cuales 33.655 eran hombres (34%) y 65.375 mujeres (66%). No obstante, entre las personas beneficiarias menores de 29 años (5.573 personas), los hombres, con un total de 3.290, representaban el 59% y las mujeres, 2.283 beneficiarias, representaban el 41%; mientras que en el tramo de edad de mayores de 60 años, (60.273 personas), los hombres contabilizaban 13.501 beneficiarios (23%) y las mujeres 46.164 beneficiarias (77%).

En 2019, se mantiene la línea de los últimos años en el colectivo de personas beneficiarias de las pensiones no contributivas de la Seguridad Social, sistema protector vigente, en cuanto que la diferencia entre hombres y mujeres disminuye paulatinamente, lo que se ha de considerar un avance en materia de igualdad de género, ya que cada vez son más las mujeres que acceden a los sistemas de protección contributivos, más beneficiosos.

AGENCIA ANDALUZA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO

Durante el año 2019 la política pública de cooperación para el desarrollo diseñará su tercer ciclo cuatrienal de planificación estratégica (Plan Director de la Cooperación Andaluza - III PACODE), instrumento que ha de articularse con los compromisos establecidos por la Agenda 2030³⁵ (A2030) y los Objetivos de Desarrollo Sostenible³⁶ (ODS).

La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible establecen un marco de actuación claro, el del Desarrollo Humano y Sostenible, que gravita en torno a cinco elementos: las Personas, el Planeta, la Paz, la Prosperidad y los Partenariados, entendiendo, como resultado de lecciones aprendidas, que estos 5 elementos han de trabajarse de manera integral -poniendo en relación todos sus componentes- e indivisible, puesto que no puede interpretarse de manera fragmentada.

La Agenda también es clara con respecto a la universalidad de su ámbito de aplicación, así, la A2030 no es una Agenda de desarrollo a ser aplicada únicamente en los países empobrecidos, sino que es de aplicación para todos y cada uno de los 193 países que la han firmado.

Como resultado de ello, la A2030, no es un mandato dirigido en exclusividad a la política pública de la cooperación para el desarrollo, más al contrario, la complejidad del desarrollo humano y sostenible y el reconocimiento de que los problemas son comunes y globales, interpela a todos los actores, independientemente del punto de la estructura que ocupen, visibilizando con ello una responsabilidad que si bien es compartida, está claramente diferenciada.

35 La Agenda 2030 entró en vigor el 1 de Enero de 2016. El nombre hace referencia a su horizonte temporal de vigencia.

36 A/RES/70/1. Resolución aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 25 de Septiembre de 2015.

Junto a esto, para llevar a cabo el proceso con garantías, la Agenda insiste en no dejar a nadie atrás en su implementación. En este sentido, la Agenda es clara en los mecanismos a emplear. Así, para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), se hace necesario activar las respuestas desde los niveles internacional, nacional y subnacional (gobiernos regionales y locales) y atraer la participación de los diferentes actores. La articulación de este enfoque multinivel y multiactor es por lo tanto un elemento central de la puesta en práctica de las iniciativas de desarrollo humano y sostenible en el marco de la Agenda 2030.

Como no podía ser de otra manera, la equidad de género está presente en esta nueva Agenda de desarrollo con un enfoque dual: en el ODS número 5 y como eje transversal para toda la Agenda. Entre los múltiples desafíos presentes y futuros a los que es necesario dar respuesta, se identifican con claridad la concentración de la riqueza, la especulación económica, la escalada de la violencia, el aumento de las desigualdades, los movimientos migratorios, el acaparamiento de tierras, el colapso mediambiental y las crisis humanitarias. La inequidad de género está reconocida como una causa estructural que magnifica los efectos de todos estos escenarios. Sirvan estos datos para ilustrar algunas de las consecuencias de una realidad global de inequidad de género³⁷: un 35% de mujeres ha sufrido violencia física y/o sexual en el mundo; dos tercios de las 796 millones de personas adultas analfabetas son mujeres³⁸. De ahí que, para una correcta promoción del desarrollo humano y sostenible, así como de la justicia global, se requieran con urgencia avances en la consolidación de la equidad de género, puesto que el desarrollo humano y sostenible no es posible si no se reconocen las desigualdades de género y se promueven estrategias para combatirlas estructuralmente.

Con el propósito de contribuir al cumplimiento de los compromisos establecidos por la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el programa 82B ha establecido un objetivo estratégico y tres objetivos operativos.

Así, la finalidad última de la planificación 2019 de la Cooperación Internacional Andaluza, como establece su **objetivo** estratégico, es Propiciar la consolidación de los Derechos Humanos, la erradicación de la pobreza y la incidencia política.

Todo ello, a través de la definición de una política andaluza de cooperación alineada con la A2030 y los ODS donde la perspectiva de género ha de estar integrada siguiendo el enfoque dual, es decir, articulando las actuaciones específicas con la integración principal del enfoque de género en todas las fases, en todos los niveles y en todas las actuaciones de la política pública (también conocido como *mainstreaming* o transversalización).

Tal y como indica la propia Agenda, la puesta en práctica de la misma ha de hacerse de manera localizada, esto es, las propuestas han de ser relevantes y tener sentido en el contexto en el que se aplican en coherencia con los recursos disponibles, al tiempo que se van fortaleciendo los mismos para ir escalando en la capacidad de respuesta. Desde este punto de partida, la política pública de cooperación para el desarrollo se ha fijado los siguientes **objetivos** operativos y actuaciones para contribuir al cumplimiento del objetivo estratégico marcado para el año 2019:

37 En 2018 ningún país del mundo había alcanzado la equidad de género, incluso los más igualitarios ofrecen menos oportunidades para ellas (ONUMJERES).

38 "Perseguir la igualdad de género: una batalla cuesta arriba" OCDE

Objetivo operativo 1: Sustener el esfuerzo de los agentes andaluces de cooperación en países socios para contribuir a la erradicación de la pobreza en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Actuaciones:

- Concesión de subvenciones tendentes a la consecución de los ODS en los países socios de la cooperación andaluza.
- Concesión de subvenciones tendentes a atender a personas en situación de vulnerabilidad víctimas de catástrofes naturales o bélicas

Objetivo Operativo 2: Fortalecer las capacidades de agentes andaluces y fomentar el ejercicio de una ciudadanía solidaria y responsable.

Actuaciones:

- Concesión de subvenciones dirigidas a fortalecer las capacidades de los agentes andaluces de cooperación.
- Concesión de subvenciones dirigidas a promover la investigación e innovación en el ámbito de la cooperación internacional para el desarrollo.
- Concesión de subvenciones dirigidas a promover una ciudadanía solidaria y responsable.
- Incentivación de evaluaciones externas por parte de los agentes andaluces de cooperación.
- Participación en foros relacionados con la localización, seguimiento y evaluación de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles.

Objetivo Operativo 3: Incrementar la aplicación del Enfoque GED (Género en Desarrollo) en la política de cooperación.

Actuaciones:

- Poner en marcha un sistema de seguimiento y gestión del conocimiento de la integración de la perspectiva de género en la política pública de cooperación para el desarrollo
- Mejora de las capacidades de la AACID y del resto de agentes de la cooperación andaluza para la integración de la perspectiva de género.
- Mejora de la calidad y la sostenibilidad de la integración de la perspectiva de género por parte de todos los agentes de la cooperación al desarrollo
- Fortalecimiento de la integración efectiva de la perspectiva de género en la AACID
- Desarrollo de herramientas, instrumentos y espacios de coordinación e incidencia que integran género en la corriente principal.

AGENCIA DE SERVICIOS SOCIALES Y DEPENDENCIA DE ANDALUCÍA

A. ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA

La Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, en su artículo 2.2 define la **dependencia** como el estado de carácter permanente en el que se encuentran personas que precisan de la atención de otra u otras personas, o ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria o, en el caso de personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, otros apoyos para su autonomía personal. Esa dependencia puede estar producida por la edad, la enfermedad o la discapacidad y ligada a la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial.

A pesar de que la Ley de Dependencia garantiza un derecho subjetivo a la ciudadanía y de que la dependencia es un fenómeno presente en todas las edades de la vida, la proporción de personas en situación de dependencia aumenta con la edad, por la incidencia de enfermedades degenerativas, crónicas o de larga duración, de forma que el 72% tienen 65 años o más. En este grupo de edad, existen más mujeres porque éstas tienen mayor esperanza de vida, además de presentar un mayor deterioro de la salud relacionado con desigualdades de género en las características del cuidado.

Sin embargo, la dependencia no afecta exclusivamente a las personas mayores, aun cuando sean éstas las que con más intensidad se ven afectadas. En Andalucía hay muchas personas menores de 65 años que, en razón de su diversidad funcional, necesitan cuidados y atención continuada a lo largo de la vida.

Por lo tanto, las personas mayores de 65 años y aquellas menores de ésta edad con discapacidad superior al 33%, según el procedimiento de valoración establecido en el *Real Decreto 1971/1999, modificado por el Real Decreto 1856/2009*, conforman lo que denominamos "población potencialmente dependiente" a la cual va dirigida la línea de actuación Promoción de la Autonomía Personal y Prevención de la Dependencia. Los datos son:

- Población potencialmente dependiente: mujeres 927.236 y hombres 786.505. (Total, 1.713.741).
- Porcentaje de población potencialmente dependiente con respecto a la población total: mujeres, un 21,8% y hombres, un 19%. (Total, 20,5%).
- Porcentaje de población con derecho respecto a la potencialmente dependiente: mujeres, un 19,9% y hombres, un 13,1%. (Total 16,8%).
- Porcentaje de población beneficiaria de prestaciones y servicios respecto a la potencialmente dependiente: mujeres, un 14,9% y hombres, un 9,4%. (Total 12,4%).

El número total de personas en situación de dependencia reconocida en Andalucía, a 31 de diciembre de 2018, es de 287.340 personas, de las cuales 184.467 (64,2%) son mujeres y 102.873 (35,8%) hombres. La distribución de estas personas en función de su grado de dependencia es la siguiente:

- Dependencia moderada (grado I): hombres 27.434 (32,9%) y mujeres 55.916 (67,1%), en total 83.350
- Dependencia severa (grado II): hombres 43.778 (35,3%) y mujeres 80.377 (64,7%), en total 124.155
- Gran dependencia (grado III): hombres 31.661 (39,7%) y mujeres 48.174 (60,3%), en total 79.835

En cuanto a las personas beneficiarias de una o más prestaciones de dependencia son 212.243 personas, de las cuales 138.519 (65,3%) son mujeres y 73.724 (34,7%) hombres. De ellas, el grupo más numeroso es el de edad superior a 65 años con 147.209 personas, de las cuales el 75,7% son mujeres y el 24,3% hombres.

Sobre la distribución de las personas beneficiarias por prestación, destacamos el servicio de ayuda a domicilio que atiende a 75.732 personas, de las cuales 54.356 son mujeres, el 71,8%, y 21.376 hombres. Se observa una importante brecha de género del 43,5%, constatando que las mujeres cuentan con mayores destrezas, producto de los roles de género, aunque para permanecer residiendo en sus domicilios requieren mayoritariamente el apoyo de la ayuda a domicilio para desenvolverse.

Especial atención merecen las personas cuidadoras no profesionales que atienden a las personas en situación de dependencia en el entorno familiar. Los datos evidencian la persistencia de fuertes desigualdades de género en el reparto de trabajo de cuidados. Así, casi el 86% del total de 72.839 personas cuidadoras no profesionales que están vinculadas a las prestaciones económicas por cuidados en el entorno familiar, son mujeres. En nuestra sociedad, desde edades tempranas, se socializa a las niñas en la responsabilidad de los cuidados, produciéndose la naturalización del rol de cuidadora. La división sexual del trabajo genera normas sociales que indican que son ellas las que “deben” cuidar sin que este trabajo se vea remunerado.

Para el año 2019 se establece como **objetivo** estratégico en la Agencia Integrar transversalmente la perspectiva de género en la gestión de la Agencia.

Para la consecución del mismo se llevarán a cabo, entre otras, las siguientes **líneas de trabajo y medidas**:

- Cualificación profesional de las personas cuidadoras, gerocultoras y auxiliares de ayuda a domicilio.

Continuar con el impulso de medidas encaminadas a garantizar la estabilidad en el empleo de las personas cuidadoras, gerocultoras y auxiliares de ayuda a domicilio que trabajan en los servicios de centro de día y de noche, de atención residencial y de ayuda a Domicilio, en línea con las modificaciones que acuerde el Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.

Dichas medidas estarán dirigidas a un sector de población con una situación de especial vulnerabilidad como son las personas que no disponen de título o certificado que acredite su cualificación profesional, pero cuentan con la experiencia laboral y formación suficiente para ejercer su labor. Se trata de un colectivo que, debido a la división sexual del trabajo, se encuentra ampliamente feminizado.

Con esa finalidad, se procederá a la elaboración y publicación de las disposiciones normativas que resulten necesarias para dar cumplimiento a lo acordado por el Consejo, lo que permitirá contribuir a la estabilidad en el empleo en el sector de atención directa en instituciones sociales y en el domicilio.

- Jornadas de sensibilización al personal de la Agencia en materia de igualdad y violencia de género.

Realizar actividades internas para abordar, por un lado, la necesidad de transversalizar el enfoque de género en todos los ámbitos de actuación, y por otro, visibilizar cómo la violencia de género constituye una de las manifestaciones más claras de la desigualdad, subordinación, relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres.

- Formación dirigida a todo el personal de la Agencia en materia de igualdad de género, lenguaje no sexista y acoso sexual y por razón de sexo, con objeto de integrar la perspectiva de género en la prestación de todos los servicios.
- Cursos monográficos en igualdad de género dirigidos las personas que ocupan puestos de responsabilidad, personal técnico en prevención de riesgos laborales y gestión de recursos humanos.
- Medidas dirigidas a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a través de la flexibilidad horaria y permisos, al objeto de reducir aquellos permisos que ocasionan un impacto negativo en los salarios.

B. ATENCIÓN SOCIAL

Tarjeta Andalucía Junta 65

La Tarjeta Andalucía Junta sesentaycinco (TAJ65) regulada por el *Decreto 76/2001, de 13 de marzo*, es gratuita y permite a las personas mayores de 65 años residentes en Andalucía, acceder de forma rápida y sencilla a prestaciones y programas, así como a descuentos en la adquisición de productos y disfrute de actividades culturales y de ocio.

A 31 de diciembre de 2018 un total de 1.023.523 personas mayores son titulares de la TAJ65, esto es, el 74% de la población andaluza mayor de 65 años. La distribución de hombres y mujeres con tarjeta activa (42% son hombres y el 58% mujeres) es similar a la distribución de la población andaluza mayor de 65 años (43% hombres y 57% mujeres).

Existen dos modalidades, la tarjeta verde, destinada, con carácter general, a las personas que tienen 65 años o más y residen en cualquier municipio de Andalucía, y la tarjeta oro, destinada a las personas que, además de cumplir los requisitos anteriores tengan unos ingresos anuales y personales inferiores al 75% del Salario Mínimo Interprofesional (SMI). El perfil de las personas titulares de la Tarjeta es de una mujer, titular de la modalidad verde y con una edad comprendida entre 70-74 años. La media de edad es de 77 años.

En cuanto a las modalidades de Tarjeta, el 81% son de la “modalidad verde” (49,4% mujeres y 50,6% hombres) y el 19% restante de la modalidad oro (93,1% mujeres y 6,9% hombres). La brecha de género para la “modalidad oro” es del 86,1%, consecuencia de la diferencia en las pensiones que perciben mujeres y hombres.

En lo relativo al programa de orientación jurídica, que permite a las personas titulares de la TAJ65 y que sean socias de un Centro de Participación activa, plantear consultas jurídico-legales que serán resueltas, de forma verbal, por profesionales del Derecho, el número total de citas que se han realizado en el año 2018 ha sido de 1.660. Respecto a las personas usuarias que han asistido (1.301) hay que señalar que la distribución por sexo, 53,3% hombres y un 46,7% mujeres, se invierte respecto a la proporción de hombres y mujeres con respecto a otros programas vinculados a la TAJ65. Este dato es significativo ya que, si bien el porcentaje de personas titulares de la TAJ65 es mayor en el caso de las mujeres, esa tendencia se invierte a la hora de solicitar y hacer uso del servicio de Orientación Jurídica. En este programa son los hombres mayores de 65 años titulares de la TAJ65 los que hacen mayor uso.

En cuanto al programa de ópticos, que permite a las personas obtener bonificación en la adquisición de productos ópticos, de las 5.840 personas que se han beneficiado en el año 2018, el 59,8% son mujeres y el 40,2% son hombres.

En lo relativo al programa de bonificación de transporte interurbano en Andalucía, de las personas titulares de la TAJ65 han hecho uso del servicio 306.593 personas (el 30%). La distribución por sexo es de un 42,1% de hombres y un 57,9% de mujeres, manteniéndose la tendencia de la población titular de la tarjeta65.

El **objetivo** estratégico en la Agencia, integrar transversalmente la perspectiva de género en la gestión de la Agencia, se concreta en esta área de actuación en las siguientes líneas de trabajo y medidas:

- Continuar facilitando el acceso a descuentos en servicios necesarios (audioprótesis, productos ópticos), facilitando la movilidad a través del transporte público, el acceso a la información y el empoderamiento mediante asesoramiento jurídico e impulsando la actividad social de las personas usuarias por el paquete de servicios ofertados por las empresas colaboradoras de la Tarjeta (ejemplo: descuentos en entradas de cine).
- Continuar considerando la capacidad económica personal para la concesión de la TAJ65, teniendo en consideración las diferencias de ingresos entre mujeres y hombres, al objeto de facilitar el acceso de las mujeres a la modalidad Oro con mayores descuentos y ventajas en la mayoría de los servicios asociados a la tarjeta, incluido el servicio de teleasistencia.

Teléfono de Atención a las Personas Mayores:

El Teléfono de Atención a las Personas Mayores, es un servicio prestado por la Consejería de Igualdad, Políticas sociales y Conciliación, a través de la dirección general de personas mayores y pensiones no contributivas, en el marco de las políticas de promoción de la autonomía y prevención de posibles situaciones de riesgo que puedan sufrir las personas mayores en Andalucía.

El objetivo principal de este servicio es la detección de posibles situaciones de riesgo de maltrato que afectan a las personas mayores en Andalucía, tanto en el ámbito social o familiar de la persona afectada como en el ámbito institucional, estableciendo los mecanismos de intervención que se estimen necesarios en cada caso.

Durante el año 2018 se ha atendido un total de 4.682 comunicaciones, de las cuales 2.257 son de posibles situaciones de riesgo de maltrato; la persona informante era hombre en 1.442 ocasiones (30,8%) y en 3.240 mujeres (69,2%) mientras que la persona afectada era en 611 ocasiones hombres (27,1%) en 1.510 mujeres (66,9%). Existe un total de 136 casos en los que las incidencias o irregularidades de centros afectan tanto a hombres como a mujeres (6%).

De las 2.387 comunicaciones de solicitud de información sobre la red de recursos para personas mayores en Andalucía, la persona interesada en 1.527 ocasiones era mujer (64%) y en 860 hombres (36%).

Teléfono de Información sobre Accesibilidad y Discapacidad:

El Teléfono de Información sobre Accesibilidad y Discapacidad es un servicio de información que se presta a la ciudadanía andaluza en general y en particular a las personas con discapacidad y sus familias. Proporciona información sobre los centros de valoración y orientación, el reconocimiento del grado de discapacidad, las tarjetas acreditativas del grado de discapacidad y aparcamiento e información de expedientes y certificados entre otros.

Durante el año 2018 se ha atendido un total de 56.766 comunicaciones, donde la persona interesada fueron 21.193 hombres (37,3%) y 35.573 mujeres (62,7%).

Teléfonos de Atención a la Infancia, Línea de Ayuda a la Infancia y Teléfono de Notificación de Posibles Situaciones de Maltrato Infantil:

Desde el Teléfono de Atención a la Infancia se proporciona información de los recursos, programas y actuaciones del sistema de protección a la infancia, así como información puntual sobre alguna campaña, actividad, actuación o evento. Se dirige a proporcionar ayuda a los niños/as necesitados de cuidados y protección, facilitando la prestación de servicios y recursos tendentes a satisfacer sus necesidades y dar a la infancia la oportunidad de expresar sus preocupaciones, de hablar sobre problemas que les afecten directamente y de llamar en caso de urgencia.

El Teléfono de Notificación de Posibles Situaciones de Maltrato Infantil atiende las quejas o denuncias sobre malos tratos físicos o psíquicos, y situaciones de abandono o desatención de menores. Su objetivo principal es detectar de forma rápida situaciones de alto riesgo para intervenir en ellas de la forma más adecuada.

Durante el año 2018 se ha atendido un total de 5.343 comunicaciones, de las cuales 2.508 son posibles situaciones de maltrato. De ellas, 840 personas informantes fueron hombres (33,5%), 1656 informantes, mujeres (66%), y en 12 se desconoce el sexo (0,5%), mientras que las persona afectadas fueron 1802 niños/adolescentes (48,7%) y 1714 niñas/adolescentes (46,3%).

Además, de las 2408 comunicaciones de solicitud de información, orientación, asesoramiento y otras, los datos sobre personas interesadas son 760 hombres (31,5%), 1642 mujeres (68,2%) y en 6 se desconoce el sexo (0,3%).

Estancias diurnas en fines de semana y respiro familiar, para personas mayores y personas con discapacidad:

El programa de estancias diurnas personas mayores fines de semana atiende a 99 personas, 61 (61,6%) mujeres, y 38 (38,4%) hombres, situándose la brecha de género en el 23,2%.

El programa de servicio de estancias diurnas para personas con discapacidad en fines de semana atiende a 21 personas, 8 (62%) mujeres y 13 (38%) hombres. La brecha de género se sitúa en el 23,8%.

El programa de respiro familiar personas mayores atiende a 175 personas, 93 (53,1%) mujeres y 82 (46,9%) hombres. La brecha de género se sitúa en el 6,3%.

El programa de respiro familiar personas con discapacidad atiende a 36 personas, 16 (44,4%) mujeres y 20 (55,6%) hombres. La brecha de género se sitúa en 11,1%.

Las **actuaciones** y los **objetivos** fijados en materia de igualdad de género para el año 2019 abarcan dos ámbitos de actuación, personas con discapacidad y personas mayores. Entre las actuaciones a realizar se destacan las siguientes:

- Programa de respiro familiar, enmarcado en el Plan de apoyo a las familias andaluzas, cuyo objetivo es colaborar y servir de 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 periodos que oscilen entre veinticuatro horas y un mes, con carácter prorrogable, por motivos de descanso, enfermedad u hospitalización, emergencias y otras circunstancias.
- 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. Se realiza mediante la concertación de plazas para personas mayores en centros públicos y privados.

Servicio Andaluz de Teleasistencia

El Servicio Andaluz de Teleasistencia es un servicio prestado por la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía, entidad instrumental de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación.

Este servicio ofrece un sistema de atención personalizada, de respuesta inmediata ante las situaciones de emergencia, inseguridad, soledad y aislamiento, basado en las nuevas tecnologías de la comunicación, que permite a las personas titulares mantener el contacto verbal a través de la línea telefónica, durante veinticuatro horas todos los días del año, con uno de los centros receptores atendidos por personal cualificado. En la actualidad, la población destinataria son personas en situación de dependencia, mayores y con discapacidad, encontrándose regulados los requisitos de acceso al servicio en la *Orden de 10 de enero de 2002* (BOJA nº 22 de 21 de febrero de 2002) de la extinta Consejería de Asuntos Sociales.

Actualmente en Andalucía tenemos el siguiente número de personas usuarias en el Servicio andaluz de teleasistencia, 178.744 mujeres (80%) y 44.246 hombres (20%) que suman un total de 222.990 personas. Desde sus inicios en el año 2002, hasta la fecha, han disfrutado de este servicio 451.097 personas, de las cuáles 116.088 hombres (26%) y 335.009 mujeres (74%).

Para el año 2019 se llevará a cabo, entre otras, la siguiente medida dirigida a la integración del enfoque de género:

- Detección de desigualdades de género en la prestación del Servicio Andaluz de Teleasistencia.

La teleasistencia es un servicio que está feminizado, con un índice de feminización que supera el 4 y una brecha de género del 60,9%, atendándose a un total de 174.390 mujeres frente a 42.677 hombres.

Se va a realizar un estudio, en clave de género, del Servicio Andaluz de Teleasistencia para identificar las principales desigualdades existentes entre mujeres y hombres en su calidad de personas usuarias del mismo, con la finalidad de modificar o elaborar protocolos de actuación que permitan eliminar o reducir las desigualdades detectadas.

- Formación dirigida al personal teleasistente en materia de igualdad de género, lenguaje no sexista y acoso sexual y por razón de sexo, con objeto de integrar la perspectiva de género en la prestación del Servicio de teleasistencia.

C. ATENCIÓN A LAS DROGODEPENDENCIAS E INCLUSIÓN

Las políticas públicas de drogodependencias y adicciones han asumido, impulsado y legitimado la aplicación del enfoque integrado de género sustentado en el marco legislativo en el ámbito europeo, estatal y específico de nuestra Comunidad Autónoma.

En 2018 se han registrado en Andalucía un total de 19.946 admisiones a tratamiento en la Red Pública de Atención a las Adicciones. Del total de admisiones, 16.545 (82,9%) correspondieron a hombres y 3.401 (17,1%) a mujeres. La distribución entre hombres y mujeres se mantiene estable con respecto a años anteriores, con un leve incremento respecto al 16,7% del año anterior, que será preciso comprobar si se convierte en una tendencia en próximas ediciones.

Las mujeres con problemas de adicciones sufren una estigmatización que las pone en una situación de riesgo de exclusión social. Se han encontrado diferencias sustanciales entre mujeres y hombres en los patrones de adicción, comorbilidad psiquiátrica y modelo de intervención psicológica eficaz. Específicamente, se ha encontrado una mayor tasa de experiencias traumáticas previas, como malos tratos y abusos sexuales, entre mujeres drogodependientes que entre hombres, y mayor prevalencia de clínica ansioso-depresiva. Estas evidencias reflejan la necesidad de adoptar un enfoque de género en la atención a mujeres con problemas de adicciones.

Atención a menores inmigrantes en la Red de centros de protección a menores

Este Programa tiene como objetivo fundamental el acompañamiento y la atención de las personas menores inmigrantes, a través de un equipo de profesionales mediadores en los diferentes recursos de la red de Centros de protección de menores.

En 2018 se atendió a 9.172 menores: 576 niñas (6%) y 8.596 niños (94%). En esta atención es esencial la aplicación de la perspectiva de género en las actuaciones, acciones y atención que se proporciona. La atención a las menores inmigrantes conlleva una serie de medidas específicas, entre las que destacan en primer lugar la evaluación de su situación personal, el recorrido migratorio emprendido y el análisis que detecta si estamos ante una posible víctima de trata con fines de explotación sexual u otras modalidades de maltrato y persecución, como matrimonios forzosos con hombres adultos o ablación del clítoris, entre otras agresiones, por su condición de niña. En estos casos se procede a la solicitud del Estatuto de protección internacional, entre otras medidas de discriminación positiva, como la inclusión en recursos de emergencia exclusivamente diseñados para niñas menores inmigrantes.

Gestión del Programa de Intervención Socio-laboral en comunidad terapéutica:

El objetivo general de este Programa es favorecer la incorporación laboral de las personas con problemas de adicciones atendidas en las Comunidades Terapéuticas (CT) de la Agencia. Se promueve su acceso a recursos y herramientas que faciliten su acceso al mercado laboral. Desde el citado programa se colabora con entidades sociales que incluyen en su programación el enfoque de género. Además, en la línea de trabajo de asesoramiento técnico a profesionales del ámbito en comunidad, se prospectan recursos teniendo en cuenta las necesidades que se plantean desde los centros mixtos y por las mujeres que están en proceso terapéutico. Por último, en todas aquellas actuaciones que implican la actualización profesional y elaboración de herramientas, se incluye contenido específico de género.

Elaboración y seguimiento de tres indicadores de consumo problemático en Andalucía:

El análisis de los tres indicadores se desagrega por sexo, lo que permite conocer las diferencias existentes en los patrones de consumo problemático de hombres y mujeres, las diferentes prevalencias, perfiles sociodemográficos y consecuencias socio-sanitarias del consumo de los hombres y de las mujeres, contribuyendo así a la incorporación de la perspectiva de género en la planificación de los programas y recursos de atención a las adicciones.

En el indicador Admisiones a tratamiento por abuso o dependencia de sustancias psicoactivas u otras adicciones, que aporta información anual sobre el perfil y la adicción principal de las personas que inician un tratamiento en la RPAA, en 2018 se han notificado 19.945 admisiones a tratamiento: (17% mujeres y 83% hombres).

El indicador Urgencias Hospitalarias relacionadas con el consumo de sustancias psicoactivas, que informa sobre las demandas de atención en los servicios de urgencias hospitalarias por el consumo de sustancias psicoactivas en personas con edades comprendidas entre los 15 y los 54 años. En Andalucía se monitorizan seis hospitales públicos (Hospital Reina Sofía, Hospital Juan Ramón Jiménez, Hospital Virgen del Rocío, Hospital Virgen Macarena, Hospital Torrecárdenas y Hospital Regional de Málaga). Para la obtención de los datos de este Indicador se realiza una revisión retrospectiva de todas las historias de urgencias registradas en Diraya durante las semanas registrables una de cada mes, seleccionada aleatoriamente por el Plan Nacional sobre Drogas (PNSD) para todas las Comunidades Autónomas. Por lo tanto, no se trata de un registro continuo y no es posible disponer de los datos en

tiempo real. En el último Informe publicado, correspondiente a 2018, de 1.771 episodios de urgencias, 69,2% son hombres y 30,8% son mujeres.

Por último el Indicador Mortalidad por reacción aguda a sustancias psicoactivas, analiza las muertes producidas en Andalucía por esta causa en personas de 10 a 64 años. Estas muertes son denominadas Muertes por Reacción Aguda a Sustancias Psicoactivas o Muertes (RASUPSI). En la obtención de los datos de este Indicador participa activamente el personal médico forense de los Institutos de Medicina Legal y el Instituto Nacional y Ciencias Forenses de Sevilla. La identificación de los casos de muerte RASUPSI es un proceso complejo, por lo que se produce una demora de en torno a dos años en la disponibilidad de los datos. Según el último Informe publicado, correspondiente a 2015, en un total de 186 muertes confirmadas, el 81,2% eran hombres y el 18,8% mujeres, y la media de edad 43 años.

Gestión del Sistema de Información del Plan Andaluz sobre Drogas y Adicciones (SIPAS-DA):

Este Sistema facilita la continuidad asistencial de las personas atendidas en la Red Pública de Atención a las Adicciones (RPAA) de Andalucía en todo su proceso terapéutico, aportando una historia clínica compartida entre los recursos de la RPAA. Un sistema de estas características garantiza la igualdad y homogeneidad en la recogida de la información, lo que facilita disponer de datos de calidad para su análisis y labores de investigación. El SIPASDA ha dado servicio a 1.661 profesionales de las que 1.066 son mujeres (64%) y 595 son hombres (36%).

En 2019 se prevé una actualización de la Historia Clínica y Social contenida en SIPAS-DA de las personas atendidas en la Red, en la que se llevará a cabo una adaptación más exhaustiva para incorporar toda la información desde la perspectiva de género y un módulo para detección de situaciones de violencia de género, que aportarán indicadores específicos.

Realizar estudios y trabajos técnicos en adicciones:

Desde la Agencia se realizan estudios y trabajos técnicos sobre el consumo de sustancias psicoactivas y otras adicciones, así como de otros aspectos relacionados con estos fenómenos en Andalucía. Todos los estudios que se realizan aportan datos desagregados por sexo.

En concreto, en 2019 se prevén actuaciones específicas de difusión del estudio “Análisis de la atención a las adicciones en Andalucía desde la perspectiva de género” realizado con el objetivo de realizar una revisión de los diversos indicadores de los que se dispone, desde el enfoque de género, que aporte una visión de conjunto sobre la evolución del fenómeno en los últimos años y su situación en la actualidad en Andalucía.

Programa de Acción Exterior:

Dentro de los distintos programas y proyectos europeos en el ámbito social la perspectiva de género juega un papel fundamental, ya que tanto en el propio diseño del proyecto como en la ejecución del mismo se analizan y evalúan distintos enfoques en esta materia.

En este sentido se hace alusión a las políticas que existen ya implementadas por parte del Gobierno andaluz y se detallan los distintos pasos y mecanismos para asegurar que la perspectiva de género es integrada en las diversas actividades y paquetes de trabajo. En concreto, podemos destacar proyectos europeos presentados tanto dentro del programa de Justicia como dentro del programa de Derechos Fundamentales de la Comisión Europea, como “European Quality TC” y el proyecto “PROTAGENDER” donde se integraban diseños y actividades de formación específicas atendiendo a la perspectiva de género.

Gestión centros sociosanitarios residenciales de la Red Pública para la Atención a las Adicciones (RPAA) de Andalucía:

La Agencia gestiona seis comunidades terapéuticas con un total de 264 plazas, lo que representa el 55% del total de las plazas en Andalucía para este tipo de recurso. En 2018 se ha atendido a 807 personas (87% hombres, 13% mujeres).

En las comunidades de la Agencia, además del Programa de Intervención general se llevan a cabo una serie de programas específicos atendiendo a los perfiles y a las situaciones especiales de las personas usuarias: madres con hijos e hijas menores de tres años, embarazadas, menores y jóvenes, parejas, personas con comorbilidad psiquiátrica y/o con problemas de adicciones sin sustancia, para ofrecerles una intervención adaptada a sus características y necesidades.

En el caso de embarazadas, se adaptará el Programa Personalizado de Intervención a las necesidades de la mujer, trabajando conjuntamente con el Programa de mujer embarazada del Sistema Público Sanitario. El desarrollo del Programa de madres con hijas o hijos a cargo aplicará una mayor intervención psicopedagógica, con especial atención al mantenimiento del vínculo madre-hijo/hija. En la normalización del vínculo se prestará especial atención a evitar la repetición de patrones intergeneracionales rígidos y disfuncionales.

Algunas investigaciones han demostrado que el apoyo socio-familiar y de pareja tiene un peso determinante en los resultados del tratamiento de mujeres drogodependientes. Resulta frecuente que las mujeres en tratamiento mantengan relaciones con parejas consumidoras, con actitud reticente hacia el tratamiento y/o que presentan conductas violentas hacia la mujer.

Gestión de acceso de personas con adicciones a recursos de la Red Pública de Atención a las Adicciones:

La Agencia tramita el proceso de ingreso o incorporación a los recursos especializados de la Red, asegurando la equidad en el acceso a los mismos. El porcentaje de mujeres que ingresan anualmente en los recursos es de en torno al 15%. La gestión de los accesos a los recursos se realiza teniendo siempre en cuenta que los tiempos de espera de los hombres y de las mujeres estén equiparados. Cuando se produce un aumento en el tiempo de espera del acceso de mujeres a comunidad terapéutica, se coordina con la Jefatura y las propias comunidades de la Agencia para facilitar el acceso de mujeres de manera preferente, reduciendo así el tiempo medio de espera para el ingreso.

Atención tratamiento integral uso compasivo (PEPSA):

Es un Centro para el tratamiento integral sociosanitario en uso compasivo (Real Decreto 223/2004, de 6 de febrero y Real Decreto 1015/2009, de 19 de junio) de las personas que participaron en el Ensayo clínico de Prescripción de Estupefacientes en Andalucía (PEPSA). El equipo de profesionales del PEPSA incorporan a la atención la perspectiva de género para adaptarse a las especiales necesidades de hombres y mujeres con tratamiento DAM por vía inyectada. Los talleres de educación para la salud contemplan las especificidades de mujeres con problemas de adicción a heroína por vía inyectada.

Atención social a personas con adicciones detenidas en comisaría:

Programa que tiene como objetivo general ofrecer atención social a personas con problemas de adicciones detenidas en comisaría. Se les ofrece información sobre los recursos y programas de la Red Pública de Atención a las Adicciones (RPAA) y se les motiva para que continúen, retomen o inicien un tratamiento para su adicción. En 2018 se atendieron 444 personas, un 96% de hombres, y un 4% de mujeres. La intervención que se realiza en comisaría incorpora la perspectiva de género, sobre todo en el caso de la atención a mujeres para promover su contacto y acceso a los recursos de la Red.

17.00 CONSEJERÍA DE FOMENTO, INFRAESTRUCTURAS Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO

12Q DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE FOMENTO, INFRAESTRUCTURAS Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO

El programa presupuestario dedicado a la Dirección y Servicios Generales de la Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio es responsabilidad de la Secretaría General Técnica.

A la Secretaría General Técnica le corresponden las competencias que sobre los servicios comunes de la Consejería le atribuye con carácter general el artículo 29 de la *Ley 9/2007, de 22 de octubre*, y que recoge en detalle con carácter general el artículo 8 del *Decreto 107/2019, de 12 de febrero, de estructura orgánica*, específicamente en relación con la producción normativa, asistencia jurídica, recursos humanos, gestión financiera y patrimonial y gestión de medios materiales, servicios auxiliares y publicaciones.

Las actuaciones que se realizan con cargo al programa 12Q permiten el normal funcionamiento de la Consejería en su conjunto de forma coordinada, sirviendo los órganos responsables del mismo de interlocutores con el resto de centros directivos de la Administración Autonómica, en el desarrollo de las cuestiones de índole técnica que se desarrollan, tales como elaboración del Presupuesto, elaboración de disposiciones normativas, gestión de personal, coordinación de los sistemas informáticos, coordinación de ingresos, seguimiento de los entes instrumentales adscritos a la Consejería, etc.

Por tanto, con la ejecución del programa 12Q se da soporte al conjunto de órganos directivos, tanto en sus servicios centrales como en las delegaciones territoriales, gestionando los recursos existentes para una mejor racionalización del gasto y un uso eficiente de los mismos.

En materia de igualdad de género, el programa se marca como **objetivo** operativo de igualdad de género Velar por la implementación de la transversalidad del principio de igualdad de género.

A la Secretaría General Técnica le corresponde el desarrollo de las funciones de la Unidad de igualdad de género previstas en el artículo 60 de la *Ley 12/2007³⁹, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*, la cual coordina e integra la perspectiva de género en el ámbito competencial de la Consejería mediante la elaboración de informes de observaciones en materia de evaluación del impacto de género de las disposiciones normativas de la propia Consejería.

Las actividades previstas para alcanzar este objetivo operativo serán las siguientes:

- Elaboración de informes de observaciones a los informes de evaluación del impacto de género de disposiciones normativas de la Consejería.
- Seguimiento de las recomendaciones realizadas en los informes de observaciones.

39 Modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

Con esta última actividad se persigue verificar que las recomendaciones realizadas por la Unidad de igualdad de género en los informes de observaciones han sido adoptadas en la normativa producida por la Consejería, en materia de su competencia.

Además del objetivo anterior, en materia de contratación, en los pliegos de cláusulas administrativas particulares de todos los tipos de contratos se recoge, como criterio de admisión, la obligación de las empresas licitadoras de aportar el Plan de Igualdad en los siguientes supuestos: cuando tengan más de 250 trabajadores, cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea de aplicación, en los términos previstos en el mismo; o cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

En dicho Plan se fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. A tal efecto, los licitadores deberán aportar dicho Plan así como los acuerdos adoptados en relación al mismo.

Por otra parte, a efectos de la aplicación de la preferencia en la adjudicación que también se contempla en los pliegos, los licitadores podrán presentar otras medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, siempre que las medidas de igualdad aplicadas permanezcan en el tiempo y mantengan su efectividad.

En materia de recursos humanos, para garantizar la integración de la dimensión de igualdad de género se tiene como **objetivo** prioritario la participación equilibrada de hombres y mujeres en las actividades formativas que se organicen en la Consejería, tanto en lo referente al profesorado como al alumnado.

Por otra parte, la actualización de los servicios de información se está llevando a cabo a partir de criterios de igualdad a través del Servicio de información geográfica y estadística, siendo responsabilidad de este servicio velar para que se incluya la perspectiva de género en los nuevos sistemas de información que se desarrollen en la Consejería.

En los programas estadísticos y cartográficos de los últimos años se ha llevado a cabo un importante esfuerzo para realizar actividades estadísticas que incorporen la variable de sexo. Sin embargo, permanecen algunos sistemas en los que, aun tratando información relativa a personas y, por tanto, susceptibles de estudio bajo la perspectiva de género, no ha sido posible hacerlo efectivo debido a que los sistemas de información que los procesan pertenecen al Ministerio de Fomento, y no contemplan explotaciones de datos desde la perspectiva de género.

En materia de prevención de riesgos laborales, se continuará con la implantación y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales, como instrumento para la efectiva integración de esta disciplina en la actividad de las unidades y centros de trabajo y el desarrollo y coordinación de todos los organismos implicados. En el diseño y aplicación de dicho Plan se integra la perspectiva de género como estrategia para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en materia preventiva. Para el desarrollo y gestión del citado Plan se han establecido procedimientos documentados que están en proceso de revisión y que determinan la forma de

integrar de una manera efectiva la prevención en todas las unidades administrativas. Dichos procedimientos se recogen en un documento denominado “Manual de Procedimientos de Gestión de PRL”. Dentro de dicho manual destaca la existencia del procedimiento de adaptación de los puestos de trabajo a las personas empleadas públicas especialmente sensibles y de protección a la maternidad.

43A VIVIENDA, REHABILITACIÓN Y SUELO

El programa presupuestario 43A Vivienda, Rehabilitación y Suelo, está gestionado por la Secretaría General de Vivienda. Este programa tiene como cometido facilitar el acceso a una vivienda digna mediante ayudas a adquirentes, a través de la concesión de ayudas a inquilinos, priorizando a personas en situación de especial vulnerabilidad, a las que se encuentren en especiales circunstancias de emergencia social incurso en procedimientos de desahucio o ejecución y a aquellas con determinados umbrales de ingresos. Por otra parte, el programa 43A también realiza diversas actuaciones dirigidas a entidades y a personas jurídicas, como es el caso de los programas destinados a facilitar el acceso a una vivienda digna, mediante las ayudas a promotores públicos o privados; los dedicados a la rehabilitación sostenible de edificios residenciales destinados a personas jurídicas (comunidades de propietarios fundamentalmente); los dirigidos a la rehabilitación de edificios públicos de destacado interés patrimonial y regeneración del espacio público; y también las acciones de cooperación internacional relacionadas con la vivienda y rehabilitación.

El derecho a la vivienda se considera uno de los ejes fundamentales dentro de la política de igualdad de Andalucía, mediante el establecimiento de diferentes medidas recogidas en el *Estatuto de Autonomía para Andalucía*, la *Ley 4/2013, de 1 de octubre, de medidas para asegurar el cumplimiento de la función social de la vivienda*, la *Ley 1/2010, de 8 de marzo, reguladora del derecho a la vivienda en Andalucía* y la *Ley 13/2005, de 11 de noviembre, de medidas para la Vivienda Protegida y el Suelo*. Todo ello queda recogido a su vez en el Plan de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía 2016-2020, regulado por el *Decreto 141/2016, de 2 de agosto*, instrumento encargado de concretar la política de vivienda en nuestra comunidad actualmente.

A este respecto, es preciso tener en cuenta las diferencias de género relativas a la tenencia de viviendas. La Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) del Instituto Nacional de Estadística ofrece datos sobre los regímenes de tenencia de la vivienda principal, que pueden ser propiedad, alquiler a precio de mercado, alquiler a precio inferior de mercado y cesión gratuita. Los últimos datos disponibles de la ECV, correspondientes a 2017, muestran que un 81,3% de los hombres y un 75,8% de las mujeres tenían su vivienda principal en régimen de propiedad. Un 6,3% de los hombres y un 10,5% de las mujeres vivían en una vivienda de alquiler a precio de mercado, y un 5,2% de los hombres y un 5,6% 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 7,2% de los hombres y el 8,1% de las mujeres.

El programa presupuestario define como **objetivo** estratégico y principal en materia de igualdad de género, Mejorar la igualdad de la inserción laboral por género mediante el fomento de la recuperación económica del sector de la construcción para reactivar la creación y mantenimiento del empleo estable en el mismo.

Este objetivo será gestionado por la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía en las obras a acometer en el parque público residencial de la Comunidad Autónoma. Para ello, se establecerán los siguientes criterios en la licitación de las obras correspondientes a los programas de renovación urbana, de rehabilitación, reforma o nueva planta, de mantenimiento y limpieza y de conservación y mantenimiento del parque público de vivienda:

- Obligatoriedad de establecer cláusula de inserción socio-laboral para todos aquellos contratos cuyo presupuesto de licitación sea igual o superior a 300.000 euros. Esto supone una previsión presupuestaria para mano de obra en los programas indicados de 2.484.850 euros.
- Porcentaje mínimo de reserva para las personas trabajadoras de inserción socio-laboral establecido en un 10 por ciento del número total de horas de trabajo de la obra. Esto supone una previsión presupuestaria de 248.485 euros.
- Además, para estos contratos, el porcentaje de reserva para la inserción socio-laboral deberá distribuirse entre mujeres y hombres, de tal manera que se garantice el equilibrio entre ambos sexos, entendiéndose por tal aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera, cada sexo ni supere el 60% ni sea menor del 40%.
- En el caso de empate, se dará preferencia en la adjudicación del contrato a aquella empresa que tenga una plantilla con mayor equilibrio entre mujeres y hombres en su conformación, en función de las categorías profesionales, entre el personal directivo, y que cuenten con Plan de Igualdad.

La actuación prevista para alcanzar este objetivo operativo es la adecuación del Parque Público Residencial, cuyas principales líneas de trabajo y medidas consistirán en:

- Garantizar los fines sociales del Parque Público Residencial de titularidad y gestión de la Junta de Andalucía, mediante obras de rehabilitación, con especial atención a la rehabilitación energética, conservación, mantenimiento y resolución de los problemas de accesibilidad, incluyendo los programas de intervención social en el citado parque. Sobre esta línea de actuación recaerá el objetivo específico de género antes aludido referido a la mejora de la igualdad de la inserción laboral por género.
- En el marco de la financiación europea remarcar, finalmente, que el presente objetivo incluye las propuestas a incluir en la Iniciativa Territorial Integrada de la provincia de Cádiz. Entre las previstas para 2019 pretende la rehabilitación y renovación del parque residencial en ámbitos urbanos de la provincia de Cádiz sujeto a procesos de segregación social y graves problemas habitacionales, la mejora de las condiciones de habitabilidad de las viviendas y la mejora de las dotaciones y condiciones de sus espacios públicos. También hay que destacar que aunque en 2017 terminó la vigencia de la prórroga del Plan Estatal de Vivienda, los compromisos respecto de las Áreas de Regeneración y Renovación Urbanas, suscritas mediante Acuerdo de la Comisión Bilateral Junta de Andalucía y Ministerio de Fomento, pueden continuar su ejecución hasta final de 2019.

Por otra parte, dentro del **objetivo** estratégico Hacer real y efectivo el derecho a una vivienda digna y adecuada, base fundamental para el ejercicio del resto de derechos constitucional y estatutariamente consagrados, existe como **objetivo** operativo en materia de igualdad de género el siguiente: Facilitar el acceso a la vivienda a la ciudadanía en condiciones asequibles y evitar la exclusión social. A través del mismo se pretende hacer real y efectivo el derecho a la vivienda mediante los programas de ayudas contemplados en el vigente Plan de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía 2016-2020, encaminados a facilitar a la ciudadanía una vivienda en condiciones asequibles y evitando la exclusión social.

Para su consecución, se han establecido las principales líneas de trabajo:

- Facilitar el acceso a la vivienda digna mediante ayudas al alquiler y a la autoconstrucción, que cuenta, a su vez, con las siguientes medidas:
- Facilitar el arrendamiento de viviendas mediante la concesión de ayudas a personas inquilinas, priorizando a jóvenes y personas mayores, a personas en situación de especial vulnerabilidad, a las que se encuentren en especiales circunstancias de emergencia social incursas en procedimientos de desahucio o ejecución y a aquellas personas con determinados umbrales de ingresos.
- Desarrollo de las medidas de fomento del alquiler de viviendas deshabitadas previstas en la *Ley Reguladora del Derecho a la Vivienda* y desarrolladas por el Plan de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía 2016-2020, regulado por el *Decreto 141/2016, de 2 de agosto*.
- Apuesta por la planificación municipal como instrumento de diagnóstico y ejecución, mediante la ayuda económica a las entidades locales para la implantación de los planes municipales de vivienda y suelo.
- Favorecer el acceso a la vivienda desde la autoconstrucción, que tiene por objeto la construcción de viviendas protegidas por sus futuras personas usuarias mediante aportación de trabajo personal, con la colaboración de la administración local en el proceso, consiguiendo con ello una importante reducción de los costes y la participación directa en todo el proceso del destinatario final de la vivienda.
- Facilitar el acceso a la vivienda digna mediante ayudas a personas promotoras. Sus principales medidas consistirán en:
- Apuesta por el fomento del alquiler, a través de los instrumentos del Plan Autonómico de Vivienda y el Plan Estatal de Vivienda, cuyo objeto es el fomento de la creación de un parque de vivienda protegida para alquileres.
- Mantenimiento, de acuerdo con lo previsto en el Plan de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía 2016-2020, aprobado por *Decreto 141/2016, de 2 de agosto*, de las ayudas a personas promotoras de viviendas protegidas para el alquiler.

Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

El programa 43A - Vivienda, Rehabilitación y Suelo fue incluido en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2015-2017 (APG) aprobado por la Comisión de Impacto de Género. En conjunto, el programa cumple varias de las recomendaciones establecidas en cada uno de los apartados del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género. En este sentido, en el apartado de elaboración presupuestaria, el programa define su planificación presupuestaria con perspectiva de género para 2019 y busca revisar la calidad de los indicadores presupuestarios de género recomendada en el Informe APG. Por otra parte, se observa que respecto a la implementación de la metodología G+, también prevé la adaptación de las herramientas de recogida de información para captar las magnitudes relativas a personas que todavía quedan pendientes de manera desagregada. Al mismo tiempo, si bien no se han realizado los diagnósticos recomendados, el programa ha previsto la formación del personal en igualdad de género en relación a sus ámbitos competenciales y su participación en aquellas formaciones en presupuesto y género ofertadas al personal de la Junta de Andalucía. Por tanto, se observan algunos avances que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios. El programa cumple parcialmente con las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG).

43B ACTUACIONES EN MATERIA DE ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y URBANISMO

Este programa es competencia de la Secretaría General de Infraestructuras, Movilidad y Ordenación del Territorio y de la Dirección General de Ordenación del Territorio y Urbanismo.

Entre las funciones de dichos centros directivos en materia de ordenación del territorio y urbanismo se encuentran: la elaboración, evaluación y seguimiento de estrategias, planes y programas en materia de ordenación del territorio y del litoral, urbanismo e inspección; la integración y coordinación de las políticas de planificación territorial y del litoral, urbanismo e inspección con otras políticas sectoriales, planes y actuaciones de las administraciones públicas con incidencia territorial; la definición y programación general de las actividades en materia de ordenación del territorio y del litoral y de la inspección. También el impulso y fomento de la sostenibilidad urbana y el desarrollo de acciones para un urbanismo más eficiente e inteligente; el desarrollo normativo en dichas materias; y el fomento, seguimiento y control de la actividad urbanística.

Tras analizar varios estudios y publicaciones referidas a la perspectiva de género en materia de urbanismo, cabe indicar que casi todas se centran en las siguientes áreas de actuación preferentes: movilidad y accesibilidad; vivienda; espacios públicos y seguridad o participación y representación.

Entre estos estudios, es necesario destacar un proyecto de investigación desarrollado y financiado por la Dirección General de Urbanismo entre los años 2010 y 2011, denominado "Incorporación de la Perspectiva de Género en la Ordenación Urbanística de Andalucía". Este proyecto de investigación concluyó con una serie de recomendaciones y objetivos sobre los que sería necesario profundizar y avanzar para que la inclusión de la perspectiva de género

en la actividad urbanística fuera una realidad y no sólo una reflexión teórica, sobre todo en lo referente al proceso de ordenación urbanística.

Por ello, tomando de base ese proyecto de investigación, en el año 2017, como objetivo en materia de género y urbanismo en el programa presupuestario 43B, la Dirección General de Urbanismo desarrolló una actuación consistente en un diagnóstico del grado de participación de las mujeres en el diseño de la ciudad y en el proceso de ordenación urbanística de los municipios andaluces.

Este diagnóstico tuvo como finalidad tratar de conocer en qué grado las mujeres participan en el diseño de sus ciudades y municipios, cómo están representadas en los distintos órganos que intervienen durante la redacción y tramitación de los planes y en qué medida estos planes, durante las fases de participación e información pública, son objeto de sugerencias, alegaciones y aportaciones que pudieran enmarcarse en el objetivo de incluir la perspectiva de género en la ordenación urbanística. Para ello se elaboraron encuestas, entrevistas, encuentros con expertos/as tanto en materia de urbanismo como en materia de género, etc. Concluyendo dicho diagnóstico con una visión de la situación actual y una propuesta de actuaciones.

Entre esas actuaciones destaca, tanto por la importancia que se le ha dado en todos los procesos de encuestas y entrevistas, como por las conclusiones de los encuentros con expertos/as, la necesidad de profundizar en las tareas de educación y formación en materia de género. Y más concretamente en cómo debe influir la perspectiva de género en el diseño de la ciudad, la planificación urbanística, la tramitación de la normativa para dicha planificación, etc. Por ello, para el año 2019, se propone seguir profundizando en la idea de conseguir un urbanismo con perspectiva de género, comenzando por formar y capacitar en esa idea a los distintos sectores que intervienen en el urbanismo.

Por otra parte, para subsanar las desigualdades de género en las materias competenciales de este programa, antes de plantear los objetivos que tiendan a su corrección, es necesario establecer diagnósticos de situación que sean capaces de identificar las desigualdades y brechas de género existentes, así como los factores desencadenantes y/o predisponentes que originan tales desigualdades.

Esos diagnósticos, basados en análisis de situación, indicadores y factores, se llevan a cabo por parte del personal administrativo encargado de ejecutar dichas competencias. Por ello, si ese personal no goza de la adecuada preparación y formación en la identificación de desigualdades de género en materia de urbanismo, difícilmente se llegarán a identificar las mismas y consecuentemente, a plantear objetivos para corregirlas. Por tal motivo, y siguiendo la línea de actuación de esta Consejería en cuanto a disponer de personal administrativo con la formación y preparación necesaria y adecuada para identificar desigualdades de género en los distintos ámbitos materiales de competencias, se plantea un objetivo que dote al personal de la formación y preparación adecuadas para identificar brechas de género en materia de urbanismo y territorio.

Así para 2019, el **objetivo** operativo de igualdad de género es: Formar y capacitar al personal de la administración de la Junta de Andalucía, y de otras administraciones que intervienen en la planificación urbanística, en urbanismo con perspectiva de género.

Este objetivo se encontraría en consonancia con lo recogido en el artículo 31 la *Ley 12/2007*⁴⁰, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Además, este objetivo contribuiría a un importante avance en materia de género y urbanismo, respondiendo al mandato del apartado 2 del artículo 50 de la citada *Ley para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*.

La actuación prevista en relación con el citado objetivo consiste en la organización y ejecución de cursos de formación en materia de urbanismo y género, dirigidos al personal de la Dirección General de Ordenación del Territorio y Urbanismo, de las Delegaciones Territoriales, y de otros órganos y administraciones que intervienen en la planificación urbanística de los municipios andaluces para que la inclusión de la perspectiva de género en el urbanismo pueda llevarse a la práctica de forma real.

51B MOVILIDAD E INFRAESTRUCTURAS VIARIAS Y DE TRANSPORTE

Este programa es gestionado por la Dirección General de Movilidad, órgano de planificación, gestión y desarrollo en materia de transportes y movilidad en la Comunidad Autónoma, y la Dirección General de Infraestructuras, órgano de planificación, gestión y desarrollo de las competencias en materia de carreteras y demás infraestructuras viarias.

En el ámbito de la Dirección General de Movilidad, las actuaciones van destinadas a beneficiar a la ciudadanía en general, ya que promueven las necesidades de transporte en condiciones idóneas de igualdad social, de solidaridad territorial, de seguridad y accesibilidad para todas las personas. Por otra parte, también se promocionan los transportes públicos como medio preferente para los desplazamientos cotidianos. Sin embargo, de los análisis realizados en diferentes ámbitos territoriales y sociales en lo que se refiere a movilidad, se concluye que los patrones de comportamiento actuales suelen ser distintos entre hombres y mujeres.

La Encuesta Social 2011 Movilidad en las Regiones Urbanas de Andalucía, publicada por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, presenta una panorámica general sobre las dinámicas y pautas de movilidad física de la población, centrándose en los desplazamientos que se desarrollan en las zonas urbanas de movilidad cotidiana intensa; y en ella se recogen las siguientes conclusiones que confirman esas diferencias.

La longitud de los itinerarios realizados por las mujeres es menor que la de los hombres. También son más numerosos los itinerarios en ámbitos urbanos que se realizan a pie o en transportes públicos urbanos por parte de las mujeres que por parte de los hombres. Las mujeres realizan desplazamientos a pie en un 26% en poblamiento disperso, en un 32% en poblamiento intermedio y en un 45% en poblamiento compacto, mientras que los hombres los realizan en una proporción de 15%, 20% y 33% respectivamente. Respecto al uso del transporte público, el de las mujeres alcanza porcentajes de 34%, 42% y 48% para poblamiento disperso, intermedio y compacto, siendo los porcentajes correspondientes a los hombres de 22%, 27% y 37% para estas mismas concentraciones de población.

40 Modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

Respecto a la movilidad en bicicleta, existe paridad de género en áreas urbanas, mientras que en ámbitos interurbanos o con itinerarios intermodales, los hombres representan un mayor porcentaje.

Por otra parte, en el ámbito laboral de la construcción y servicios de este programa, se siguen detectando importantes desigualdades en las cifras de ocupación entre hombres y mujeres.

Para 2019, se define como **objetivo** estratégico en materia de movilidad: Mejorar el sistema de transporte y comunicaciones, con criterios de sostenibilidad, bienestar y equidad social, con perspectiva de género. El desarrollo de Andalucía precisa de un sistema de transporte y comunicaciones que actúe como catalizador que active la renovación del modelo productivo, incrementando la productividad y la competitividad con criterios de sostenibilidad, eficiencia, bienestar, accesibilidad-proximidad a los servicios y equidad social, con perspectiva de género.

Este objetivo estratégico se concreta en los siguientes objetivos operativos:

Objetivo 1: Ejecución de vías ciclistas en el marco del Plan Andaluz de la Bicicleta.

Para corregir las desigualdades de género en esta materia, es necesario establecer diagnósticos de situación que sean capaces de identificar las brechas de género existentes, así como los factores desencadenantes y/o predisponentes que originan tal desigualdad. Una vez que se han puesto en marcha distintos trabajos de campo y se ha contrastado que el uso de la bicicleta es menor entre las mujeres, se pretende incentivar el uso de este medio de transporte por parte de estas, dentro del objetivo establecido en el Plan Andaluz de la Bicicleta de alcanzar una cuota del 10% de los desplazamientos habituales en las grandes aglomeraciones urbanas. Para ello se plantean una serie de actuaciones enfocadas a facilitar el empleo de la bicicleta por parte de las mujeres:

- Organización y ejecución de seminarios en materia de movilidad sostenible y fomento del uso de la bicicleta por parte de las mujeres.
- Ubicación de bicicleteros en zonas próximas a centros de atracción de actividades relacionadas con las mujeres (centros docentes, gimnasios, centros de conciertos, estaciones, etc.).

Objetivo 2: Desarrollo de actuaciones relacionadas con la movilidad sostenible con perspectiva de género.

La finalidad de este objetivo operativo se resume en la implantación de un modelo de transporte basado en la sostenibilidad a través de la realización de una política de planificación, prestación de servicios y construcción de infraestructuras que tiene como prioridad la potenciación del transporte público colectivo, el peatonal y la bicicleta, en detrimento del uso del vehículo particular, todo ello bajo el enfoque de la igualdad de género. Así, se trabaja en el aumento del número de personas usuarias de transportes públicos, analizando la representatividad según sexo.

En el ámbito de la planificación de los planes de transporte, la perspectiva de género constituye una pilar fundamental, junto con la gobernanza o la participación, con el objetivo

de conseguir una mayor igualdad, llegando a tratarse como un aspecto fundamental, tal y como se establece en la propia metodología de la Junta de Andalucía para la elaboración de Planes Estratégicos.

En relación con este objetivo operativo se plantean las siguientes actuaciones:

- Elaboración de diagnósticos sobre movilidad en los diferentes sistemas territoriales, sociales y económicos, indicando las desigualdades en materia de género, entre otras.
- Realización de diagnósticos de los transportes públicos con perspectiva de género, sobre su calidad-efectividad, personas usuarias/demandantes, ámbitos de servicios, niveles de seguridad, impactos e incidencias, etc.
- Elaboración de planes de movilidad sostenible en Andalucía, en especial en todas las aglomeraciones urbanas de la Comunidad Autónoma, analizando la representatividad según sexo.
- Elaboración de bases de contratación de personal y servicios, introduciendo criterios para reducir las brechas de género y fomentando la equiparación del personal que presta servicio en las concesiones de transporte público.

AGENCIA DE VIVIENDA Y REHABILITACIÓN DE ANDALUCÍA - AVRA

La Agencia de la Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA) figura entre las entidades recogidas en el Anexo VI de la Orden de 27 de febrero de 2019, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2019.

Para este ejercicio presupuestario ha establecido el siguiente **objetivo** presupuestario en materia de igualdad de género: Alcanzar el equilibrio entre mujeres y hombres a través del cumplimiento de la cláusula que establece condiciones especiales de ejecución en los contratos de obra correspondiente a los programas de renovación urbana, de rehabilitación, reforma o nueva planta, de mantenimiento y limpieza y de conservación y mantenimiento del parque público de vivienda. A tal efecto, se establecerán los siguientes criterios:

- Será obligatorio el establecimiento de cláusula de inserción socio-laboral contenida en la condición especial de ejecución del contrato, para todos aquellos contratos cuyo presupuesto de licitación sea igual o superior a 300.000 euros. Esto supone una previsión presupuestaria para mano de obra en los programas indicados de 2.484.850 euros.
- Porcentaje mínimo de reserva para las personas trabajadoras de inserción socio-laboral de un 10 por ciento del número total de horas de trabajo de la obra, siendo, por tanto, la previsión presupuestaria de 248.485 euros
- Además, para estos contratos, el porcentaje de reserva para la inserción socio-laboral deberá distribuirse entre mujeres y hombres, de tal manera que se garantice el equilibrio entre ambos sexos, entendiéndose por tal aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera, cada sexo ni supere el 60% ni sea menor del 40%.

- Se dará preferencia en la adjudicación del contrato, en el supuesto de empate, a aquella empresa que tenga una plantilla con un mayor equilibrio entre mujeres y hombres en su conformación; mayor equilibrio de género en sus órganos de dirección, así como en las distintas categorías profesionales y cuente con un Plan de Igualdad.

Además del objetivo anterior, dentro del **objetivo** estratégico Hacer real y efectivo el derecho a una vivienda digna y adecuada, base fundamental para el ejercicio del resto de derechos constitucional y estatutariamente consagrados, se plantea el siguiente **objetivo** específico en materia de igualdad de género: Facilitar el acceso a la vivienda a la ciudadanía en condiciones asequibles y evitar la exclusión social.

Con este objetivo operativo se quiere hacer real y efectivo el derecho a la vivienda mediante los programas de ayudas contemplados en el vigente Plan de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía 2016-2020, encaminados a facilitar a la ciudadanía una vivienda en condiciones asequibles y evitando la exclusión social. A tal efecto, las principales líneas de trabajo y medidas consistirán en:

- Facilitar el arrendamiento de viviendas mediante la concesión de ayudas a personas inquilinas, priorizando a aquellas en situación de especial vulnerabilidad, a las que se encuentren en especiales circunstancias de emergencia social incursas en procedimientos de desahucio o ejecución y a personas con determinados umbrales de ingresos.
- Mantener, de acuerdo con lo previsto en el Plan de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía 2016-2020, aprobado por *Decreto 141/2016, de 2 de agosto*, las ayudas a adquirentes de vivienda protegida.
- Ejercicio de los derechos de adquisición preferente consagrados en la *Ley de Tanteo y Retracto en Desahucio de Viviendas en Andalucía*.
- Desarrollo de las medidas de fomento del alquiler de viviendas deshabitadas previstas en la *Ley Reguladora del Derecho a la Vivienda* y desarrolladas por el Plan de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía 2016-2020, regulado por el *Decreto 141/2016, de 2 de agosto*.
- Apuesta por la planificación municipal como instrumento de diagnóstico y ejecución, mediante la ayuda económica a las entidades locales para la implantación de los planes municipales de vivienda y suelo.
- Favorecer el acceso a la vivienda desde la autoconstrucción. Esta medida tiene por objeto la construcción de viviendas protegidas por sus futuras personas usuarias mediante aportación de trabajo personal, con la colaboración de la Administración local en el proceso, consiguiendo con ello una importante reducción de los costes y la participación directa en todo el proceso del destinatario final de la vivienda.

- Aplicación de las políticas de violencia de género al proyecto de arrendamiento de viviendas para mujeres víctimas de violencia de género, que consiste en la suscripción de contratos de arrendamiento con la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía de inmuebles pertenecientes a su parque residencial o de viviendas cedidas (SAREB) para destinarlas como solución habitacional a mujeres víctimas de violencia de género.
- Aplicación del Plan Estatal de vivienda 2018-2021, en el que se contemplan ayudas a personas inquilinas para el fomento del alquiler de viviendas.

Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

La Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA) ha sido auditada dentro del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2015-2017 (APG), recibiendo una serie de recomendaciones en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género, que se presentó a la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía. En este sentido, la información presupuestaria aportada por la Agencia para el ejercicio 2019, muestra que dentro del apartado de planificación presupuestaria ha iniciado la promoción de actuaciones de género en determinadas áreas, centrándose este ejercicio en el proyecto de arrendamiento de viviendas para mujeres víctimas de violencia de género. También, en el apartado de implementación de la metodología G+, ha definido un plan de formación en igualdad de género, así como la designación de una persona coordinadora de la inclusión de la perspectiva de género en sus ámbitos de aplicación.

Por tanto, quedan pendientes otros aspectos relacionados con la elaboración de diagnósticos de género en sus ámbitos competenciales, la desagregación por sexo de los datos relativos a personas y la visibilización de los datos relativos a familias beneficiarias, entre otros, modificando las herramientas de recogida si es necesario. En conjunto, se observan algunos avances que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios.

La Agencia cumple parcialmente con las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG).

18.00 CONSEJERÍA DE CULTURA Y PATRIMONIO HISTÓRICO

El Decreto 108/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico, dispone que corresponde a esta Consejería la propuesta y ejecución de la política del Gobierno andaluz en materia de cultura y memoria democrática, en particular las competencias relacionadas con:

a) La promoción, fomento, protección y difusión de la cultura en todas sus manifestaciones y expresiones tales como el patrimonio histórico, artístico, monumental, científico, industrial, arqueológico, etnológico y el patrimonio bibliográfico y documental.

b) La proyección internacional de la cultura andaluza.

c) La gestión, innovación y modernización de las instituciones culturales.

d) La investigación, fomento y divulgación de las artes plásticas, de las artes combinadas, del teatro, la música, la danza, el flamenco y la cinematografía y las artes audiovisuales.

e) El fomento del libro, la lectura y el estímulo a la creación literaria.

f) La defensa y protección de la propiedad intelectual.

g) El apoyo, impulso e innovación de las industrias creativas y culturales.

h) El impulso y coordinación de las políticas culturales en colaboración con las instituciones públicas y privadas.

i) El impulso a las acciones de cooperación cultural y la promoción y coordinación del voluntariado cultural en Andalucía.

j) En materia de memoria democrática, le corresponden las competencias recogidas en la Ley 2/2017, de 28 de marzo, de Memoria Histórica y Democrática de Andalucía, en relación con la memoria democrática, sin perjuicio de las reservadas por dicha Ley al Consejo de Gobierno.

La Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico desarrolla estas competencias mediante la gestión de los programas presupuestarios correspondientes, en los que se tiene en cuenta el mandato de la Ley 12/2007⁴¹, de 26 de noviembre, para la promoción de igualdad de género en Andalucía, que dispone que las Administraciones públicas de Andalucía promoverán la igualdad en la participación de las mujeres y hombres en las actividades sociales, culturales, lúdicas y deportivas que se desarrollen en la Comunidad Autónoma.

Por ello, la Consejería establece entre sus **objetivos** estratégicos, la mejora de la visibilidad de las mujeres en los ámbitos culturales y define en esa línea objetivos operativos y actuaciones a emprender en el ejercicio 2019, así como los indicadores establecidos para su medición, en el ámbito de los programas presupuestarios que se analizan a continuación.

41 Modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

12R DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE CULTURA Y PATRIMONIO HISTÓRICO

El objetivo general del programa 12R es servir de apoyo jurídico, administrativo y técnico al resto de centros directivos de la Consejería, en la gestión de recursos humanos, en la contratación administrativa y la gestión patrimonial, en la elaboración y gestión del presupuesto, en la asistencia jurídica y el apoyo administrativo, en el apoyo técnico en materia de igualdad de género y en la gestión de los sistemas de información, siendo el órgano responsable la Secretaría General Técnica.

Hay que constatar, en relación con las competencias atribuidas al programa 12R y para un correcto análisis de la integración de la perspectiva de género en el mismo, que son, en la mayoría de los casos, de trámite y facilitadoras de las actuaciones a realizar por los distintos centros directivos de esta Consejería en el ámbito de sus competencias, y por lo tanto, su ámbito de actuación está limitado por el ordenamiento jurídico y la potestad de decisión del órgano competente al que se asiste.

En este sentido, haciendo un análisis del objetivo general del programa desde la perspectiva de género, se hacen las siguientes consideraciones:

- Apoyo jurídico, administrativo y técnico: por una parte, se informan las disposiciones normativas elaboradas por los distintos centros directivos en el ámbito de sus competencias, para garantizar que cumplen con la legislación aplicable, incluida la referente al ámbito de igualdad de género, dando traslado de dichas disposiciones a la Unidad de igualdad de género de la Consejería, que es la encargada de realizar las observaciones al Informe de evaluación del impacto de género. En relación al asesoramiento técnico y apoyo jurídico, en el ámbito de la igualdad de género asesora únicamente en relación al cumplimiento de la legislación aplicable y cualquier otra cuestión que se plantee en este ámbito la remite a la Unidad de igualdad de género de la Consejería.
- Gestión de recursos humanos: en materia de igualdad se cumple la legislación aplicable vigente y las directrices emanadas de la Secretaría General de Administración Pública y de la Dirección General de Función Pública, órganos competentes en materia de personal de la Junta de Andalucía.
- Contratación y gestión patrimonial: se realiza la tramitación de los expedientes de contratación propuestos por los distintos centros directivos. En relación con la implementación del principio de igualdad, el programa garantiza que las cláusulas establecidas por la legislación vigente se cumplan, cualquier actuación o mejora voluntaria es competencia del órgano que propone la contratación y elabora la documentación técnica.
- Gestión de los sistemas de información: su función es la de garantizar el funcionamiento de los sistemas de información de la Consejería, siendo los centros directivos los propietarios de los mismos y los encargados del diseño y realización de los análisis funcionales. No obstante lo anterior, y en relación con la implementación del principio de igualdad, el programa vela por garantizar siempre que sea posible la desagregación por sexo de los datos.
- Gestión presupuestaria y económica: su función consiste en realizar las tareas necesarias que permitan a los distintos centros directivos la gestión de su presupuesto, siendo competencia de estos las decisiones relativas al mismo.

En línea con el objetivo estratégico del programa y continuando con el apoyo técnico en materia de igualdad de género con el objetivo de consolidar las líneas de actuación de ejercicios anteriores, se plantean como objetivos operativos:

Objetivo 1. Mejorar la coordinación y el apoyo técnico en igualdad de género.

Objetivo 2. Impulsar la igualdad de género a través de la contratación pública o en otras materias.

Para su seguimiento, se prevén los siguientes indicadores operativos: porcentaje de contratos sobre el total que incluyen cláusulas de igualdad de género y número de medidas propuestas para impulsar la igualdad.

En este sentido, se definen las siguientes actuaciones:

- Promover la igualdad entre mujeres y hombres a través de la contratación pública y en otras materias. Se pretende promover la igualdad entre mujeres y hombres a través, principalmente, de la contratación pública mediante la inclusión de cláusulas de género dentro del marco normativo que rigen los contratos del sector público e impulsar otras actuaciones dentro de las materias competencia del programa.
- Mejorar el apoyo técnico en materia de igualdad de género. Difundiendo información, material documental y recursos de apoyo en el apartado asignado a la Unidad de igualdad de género, en la Intranet y en la página web de la Consejería, así como de las actividades formativas que sean convocadas en relación con la materia.

31I MEMORIA DEMOCRÁTICA

La recuperación de la memoria histórica y democrática de Andalucía pretende fundamentalmente establecer un marco adecuado para el reconocimiento a las víctimas de la Guerra Civil y del franquismo, colaborando en el desarrollo de investigaciones serias y rigurosas, con objeto de que éstas ayuden a las víctimas a conocer más y mejor la historia y, a poder ser, conocer el paradero de las personas desaparecidas, así como a la reparación moral de las víctimas de esta contienda y de la represión franquista, desde los principios de colaboración institucional, apoyo y cooperación con los descendientes de las víctimas, asociaciones memorialistas, universidades, ayuntamientos y diputaciones provinciales.

En este ámbito de la Memoria Democrática, durante el año 2019 se llevarán a cabo actuaciones de indagación, localización, delimitación y exhumación de fosas de las víctimas de la Guerra Civil y del franquismo. También las dirigidas a intervenir en los procesos de custodia de los restos óseos y muestras biológicas, así como la realización de las pruebas que se requieran para la identificación de las víctimas, incluyendo los análisis genéticos tanto de los restos de las víctimas localizadas como de los familiares.

Se plantea para el Presupuesto 2019 como **objetivo** estratégico Conseguir la reparación plena, efectiva y proporcional del daño sufrido por las víctimas de la represión franquista, mediante medidas individuales y colectivas de reparación moral.

El **objetivo** operativo en materia de género es el Reconocimiento de la específica represión sufrida por las mujeres, que no debe considerarse como una mera variante de la represión general, entendiendo como tal a la masculina, ni un mero complemento de ésta, sino que debe ser considerada como una categoría diferenciada tan relevante como la sufrida por los hombres.

Las actuaciones de género asociadas al objetivo son:

- La reparación y reconocimiento de la represión sufrida por las mujeres.
- Avanzar en los estudios e investigaciones para descubrir a los hombres y mujeres que perdieron la vida, fueron privados de libertad, torturados, perseguidos o represaliados durante la Guerra Civil y el franquismo.

45B PLANIFICACIÓN Y TUTELA DEL PATRIMONIO CULTURAL

El programa 45B Planificación y Tutela del Patrimonio Cultural, gestionado por la Dirección General de Patrimonio Histórico y Documental de la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico, tiene por objeto la dirección, coordinación y control de las actuaciones competencia de la Consejería en materia de patrimonio histórico y documental, concretamente, ejecuta las competencias en la previsión, control, seguimiento y evaluación de las actuaciones y actividades en materia de patrimonio histórico, bibliográfico y documental, así como la gestión de los espacios culturales adscritos a este programa, archivos, bibliotecas, centros de documentación y conjuntos arqueológicos.

Tiene como **objetivo** estratégico la tutela, protección, conservación y difusión del patrimonio histórico, artístico, monumental, científico, industrial, arqueológico, etnológico y el patrimonio bibliográfico y documental.

El desarrollo del programa 45B para el presupuesto 2019 se ha centrado en establecer objetivos operativos relacionados con la conservación y restauración del patrimonio y el impulso sobre su publicación y difusión mediante publicaciones, el repositorio de difusión e investigación, así como en la labor de catalogación e inventario de dicho patrimonio, teniendo en cuenta el principio transversal de igualdad de género, habiendo considerado como objetivos de género los siguientes:

Objetivo 1. Mejorar la visibilidad de las mujeres en las labores de tutela y protección del patrimonio histórico.

Objetivo 2. Difundir y visibilizar el patrimonio, especialmente el artístico, bibliográfico y documental cuya autoría es femenina.

Es necesario tener en consideración que la mayor parte de las actuaciones realizadas al amparo del programa presupuestario 45B, así como la finalidad a la que se destina el mayor volumen del presupuesto es la conservación, restauración, mejora y puesta a disposición de la ciudadanía del patrimonio de Andalucía, si bien algunas de ellas tienen menor relevancia de género, en su desarrollo se tiene siempre en cuenta el principio transversal de igualdad, como se ha especificado anteriormente.

45D MUSEOS, ESPACIOS CULTURALES, DIFUSIÓN Y PROMOCIÓN DEL ARTE

La finalidad del programa 45D Museos, Espacios Culturales, Difusión y Promoción del Arte es el impulso de las instituciones museísticas, mejorando e incrementando el desarrollo y la innovación cultural de la comunidad, propiciando la colaboración entre las instituciones públicas, la iniciativa privada y de la sociedad civil, con el fin de alcanzar un nivel competitivo, que redundará en la calidad de vida de la ciudadanía para lograr una sociedad más igualitaria.

El programa 45D se presupuesta desde la perspectiva de género y está calificado como G+. Asimismo elaboró un Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE.G+), con motivo de la Auditoria de presupuesto y género realizada por la Dirección General de Presupuestos. El diagnóstico de género contenido en dicho documento, relativo a las áreas competencia del programa, ha sido trasladado a la programación presupuestaria para el año 2019, siguiendo el enfoque que se había realizado en el Presupuesto 2018. Conforme a este diagnóstico, a los objetivos también incluidos en el documento DOE.G+ y a los objetivos estratégicos fijados para el presupuesto 2019, se han concretado objetivos operativos, actuaciones e indicadores para el programa presupuestario.

En cuanto al diagnóstico de género realizado por el centro directivo, se señala que en las colecciones de las instituciones museísticas, su núcleo y razón de ser, se parte del conocimiento de la posición predominante de los hombres en las autorías, tanto de obras individuales como de las exposiciones que se programan en las exposiciones. Esta situación es reflejo de la posición predominante de la que ha disfrutado el hombre tanto en la Historia del Arte, de la que se nutren los museos de Bellas Artes, como en las culturas antiguas, cuyos vestigios y registros custodian los museos arqueológicos. Y esa desigualdad se hace patente en los discursos expositivos de gran parte de las instituciones gestionadas, donde predomina la puesta en valor de la actividad humana desde el punto de vista del género masculino.

Sin embargo, aunque esta desigualdad sea sobrevenida por el peso de la Historia, el papel de la Dirección General de Innovación Cultural y Museos es fomentar, en la medida de sus posibilidades, instrumentos de divulgación de esas colecciones que cumplan con dos objetivos: poner de manifiesto ese carácter dominante masculino que tiene el pasado, como consecuencia directa de la forma en la que se ha creado el discurso histórico patriarcal y contextualizar y hacer más visible el papel y la importancia de las mujeres en los distintos órdenes de esa misma historia. Sin embargo, atendiendo a las cifras de visitantes de las instituciones museísticas, en 2018 el número de mujeres supera al de los hombres, tanto en el caso de los museos como en el caso de los conjuntos culturales y enclaves. Ello evidencia que las actuaciones en el ámbito de la igualdad de género hay que dirigir las hacia el discurso expositivo más que hacia el aumento de visitantes femeninos, que es donde se ha detectado una brecha entre hombres y mujeres.

Si bien es cierto que año a año se aumenta el conocimiento de las instituciones museísticas y se trabaja para reducir la desigualdad de género, no se puede obviar que sus colecciones, que constituyen el núcleo de las instituciones y su razón de ser, reflejan la posición predominante de los hombres en la autoría tanto de obras individuales como de las exposiciones que se programan. El programa 45D quiere seguir trabajando en la misma línea que en ejercicios anteriores para fomentar instrumentos de divulgación de las

colecciones en femenino. No ha sido hasta fechas recientes cuando los estudios de género en museos han comenzado a desarrollarse. Destacan los resultados de las investigaciones, fruto de proyectos de investigación en materia de género liderados por las universidades españolas, por el Comité Español del Consejo Internacional de Museos y los proyectos que han sido posibles gracias a la colaboración entre la Universidad, la Administración estatal y asociaciones (Museos en femenino).

Hay que reseñar que dentro de los catálogos virtuales del proyecto Patrimonio en femenino, la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico colabora desde su inicio. Además, los y las profesionales de la Consejería han participado desde el año 2017 en acciones orientadas al estudio de la Historia y la puesta a disposición de resultados a la ciudadanía a través de las instituciones desde la perspectiva de género y desde un punto de vista feminista, que persigue la igualdad en el tratamiento de mujeres y hombres en las instituciones museísticas. Pero pese a ello, esta línea de actuación aún necesita un mayor desarrollo y establecer acciones correctivas que disminuyan el sesgo existente. Este será un trabajo que se desarrollará en el tiempo, ya que las acciones correctivas que se propongan deberán mantenerse hasta alcanzarse los resultados deseados, siendo éste uno de los grandes retos de las instituciones museísticas en el siglo XXI.

Como objetivo estratégico el programa 45D se fija el tutelar y gestionar los museos, conjuntos culturales, colecciones museográficas y enclaves, introduciendo la perspectiva de género en el programa, entre los objetivos operativos se establece uno en igualdad de género:

Objetivo. Impulsar la investigación científica en museos desde la perspectiva de género en el que se pretende fomentar la investigación en relación con las colecciones de las instituciones gestionadas y su implementación en los discursos expositivos.

La actuación definida para su consecución es la implementación de acciones desde la perspectiva de género en actividades y exposiciones. Consistente en impulsar la perspectiva de género en los discursos expositivos y en incrementar las actividades que incidan en el papel de las mujeres en el desarrollo de la cultura y de sus procesos. Así pues, se fomentarán los trabajos conducentes a la revisión de los discursos expositivos desde la perspectiva de género, y la realización de exposiciones y actividades de difusión que acerquen el patrimonio cultural a la ciudadanía desde la perspectiva de género.

Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

El programa 45D Museos, Espacios Culturales, Difusión y Promoción del Arte fue incluido en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG) 2015-2017 aprobado por la Comisión de Impacto de Género. El programa cumple varias de las recomendaciones establecidas en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género.

En este sentido, en el apartado de elaboración presupuestaria el programa 45D indica, atendiendo a las recomendaciones realizadas, que ha establecido una planificación presupuestaria con perspectiva de género para 2019, definiendo un objetivo operativo de género orientado al impulso de la investigación científica en museos desde la perspectiva de género, y entre sus actuaciones se tiene previsto revisar los discursos expositivos

desde la perspectiva de género, entre ellos, la exposición permanente del Museo Íbero. Sin embargo, en la parte de ejecución presupuestaria, se observa que quedan retos pendientes en cuanto a las recomendaciones realizadas en el Informe APG.

Finalmente, respecto a la implementación de la metodología G+, durante el ejercicio 2018 parte del personal del servicio asociado al programa 45D ha recibido formación en materia de igualdad de género, siguiendo otra de las recomendaciones que se realizaron en el Informe APG. Por tanto, se observan algunos avances que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios.

El programa 45D Museos, Espacios Culturales, Difusión y Promoción del Arte cumple parcialmente con las recomendaciones efectuadas en el marco del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género (APG).

45E PROGRAMAS E INSTITUCIONES CULTURALES

El programa 45E, cuya gestión es responsabilidad de la Secretaría General de Patrimonio Cultural, tiene como objetivos fundamentales la ejecución, seguimiento y evaluación de los programas de inversiones en materia de infraestructuras culturales, de manera que se obtenga una adecuada vertebración territorial de Andalucía. También es competencia del programa el fomento y dinamización de las instituciones culturales y del sector cultural que es llevado a cabo por la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales, mediante el desarrollo de un amplio programa de actuación en los distintos ámbitos de producción, formación, exhibición, ayudas e incentivos y asesoramiento, en las distintas áreas de artes escénicas (teatro, música y danza), flamenco, cinematografía y audiovisuales, letras y patrimonio y artes visuales, así como la divulgación, por los diferentes medios, de las actividades culturales.

La Sección ha definido como **objetivo** estratégico para el programa, Fomento y apoyo a la industria creativa y cultural.

Siendo un programa presupuestario con calificación g1, ha avanzado en la integración de la perspectiva de género en el presupuesto y planifica el **objetivo** operativo de Aumentar el número de proyectos subvencionados en la industria cultural con criterios inclusivos de género.

Este objetivo constituye un elemento muy importante en la dinamización y desarrollo del sector profesional de la citada industria. Por otro lado, y no menos importante, las bases reguladoras de la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales han incorporado criterios inclusivos de género con el objetivo de incidir en las desigualdades de género que se han detectado.

La actuación definida para alcanzar este objetivo es la concesión subvenciones al sector audiovisual y cinematografía, propiciando la participación de mujeres en los equipos técnicos. La Agencia Andaluza de Instituciones Culturales cuenta con distintas líneas de subvenciones en concurrencia competitiva a la industria audiovisual y del cine, que permite a las personas beneficiarias realizar sus proyectos de largometraje, cortometraje, documentales, distribución y promoción. Como criterio inclusivo de género se ha propiciado la participación de mujeres en los equipos técnicos de los proyectos, otorgando mayor puntuación a aquellos proyectos que cumplan los requisitos de dirección, guión o producción ejecutiva realizada por mujeres.

45H INDUSTRIAS CREATIVAS Y DEL LIBRO

El programa 45H Industrias Creativas y del Libro, responsabilidad de la Dirección General de Innovación Cultural y Museos, tiene como objetivo fundamental el impulso de cuantas actuaciones tengan como fin el acceso, promoción y consolidación de la cultura como derecho de la ciudadanía, en condiciones de absoluta igualdad, sin discriminación alguna y con especial atención a su potencial como motor para el crecimiento económico y social.

El fomento de la innovación cultural seguirá estando presente en las líneas de actuación de la Consejería. Se apoyará al tejido empresarial andaluz a través de la organización de eventos de carácter cultural y se impulsará al sector privado dedicado a actividades en las materias propias del programa, especialmente en la producción de exposiciones y actividades culturales. Por otro lado, se mantienen las actuaciones destinadas al fomento de las industrias creativas como motores de creación de riqueza, activación de la economía y del empleo.

Se plantea como **objetivo** estratégico Generar participación ciudadana en el hecho cultural, en el que se incluye el lograr una adecuada vertebración territorial de Andalucía. Por ello, la Secretaría General de Innovación Cultural y Museos se ocupa de la ejecución, seguimiento y evaluación de los programas de inversiones en materia de infraestructuras culturales.

Así, el objetivo último que persigue el programa presupuestario 45H es la mejora y fomento del acceso a la cultura de la ciudadanía en condiciones igualitarias, así como la promoción de actividades de innovación, difusión y fomento de la lectura y de las industrias culturales.

El programa presupuestario 45H, clasificado con rango G en la Escala G+, plantea los siguientes **objetivos** operativos con enfoque de género:

Objetivo 1. Acercar el libro y la lectura a la ciudadanía fomentando valores igualitarios y no discriminatorios por razón de sexo. Se pretende fomentar, entre otros, los valores igualitarios y no discriminatorios a través del libro y la lectura, especialmente en la infancia y la juventud.

Objetivo 2. Dar a conocer a las autoras mediante actuaciones que les den visibilidad. Se pretende fomentar, entre otros, el conocimiento del amplio elenco de autoras, especialmente en la infancia y la juventud.

La actuación asociada a estos objetivos con perspectiva de género es la promoción e incremento actividades que incidan en el papel de las mujeres en la cultura.

45J PATRIMONIO HISTÓRICO

Este programa, gestionado por la Dirección General de Innovación Cultural y Museos, tiene como misión avanzar en la sostenibilidad social y territorial a través del patrimonio cultural, planteando objetivos en apartados como el avance de la ciencia pública en el patrimonio cultural aportando actuaciones como la normalización metodológica y la asistencia técnica; objetivos en la innovación en la gestión del patrimonio y en la mejora de sus recursos

técnicos para la I+D+i, así como en la transferencia de los resultados de la investigación y en la formación y capacitación de especialistas.

Para 2019, el objetivo estratégico previsto es: Tutela, protección, conservación y difusión del patrimonio histórico, artístico, monumental, científico de Andalucía. De acuerdo a la Escala G+, es un programa presupuestario calificado como g1, sin embargo se incorpora la perspectiva de género a través de los siguientes objetivos operativos:

Objetivo 1. Avanzar en la igualdad de género en la trasmisión de conocimiento y de resultados de la investigación difundiendo el papel de las mujeres en la gestión del patrimonio histórico. Este objetivo se llevará a cabo mediante las publicaciones del patrimonio histórico, promoviendo aquéllas en las que las mujeres sean autoras.

Objetivo 2. Promover la formación y cualificación de las mujeres como profesionales en relación con el patrimonio cultural.

Para ello se promoverán los programas de formación especializada con perspectiva de género, impulsando en el profesorado la integración en la materia impartida. También se mantendrá el porcentaje de profesoras en los programas de formación especializada en patrimonio.

18.31 PATRONATO DE LA ALHAMBRA Y GENERALIFE

45F TUTELA DEL CONJUNTO MONUMENTAL DE LA ALHAMBRA Y GENERALIFE

Las líneas generales de actuación del Patronato de la Alhambra y Generalife, se encuadran en el ámbito del Plan director y del programa presupuestario 45F Tutela del Conjunto Monumental de la Alhambra y Generalife. Por ello, el programa anual y el presupuesto 2019 se confeccionan con el objetivo de dar avance a los siguientes objetivos estratégicos:

Objetivo 1. La conservación, preservación y puesta en valor del Conjunto Monumental a todos los niveles (patrimonial, paisajístico- ambiental y cultural). Se plantea de forma integral la tutela del Conjunto desde un enfoque territorial, que permita el equilibrio de las condiciones materiales y funcionales del mismo y su entorno, así como la promoción y difusión del legado histórico y cultural que representa.

Objetivo 2. Realizar una gestión orientada a la sostenibilidad con un enfoque integral. Actualmente el Patronato de la Alhambra y Generalife invoca la sostenibilidad como una cualidad asociada indefectiblemente a la gestión y conservación del Conjunto Monumental y al desarrollo económico y social. Este concepto está íntimamente ligado a la igualdad, especialmente a la igualdad de género. Del mismo modo, la gestión se enfoca a la modernización del monumento de forma que permita la interacción con la ciudadanía de una forma segura e integral.

Para poder llevar a cabo la misión del Patronato y alcanzar los objetivos estratégicos definidos por el mismo se plantean los siguientes **objetivos operativos** específicos para la anualidad 2109:

1. Conservación, restauración y mantenimiento de los diferentes espacios arquitectónicos e históricos del Conjunto Monumental.
2. Gestión ambiental y paisajística, tanto del monumento como de su entorno.
3. Establecer principios de gestión sostenible del monumento, a través de la materialización de Planes de mejora e igualdad en la gestión de aforos entre los diferentes colectivos.
4. Garantizar un adecuado control de accesos, seguridad y confortabilidad en el Conjunto Monumental y a sus visitantes.
5. Incorporación del monumento a la sociedad de la información y del conocimiento mediante la implantación de sistemas de inteligencia artificial y de una oficina virtual completa.

Para poder alcanzar los objetivos operativos, el Patronato de la Alhambra y Generalife prevé la realización de las siguientes actividades y servicios destacados durante la anualidad 2019:

- Realización de actuaciones arqueológicas, así como líneas de actuación previstas en el Plan de arqueología de la Alhambra.
- Realización de obras de restauración, conservación y mantenimiento, que además pongan en valor nuevos espacios de alto valor patrimonial (como Torres Bermejas o el Maristán), no solo en el entorno monumental sino también en los barrios del Albaicín y Sacromonte.
- El monumento también es gestionado desde un punto de vista ambiental y paisajístico, con la restauración de jardines históricos, o la apertura de nuevos itinerarios por senderos, caminos históricos y veredas.
- El Patronato realiza su gestión de forma eficaz y eficiente, para ello se implantarán sistemas de inteligencia artificial y sistemas de gestión enfocados a la calidad. Además de dotar a la institución de foros específicos multidisciplinares para el diálogo y la toma de decisión.
- Mejora de la accesibilidad, complementando esta con medidas de seguridad en los accesos y zonas interiores del monumento.
- Desarrollo del Plan de seguridad integral del Patronato de la Alhambra y Generalife, no solo del monumento y sus visitantes sino también de los bienes del Proyecto Doble de Oro (Corral del Carbón, Bañuelo, Casa Horno de Oro, Palacio de Dar-al-Horra).
- Desarrollo de la implantación de la administración electrónica y Sistema de inteligencia artificial.
- Gestión de proyectos expositivos y actividades culturales a lo largo de todo el año, de forma que siempre se complemente la oferta de visita pública.
- Mantenimiento y mejora de una línea editorial especializada y propia.

El programa 45F tiene previstos para el ejercicio 2019 los siguientes objetivos y actuaciones en materia de igualdad:

Objetivo 1. Acceso en condiciones de igualdad al disfrute del Patrimonio Histórico y de los eventos culturales que se celebren en el Conjunto Monumental, promoviendo la igualdad de trato y oportunidades en el conjunto de las actividades de su competencia, el cual se considera cumplido, constituyendo un objetivo estratégico en materia de igualdad de género.

En consecución de este objetivo, actualmente el Patronato de la Alhambra y Generalife sigue trabajando en el desarrollo de sus líneas estratégicas que se formularon en el Plan Director de la Alhambra y que se extienden durante el 2019. En estas líneas estratégicas tienen cabida las distintas políticas en materia de igualdad de género, de tal modo que se viene trabajando en 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 Las mujeres y la Alhambra, o el itinerario de las mujeres comprendido en el programa de visitas guiadas por el entorno urbano y paisajístico. Por otro lado se trabaja en la comercialización específica de visitas al monumento a colectivos como asociaciones de mujeres o el Instituto Andaluz de la Mujer, entre otros, prestando especial atención a aquellas asociaciones o instituciones que por motivos geográficos tengan más dificultades en la gestión y acceso al Monumento.

Objetivo 2. Promover el uso de un lenguaje no sexista, así como evitar el sexismo en la imagen pública en los protocolos de actuación que componen el sistema de gestión por procesos del Patronato de la Alhambra y Generalife.

Desde el Patronato de la Alhambra y Generalife y con su Dirección al frente, se ha trabajado en los últimos años en el cambio de redacción de todos los protocolos de actuación que componen el sistema de gestión por procesos, en este sentido se han utilizado términos inclusivos (tales como ciudadanía, jefatura) que no permitan hacer ninguna interpretación sexista de los mismos. En la revisión de la normativa de funcionamiento interno, se tiene en cuenta de manera permanente el lenguaje no sexista. Del mismo modo, el Plan de señalización está realizado desde esta perspectiva de género.

En lo referente a la imagen pública del Monumento se trabaja desde el Servicio de visita pública en el acercamiento de visitas especializadas y temáticas a colectivos concretos como los mencionados anteriormente, del mismo modo se crean descuentos especiales destinados a organizaciones y asociaciones de fin social o cultural con el objeto de que puedan acceder a los programas y visitas al Monumento de una forma más favorable.

Objetivo 3. Realización de estadísticas e investigación con enfoque de género. Concretamente los estudios de público, gestión turística y repercusión económica, el estudio de satisfacción de visitantes y el estudio de satisfacción de los usuarios del archivo, biblioteca y museo de la Alhambra.

En todos estos estudios se aplica la perspectiva de género en la medida de lo posible, diferenciando entre hombres y mujeres. En el análisis final de los datos, actualmente se extrapolan las conclusiones teniendo en cuenta dicha perspectiva en cada estudio.

Objetivo 4. Promoción de la transversalidad de género e igualdad en el empleo. En materia de contratación se incluyen dentro de los criterios de adjudicación en los procedimientos de contratación, en el caso de que dos o más proposiciones se encuentren igualadas, la aplicación preferente establecida en el apartado 2 del artículo 12 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*. No obstante, el Patronato vela por garantizar las situaciones laborales y contractuales del personal de las empresas que prestan servicios en el organismo autónomo.

Los procedimientos de selección de personal propio (personal funcionario o laboral) se realizan conforme a la normativa vigente, así la distribución por sexo de trabajadores y trabajadoras ha permanecido constante, con lo que se observa que en los procedimientos de contratación está garantizada la igualdad de oportunidades, aplicado a todas las categorías profesionales de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT), tanto al personal laboral como funcionario.

18.32 CENTRO ANDALUZ DE ARTE CONTEMPORÁNEO

45G PROMOCIÓN Y FOMENTO DEL ARTE CONTEMPORÁNEO

Como en ejercicios anteriores, el programa presupuestario 45G Promoción y Fomento del Arte Contemporáneo, competencia del Centro Andaluz de Arte Contemporáneo, sigue prestando una atención especial a la política de género en el desarrollo de todas las actuaciones previstas.

Los objetivos y actuaciones en materia de igualdad para el año 2019 son los siguientes:

Objetivo 1: Aumentar la participación de las mujeres en el arte contemporáneo

Para promover la visibilización de las mujeres en el arte contemporáneo se programarán exposiciones y actividades en las que sean el centro de interés y se continuará con aquella programación en las que tengan un papel fundamental, principalmente mediante exposiciones individuales que este centro organiza.

Para 2019 se han previsto diferentes muestras retrospectivas o de media carrera, entre las que destacan:

- A celebrar en el Centro Andaluz de Arte Contemporáneo:
 - Yeni & Nan, Jennifer Hackshaw y María Luisa González (Caracas, 1948 y 1956) integraron un colectivo artístico en Venezuela que desarrolló su producción entre las décadas de los años 70 y 80. Su trabajo, basado en la acción y en los recursos performativos, integra fotografía y vídeo. A través del arte del cuerpo crearon una galería de imágenes que rebasa el ámbito de Venezuela para convertirse en referente del arte de acción en el contexto internacional.

42 Modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

- Soledad Sevilla. Esta exposición reunirá algunas de las grandes instalaciones llevadas a cabo por Soledad Sevilla (Valencia, 1944). Por una parte, la recientemente donada al CAAC titulada *El Rompido*, 2000. Por otra, la reconstrucción de la instalación que realizó en 1992 en el Castillo de Vélez-Blanco (Almería). Y también la titulada *Toda la torre*, 1990, en la que a través de las tramas de hilos dentro de la Torre de los Guzmanes en La Algaba, hacia de la luz otro material de la instalación.
- Ana Barriga. Proyecto específico de la joven artista andaluza Ana Barriga (Jerez, 1984).
- Rosalind Nashashibi. La artista británica-palestina Rosalind Nashashibi (Croydon, Londres, 1973) es conocida principalmente por su trabajo cinematográfico, pero también crea toda una serie de pinturas, grabados u objetos que acompañan de una forma expandida su obra fílmica. Nominada en el año 2017 al prestigioso premio Turner, Nashashibi examina desde una perspectiva interior diferentes formas de vida, adentrándose en lugares normalmente acotados de ocupación y agrupación humana, y centrando su mirada en las relaciones codificadas que ocurren dentro de esos espacios, ya sea una casa familiar o un jardín, un barco o la Franja de Gaza.
- Nosotras, de nuevo. En el año 2010, el Centro Andaluz de Arte Contemporáneo presentó su colección en clave de género, titulada *Nosotras*, avanzando así que esta sería una de las líneas prioritarias transversales del CAAC: cuestiones relacionadas con los sexos, trabajando activamente para que haya una equiparación real entre ellos, tanto en la colección como en las exposiciones temporales. Así, se ha realizado una programación paritaria de exposiciones y, al mismo tiempo, se ha promovido adquisiciones también de forma paritaria. *Nosotras* fue un punto de partida y desde entonces, la colección no ha dejado de crecer en este sentido, por lo que ahora se presenta lo realizado en la última década.
- Amalia Pica. El tema principal del trabajo de Amalia Pica (1978, Neuquén, Argentina. Vive y trabaja en Londres) es el problema de la comunicación, que la artista explora al establecer objetos cotidianos junto a tecnologías obsoletas, como telégrafos, proyectores de diapositivas y películas de 16mm. Sin embargo, aunque su interés está en el lenguaje y en los mecanismos mediante los cuales se intenta comunicar, la mayoría de sus proyectos son silenciosos. Para compensar esta aparente falta, agrega textos, que a modo de subtítulos, dilucidan sobre las partes faltantes.
- A celebrar en el Centro de Creación Contemporánea de Andalucía, C3A:
 - Leonor Serrano. La propuesta de exposición de Leonor Serrano (Málaga, 1986) se inserta dentro de la línea de trabajo de visibilización de jóvenes artistas andaluces iniciada con la individual de Regina de Miguel en 2018, y complementaria a los diversos programas de producción emprendidos desde el C3A. Serrano trabaja con los medios de la *performance*, la instalación y el vídeo. Parte de una investigación sobre la teatralidad, el ritual y el trabajo desde el cuerpo como medio de construcción de narrativas asentadas en lo coreográfico y la arquitectura.
 - Pauline Oliveros. Pauline Oliveros (1932 - 2016) es una de las grandes compositoras norteamericanas de la segunda mitad del siglo XX. Pionera de la música electrónica, dirigió durante los años 60 el San Francisco Tape Music Center. Posteriormente

estableció las bases para la Escucha Profunda (Deep Listening) y las Meditaciones Sónicas (Sonic Meditations), que compaginó con una larga trayectoria académica en Mills College y University of California. La exposición es la primera muestra dedicada a la artista y reunirá una selección de sus partituras, performances, grabaciones y colaboraciones con otros artistas. Se programarán, al mismo tiempo, uno o dos conciertos en la Caja Negra.

También en el C3A, reconocidas creadoras impartirán talleres, como el taller de Cristina Lucas.

Objetivo 2: Avanzar en la igualdad de género a través de la difusión del papel de las mujeres, mediante el desarrollo de actividades didácticas, tanto para el público en general como para el público en edad escolar.

El diseño de las actividades formativas y didácticas, dirigidas a potenciar el papel de las mujeres en el arte contemporáneo, tendrá en cuenta la paridad de género en la programación de las mismas. Se realizarán nuevas ediciones de actividades ya consolidadas como el curso Transformaciones, las actividades por el Día de Andalucía y el Día Internacional del Museo, los itinerarios a las exposiciones, entre otras.

Durante 2019, el Centro Andaluza de Arte Contemporáneo continuará desarrollando el denominado Proyecto BUHO, dirigido al público en general. 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 8:00 y 15:00 horas, todos los días laborables, facilitando con ello la conciliación de la vida laboral y familiar de la ciudadanía andaluza.

También se ha previsto continuar desarrollando los programas didácticos, con una nueva edición de Música por juguetes, y otros a lo largo de todo el año, así como actividades específicas en épocas vacacionales, todo ello orientado a la conciliación de la vida laboral y familiar, al fomento de las actividades culturales y artísticas y al uso de la cultura como herramienta de dinamización de la sociedad y de reflexión crítica de la contemporaneidad.

AGENCIA ANDALUZA DE INSTITUCIONES CULTURALES

Entre los objetivos estratégicos de la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales (en adelante la Agencia), está el fomento y apoyo a la Industria Cultural y Creativa. Paralelamente a lo anterior, desde la Agencia, se sigue avanzando hacia el objetivo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres introduciendo, en el diseño de sus objetivos y actuaciones, las medidas necesarias para alcanzarlo.

Respondiendo a esta necesidad y a tenor del análisis realizado, se concluye que en los sectores profesionales de audiovisual y cinematografía, flamenco y artes escénicas aún se presentan desequilibrios entre hombres y mujeres sobre los cuales hay que incidir para que la brecha de género vaya disminuyendo.

Se ha detectado que existe un menor número de mujeres que encabezan los proyectos culturales de los sectores antes mencionados, en especial, un menor número de mujeres en el equipo de dirección, tanto de la gestión como artística de las compañías y empresas culturales, un menor número de obras cuyas autoras sean mujeres, un menor número de guionistas que sean mujeres y también un menor número de directoras de películas.

Por otro lado, se quiere apoyar aquellos proyectos culturales (representaciones, conciertos o actividades complementarias) que contribuyan a la igualdad de género o la integración social de colectivos en riesgo de exclusión. Para incidir en todo lo anterior la Agencia dispone de un programa de incentivos a proyectos de la industria cultural, específicamente en los sectores audiovisuales y cinematografía, arte escénica y flamenco, que apliquen criterios inclusivos de igualdad de género. Todo ello se ha articulado a través de las normas reguladoras de las subvenciones que otorga la Agencia a los citados proyectos.

La principal medida adoptada es la de apoyar proyectos en los sectores antes mencionados de la industria cultural, estableciendo los siguientes criterios de valoración en las bases reguladoras:

Artes Escénicas:

- Presencia de autorías femeninas (dramaturgas, coreógrafas o compositoras).
- Presencia de mujeres en los órganos de gestión y dirección.
- Apoyo de instituciones o entidades públicas relacionadas con la igualdad de género.
- Inclusión en la programación de espectáculos que contribuyan a la igualdad de género o a la integración de colectivos en riesgo de exclusión social.

Audiovisual y Cinematografía:

- Promover la participación de mujeres en el equipo técnico de producción.
- Promover que las mujeres ocupen los puestos de dirección, guionista y producción ejecutiva.

Flamenco:

- Presencia de autorías femeninas (dramaturgas, coreógrafas y compositoras).
- Presencia de mujeres en órganos de dirección y gestión.
- Temática de la obra relacionada con las mujeres.
- Contribución del material de promoción a la ruptura de los roles de género y a la difusión de una información favorable a la igualdad de género.

5.3. INDICADORES POR POLÍTICAS PRESUPUESTARIAS

El Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el ejercicio 2019 cuenta con 3.811 indicadores presupuestarios, de los cuales son indicadores relevantes a género el 39,2%, es decir, un total de 1.493 indicadores, lo que representa un 29,8% más que en el Presupuesto 2018. Este incremento supone un importante avance en términos de planificación presupuestaria de género de las secciones y programas presupuestarios.

Los indicadores de género informan sobre los objetivos y actuaciones planificadas así como sobre las posibles brechas de género existentes, sirviendo de punto de partida para el análisis sobre su evolución tras la ejecución presupuestaria. Los indicadores pueden recoger información sobre personas desagregada por sexo, o bien pueden expresar mediciones más complejas y con relevancia para la igualdad entre mujeres y hombres, como una brecha, los resultados de las actuaciones e incluso el impacto de una determinada acción política.

Por consejerías, la de Salud y Familias es la que cuenta con un mayor número de indicadores relevantes a género (22,4%), seguida de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación (17,3%) y la Consejería de Educación y Deporte (13,7%).

CUADRO 5.3. Indicadores por Consejerías/Secciones. Presupuesto 2019

CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA E INTERIOR	92
CONSEJERÍA DE TURISMO, REGENERACIÓN, JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN LOCAL	133
CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO	138
CONSEJERÍA DE HACIENDA, INDUSTRIA Y ENERGÍA	89
CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y DEPORTE	204
CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA, PESCA Y DESARROLLO SOSTENIBLE	111
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, CONOCIMIENTO, EMPRESAS Y UNIVERSIDAD	74
CONSEJERÍA DE SALUD Y FAMILIAS	335
CONSEJERÍA DE IGUALDAD, POLÍTICAS SOCIALES Y CONCILIACIÓN	258
CONSEJERÍA DE FOMENTO, INFRAESTRUCTURAS Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO	20
CONSEJERÍA DE CULTURA Y PATRIMONIO HISTÓRICO	39
TOTAL	1.493

En un análisis por políticas de gasto, 15 de las 16 políticas presupuestarias previstas para 2019 cuentan con indicadores de género. La política que concentra una mayor proporción de indicadores es Conciliación, Igualdad y Familias, con 383 indicadores (25,7%), y en segundo lugar se encuentra la política de Sanidad, con 239 indicadores (16%). A

continuación, la política Administración y Dirección de la Junta de Andalucía y sus Instituciones reúne un 13,7% de indicadores (204). Educación, por su parte, cuenta con 156 indicadores (10,4%). El resto de políticas presupuestarias concentran menos del 10% de indicadores presupuestarios de género.

GRÁFICO 5.3. Indicadores por Políticas Presupuestarias. Presupuesto 2019



Sección	Programa	Denominación Indicador	Cantidad total	Cantidad Mujeres	Cantidad Hombres	Magnitud
01. DINAMIZACIÓN ECONÓMICA E INDUSTRIAL						
0100	82A	Participantes en el encuentro del premio Jóvenes Andaluces Construyendo Europa	230	138	92	NÚMERO
0100	82A	Becas concedidas	8	4	4	NÚMERO
0100	82A	Subvenciones asistenciales a andaluces y andaluzas	4	2	2	NÚMERO
0100	82A	Consultas y peticiones de información atendidas	5.000	2.500	2.500	NÚMERO
0900	75B	Beneficiarios que acrediten su contribución a la igualdad entre hombres y mujeres	1	-	-	PORCENTAJE
0900	75B	Beneficiarios que acrediten su contribución a la igualdad entre hombres y mujeres	1	-	-	PORCENTAJE
0900	75B	Contactos realizados en las actuaciones	277.361.904	138.680.952	138.680.952	NÚMERO
0900	75B	Contactos en planes de actuación turística	13.170.605	6.585.303	6.585.303	NÚMERO
0900	75B	Contactos en actuaciones de difusión de la Marca Andalucía	264.191.299	132.095.650	132.095.650	NÚMERO
0900	75B	Variaciones en el empleo femenino del sector turístico en relación con el ejercicio anterior	1	-	-	PORCENTAJE
0900	75B	Variación anual en la proporción de las entidades beneficiarias que acreditan su contribución a la igualdad de género	1	-	-	PORCENTAJE
0900	75B	Entidades beneficiarias de subvenciones con puntuación favorable en criterios de igualdad de género	10	-	-	NÚMERO
0900	75D	Participantes en acciones de transferencia del conocimiento	900	500	400	NÚMERO
0900	75D	Alumnado programa de formación ecuestre	60	40	20	NÚMERO
0900	75D	Becas en materia de turismo	12	6	6	NÚMERO
0900	75D	Variaciones en el empleo femenino del sector turístico en relación con el ejercicio anterior	1	-	-	PORCENTAJE
0900	75D	Entidades que puntúan en criterios de igualdad	40	-	-	NÚMERO
0900	75D	Entidades locales que puntúan en criterios de igualdad	20	-	-	NÚMERO
0900	75D	Empresas que puntúan en criterios de igualdad	20	-	-	NÚMERO
0900	75D	Entidades que puntúan en criterios de igualdad	40	-	-	NÚMERO
1100	73A	Empleos en la industria manufacturera y los servicios avanzados científicos y técnicos	505.000	185.000	320.000	NÚMERO
1100	73A	Empleo minero	7.140	702	6.438	NÚMERO
1100	73A	Consultas del registro minero	10.410	2.625	7.785	NÚMERO
1100	73A	Consultas cartográficas	10.500	2.625	7.875	NÚMERO
1100	73A	Personas que ocupan cargos directivos en empresas del sector minero y su sector transformador	2.000	180	1.820	NÚMERO
1100	73A	Personas ocupadas en la actividad minera y su sector transformador	17.800	1.600	16.200	NÚMERO
1400	61B	Mujeres activas respecto al total de la población activa en Andalucía	45,1	-	-	PORCENTAJE
1400	61B	Variación anual del número de actuaciones con perspectiva de género	1	-	-	PORCENTAJE

Notas:

No se aporta el valor del total en aquellos indicadores con magnitud porcentaje que están desagregados por sexo.
No se aporta valor de hombres y mujeres para aquellos indicadores no desagregados por sexo

Sección	Programa	Denominación Indicador	Cantidad total	Cantidad Mujeres	Cantidad Hombres	Magnitud
1400	61B	Informes de seguimiento (actuaciones y políticas económicas sectoriales)	4	-	-	NÚMERO
1400	61B	Informes de seguimiento (planificación sectorial)	1	-	-	NÚMERO
1400	61B	Informes económicos	30	-	-	NÚMERO
1400	61B	Publicaciones	15	-	-	NÚMERO
1400	72A	Personas usuarias de centros de acceso público a internet	50.000	30.000	20.000	NÚMERO
1400	72A	Personas voluntarias y colaboradoras proyecto Andalucía Compromiso digital	1.000	470	530	NÚMERO
1400	72A	Acciones formativas TIC para combatir brecha digital género y mejorar competencia digital	7.000	-	-	NÚMERO
1400	72A	Personas usuarias proyecto Andalucía Compromiso Digital	80.000	46.500	28.500	NÚMERO
1400	72A	Personas usuarias receptoras de talleres Bootcamp	1.250	500	750	NÚMERO
1400	72A	Personas usuarias registradas en ayuntamientos con sede electrónica MOAD	220.000	-	-	NÚMERO
1400	72A	Ocupación de mujeres en el sector TIC	0,25	-	-	IPRHM
1400	72A	Incremento mujeres contratadas en empresas participantes en actuaciones promoción de igualdad de género en el sector TIC	5	-	-	PORCENTAJE
1400	72A	Variación mujeres contratadas en empresas participantes en actuaciones de promoción de la igualdad de género en el sector TIC	14	-	-	NÚMERO
1400	72A	Acciones de promoción de la igualdad de género en el sector TIC	6	-	-	NÚMERO
1400	72A	Acciones formativas TIC para combatir brecha digital género y mejorar competencia digital	7.000	-	-	NÚMERO
1400	76A	Pymes comerciales que puntúan en criterios de igualdad	10	-	-	PORCENTAJE
1400	76A	Variación en el número de datos desagregados por género disponibles en el sector comercial	4	-	-	NÚMERO
1400	76A	Variación del número de estudios específicos en temas de igualdad en el sector comercial	1	-	-	NÚMERO
1400	76A	Estudios realizados en materia de igualdad de género que afecten al sector comercial	1	-	-	NÚMERO
1400	76A	Inscripciones anuales en el registro de artesanos	50	25	25	NÚMERO
1432	61N	Personas asistentes a seminarios, jornadas y reuniones para la buena regulación	50	-	-	NÚMERO

02. INVESTIGACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN

1200	54C	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia en comunicación lingüística	-	79,6	70,3	PORCENTAJE
1200	54C	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia matemática y en ciencia y tecnología	-	76,5	71,4	PORCENTAJE
1200	54C	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia digital	-	83,1	78,2	PORCENTAJE
1200	54C	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia aprender a aprender	-	82,1	74,4	PORCENTAJE

Sección	Programa	Denominación Indicador	Cantidad total	Cantidad Mujeres	Cantidad Hombres	Magnitud
1200	54C	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en las competencias sociales y cívicas	-	85,3	78,1	PORCENTAJE
1200	54C	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia sentido de la iniciativa y espíritu emprendedor	-	82,8	75,2	PORCENTAJE
1200	54C	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia conciencia y expresiones culturales	-	85,9	78,3	PORCENTAJE
1200	54C	Docentes coordinadores del plan de igualdad con formación específica	4.192	3.773	419	NÚMERO
1200	54C	Centros con docente asignado materia género	4.600	-	-	NÚMERO
1200	54C	Proyectos de coeducación subvencionados a AMPAS	176	-	-	NÚMERO
1200	54C	Personas premiadas	13	10	3	NÚMERO
1200	54C	Visitas al portal de Igualdad	40.600	-	-	NÚMERO
1200	54C	Centros con reconocimiento Convivencia +	630	-	-	NÚMERO
1200	54C	Centros red Escuela: Espacio de Paz	2.400	-	-	NÚMERO
1200	54C	Alumnado en centros bilingües públicos	271.586	131.918	139.668	NÚMERO
1200	54C	Centros participantes en programas educativos	3.000	-	-	NÚMERO
1200	54C	Profesorado participante en programas educativos	81.000	28.400	52.600	NÚMERO
1200	54C	Centros premiados o reconocidos	63	-	-	NÚMERO
1200	54C	Profesorado usuario de Comunidades en Red Colabora	51.069	33.682	17.387	NÚMERO
1231	54C	Alumnado evaluado en educación secundaria	12.000	4.500	7.500	NÚMERO
1231	54C	Alumnado evaluado en educación primaria	102.000	47.500	54.500	NÚMERO
1231	54C	Alumnado pruebas de diagnóstico primaria por asignatura	18.500	9.000	9.500	NÚMERO
1231	54C	Alumnado pruebas de diagnóstico E.S.O por asignatura	12.000	4.500	7.500	NÚMERO
1231	54C	Alumnado evaluación escala	85.000	40.000	45.000	NÚMERO
1231	54C	Planes y programas evaluados con enfoque de género	1	-	-	NÚMERO
1231	54C	Actividades divulgativas y educativas	15	-	-	NÚMERO
1231	54C	Actuaciones instrumentales	1	-	-	NÚMERO
1231	54C	Reuniones de coordinación	12	-	-	NÚMERO
1331	54D	Personas con contratos vigentes	83	38	45	NÚMERO
1331	54D	Alumnado cursos de formación	25.200	18.700	6.500	NÚMERO
1331	54D	Variación de mujeres participantes en actividades de formación y divulgación del IFAPAPE	1	-	-	PORCENTAJE
1331	54D	Incremento de mujeres participantes en actividades de formación y divulgación del IFAPAPE	1	-	-	PORCENTAJE
1331	54D	Incremento de mujeres participantes en actividades de formación y divulgación del IFAPAPE	1	-	-	PORCENTAJE
1331	54D	Acciones dirigidas a acercar la oferta de formación y transferencia a las mujeres	12	-	-	NÚMERO
1400	54A	Personas responsables de grupos de investigación	2.578	677	1.901	NÚMERO
1400	54A	Becas y contratos de investigación incentivados	1.544	772	772	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación Indicador	Cantidad total	Cantidad Mujeres	Cantidad Hombres	Magnitud
1400	54A	Becas y contratos de investigación predoctoral y postdoctoral incentivados	300	150	150	NÚMERO
1400	54A	Personas beneficiarias de becas Talentia Senior	16	8	8	NÚMERO
1400	54A	Personas beneficiarias de becas Talentia Máster y Doctorado	30	15	15	NÚMERO
1400	54A	Equipos de investigación con investigadora principal mujer	40	-	-	PORCENTAJE
1400	54A	Financiación de proyectos de investigación con investigadora principal mujer	25	-	-	PORCENTAJE
1431	54F	Demandas de información estadística y cartográfica	3.000	1.100	1.900	NÚMERO
1431	54F	Actividades estadísticas y/o cartográficas pertinentes al eje de género	43	-	-	NÚMERO
1431	54F	Actividades estadísticas y/o cartográficas que difunden información desagregada por sexo	42	-	-	NÚMERO
1431	54F	Actividades que integran información estadística y cartográfica que difunde datos desagregados por sexo	24	-	-	NÚMERO
1431	54F	Normas informadas pertinentes a género que recogen información desagregada por sexo	85	-	-	PORCENTAJE
1431	54F	Registros administrativos informados con perspectiva de género sobre el número de registros normativos informados	40	-	-	PORCENTAJE
1431	54F	Fuentes administrativas recogidas en el inventario de fuentes administrativas pertinentes al género	246	-	-	NÚMERO
1431	54F	Personas/hora que asisten a actividades formativas según sexo	2.400	1.200	1.200	NÚMERO
1431	54F	Personas que asisten a jornadas, exposiciones y presentaciones según sexo	1.500	585	915	NÚMERO

03. JUSTICIA, INTERIOR Y PROTECCIÓN CIVIL

0100	22B	Funciones en la prevención y protección de menores, mujeres y familia	3.000	-	-	NÚMERO
0100	22B	Mujeres policías que reciben formación en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía	500	-	-	NÚMERO
0100	22B	Variación interanual de mujeres docentes en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía	15	-	-	PORCENTAJE
0100	22B	Cursos celebrados	98	-	-	NÚMERO
0100	22B	Alumnado de cursos de formación y perfeccionamiento	8.200	1.640	6.560	NÚMERO
0100	22B	Acciones formativas en materia de género e igualdad de oportunidades	1.325	-	-	NÚMERO
0100	22B	Cursos impartidos ESPA y comarcales	225	-	-	NÚMERO
0900	14B	Profesionales o personas trabajadores de los servicios sociales comunitarios que intervienen en el plan concertado de servicios sociales	59	-	-	PORCENTAJE
0900	14B	Profesionales formados en histopatología forense	2	-	-	NÚMERO
0900	14B	Efectivos de la Guardia Civil	780	-	-	NÚMERO
0900	14B	Efectivos de seguridad privada	80	-	-	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación Indicador	Cantidad total	Cantidad Mujeres	Cantidad Hombres	Magnitud
0900	14B	Escritos ciudadanos presentados vía telemática	150	-	-	NÚMERO
0900	14B	Acceso de ciudadanos y profesionales a la sede judicial electrónica	50.000	-	-	NÚMERO
0900	14B	Abogados/as adscritos al turno especializado en víctimas de violencia de género	4.615	2.371	2.244	NÚMERO
0900	14B	Abogados/as servicio turno de guardia	8.678	3.865	4.813	NÚMERO
0900	14B	Asistencias en guardias de abogados	162.091	76.119	85.972	NÚMERO
0900	14B	Asuntos de turno oficio abogados/as liquidados	245.240	119.241	125.999	NÚMERO
0900	14B	Abogados/as servicio turno oficio	9.642	4.358	5.284	NÚMERO
0900	14B	Asuntos de turno oficio procuradores/as liquidados	126.103	80.271	80.271	NÚMERO
0900	14B	Procuradores/as que prestan el servicio en el turno de oficio	1.200	789	411	NÚMERO
0900	14B	Actuaciones prestadas a los internos en centros penitenciarios	4.299	434	3.865	NÚMERO
0900	14B	Abogadas/os adscritos turno especializado penitenciario	1.129	574	555	NÚMERO
0900	14B	Personas atendidas en el turno especializado en extranjería	19.841	2.519	17.322	NÚMERO
0900	14B	Abogados/as adscritos al turno especializado en extranjería	2.485	1.080	1.405	NÚMERO
0900	14B	Alumnado de los cursos de jueces, magistrados y fiscales	112	56	56	NÚMERO
0900	14B	Ponentes de los cursos de jueces, magistrados y fiscales	24	12	12	NÚMERO
0900	14B	Informes que incluyen valoración integral de violencia de género	90	-	-	PORCENTAJE
0900	14B	Hombres denunciados valorados en consulta programada	1.500	-	-	NÚMERO
0900	14B	Informes que incluyen valoración del riesgo de violencia de género a petición del órgano judicial	50	-	-	PORCENTAJE
0900	14B	Solicitudes de valoración urgente del riesgo de violencia de género por los órganos judiciales de guardia	1.000	-	-	NÚMERO
0900	14B	Mujeres derivadas desde el órgano judicial de guardia a la unidad de valoración integral de violencia de género	1.800	-	-	NÚMERO
0900	14B	Mujeres valoradas durante la guardia	2.500	-	-	NÚMERO
0900	14B	Mujeres víctimas de agresión sexual ya reconocidas en hospitales que no acuden a consulta programada	300	-	-	NÚMERO
0900	14B	Informes que incluyen valoración médico forense en casos de violencia sexual	100	-	-	NÚMERO
0900	14B	Protocolos de actuación médico forense en mujeres víctimas de violencia sexual	1	-	-	NÚMERO
0900	14B	Mujeres víctimas de agresiones sexuales valoradas en consulta programada en las que se detecta la presencia de sumisión química	200	-	-	NÚMERO
0900	14B	Mujeres víctimas de agresiones sexuales valoradas durante la guardia en las que se detecta la presencia de sumisión química	500	-	-	NÚMERO
0900	14B	Solicitudes de análisis por órganos judiciales en casos de agresiones sexuales con presencia de sumisión química	700	-	-	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación Indicador	Cantidad total	Cantidad Mujeres	Cantidad Hombres	Magnitud
0900	14B	Solicitudes de análisis por órganos judiciales, durante la guardia, en casos de agresiones sexuales con sumisión química	500	-	-	NÚMERO
0900	14B	Muestras para análisis químico toxicológico enviadas por el personal médico forense al Instituto Nacional de Toxicología	500	-	-	NÚMERO
0900	14B	Mujeres valoradas durante la guardia	500	-	-	NÚMERO
0900	14B	Mujeres víctimas de agresión sexual reconocidas por personal médico forense y de la ginecología en hospitales	500	-	-	NÚMERO
0900	14C	Ejecución de medidas judiciales privativas de libertad	100	-	-	PORCENTAJE
0900	14C	Ejecución de medidas no privativas de libertad	100	-	-	PORCENTAJE
0900	14C	Desviación de la ocupación de las plazas de internamiento y grupos educativos de convivencia	-	10	10	PORCENTAJE
0900	14C	Menores atendidos en centro de día y servicio integral de medio abierto	-	100	100	PORCENTAJE
0900	14C	Informes y estudios	4	-	-	NÚMERO
0900	14C	Índice de concentración de medidas privativas de libertad en la propia provincia o provincias limítrofes	-	100	100	PORCENTAJE
0900	14C	Plazas o servicios asignados en un plazo inferior a las 24 horas	-	100	100	PORCENTAJE
0900	14C	Menores en centros internamiento régimen abierto	92	18	74	NÚMERO
0900	14C	Menores en centros internamiento régimen semiabierto	938	124	814	NÚMERO
0900	14C	Menores en centros terapéuticos	331	57	274	NÚMERO
0900	14C	Menores en centros internamiento régimen cerrado	66	4	62	NÚMERO
0900	14C	Menores internos fines semana en centro	87	10	77	NÚMERO
0900	14C	Menores que cumplen en medio abierto	8.685	1.607	7.078	NÚMERO
0900	14C	Plazas de internamiento cerrado, semiabierto, abierto y fin de semana	613	60	553	NÚMERO
0900	14C	Plazas de internamiento terapéutico	153	24	129	NÚMERO
0900	14C	Plazas en grupos de convivencia educativa	152	64	88	NÚMERO
0900	14C	Menores que ejecutan medidas privativas de libertad	1.514	213	1.301	NÚMERO
0900	14C	Mediaciones atendidas con relación a los expedientes derivados al servicio de mediación	-	100	100	PORCENTAJE
0900	14C	Mediaciones resueltas con relación a los expedientes derivados al servicio de mediación	-	65	65	PORCENTAJE
0900	14C	Actuaciones de mediación extrajudicial	1.821	565	1.256	NÚMERO
0900	14C	Personas atendidas por los servicios de asistencia a víctimas	-	80	20	PORCENTAJE
0900	14C	Actividades de difusión	1.000	-	-	NÚMERO
0900	14C	Personas atendidas en oficinas SAVA	13.000	10.800	2.200	NÚMERO
0900	14C	Actuaciones realizadas en SAVA	72.000	60.000	12.000	NÚMERO
0900	14C	Órdenes de protección	1.800	-	-	NÚMERO
0900	14C	Profesionales formados en materia de género	100	-	-	PORCENTAJE
0900	14C	Casos derivados de violencia de género en SAVA	3.500	-	-	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación Indicador	Cantidad total	Cantidad Mujeres	Cantidad Hombres	Magnitud
0900	14C	Expedientes de justicia gratuita gestionados en el SAVA	100	80	20	NÚMERO
0900	14C	Atenciones de justicia gratuita gestionados en el SAVA	100	70	30	NÚMERO
0900	14C	Memorias, dictámenes e informes emitidos	2	-	-	NÚMERO
0900	14C	Personas indemnizadas víctimas terrorismo	443	180	263	NÚMERO
0900	14C	Personas indemnizadas víctimas terrorismo	122	76	46	NÚMERO
0900	14C	Menores atendidos en los Puntos de Encuentro Familiar	2.000	1.000	1.000	NÚMERO
0900	14C	Entregas y recogidas en los Puntos de Encuentro Familiar	450	250	200	NÚMERO
0900	14C	Visitas tuteladas en los Puntos de Encuentro Familiar	1.200	600	600	NÚMERO
0900	14C	Expedientes con órdenes de protección en los Puntos de Encuentro Familiar	350	-	-	NÚMERO
0900	14C	Menores atendidos en los Puntos de Encuentro Familiar de expedientes con órdenes de protección	500	250	250	NÚMERO
0900	14C	Informes, consultas, estudios	2	-	-	NÚMERO
0900	14C	Cumplimiento del Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE.G+) en materia de justicia juvenil	100	-	-	PORCENTAJE
0900	14C	Cumplimiento del Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE.G+) en materia de asistencia a víctimas	100	-	-	PORCENTAJE
0900	14C	Índice de concentración de medidas privativas de libertad a mujeres en la propia provincia o provincias limítrofes	83	-	-	PORCENTAJE
0900	14C	Estudios, dictámenes y memorias publicados	2	-	-	NÚMERO
0900	14C	Planes de igualdad en centros y servicios de medio abierto	100	-	-	PORCENTAJE
0900	14C	Supervisión de la existencia de planes de igualdad en los centros de internamiento	100	-	-	PORCENTAJE
0900	14C	Supervisión de la existencia de planes de igualdad en servicios de mediación penal de menores	100	-	-	PORCENTAJE
0900	14C	Planes de igualdad en centros de internamiento de menores infractores	100	-	-	PORCENTAJE
0900	14C	Planes de igualdad en centros y servicios de medio abierto	100	-	-	PORCENTAJE
0900	14C	Planes de igualdad en servicios de mediación penal de menores	100	-	-	PORCENTAJE
0900	14C	Recursos que desarrollan programas específicos que promueven la igualdad de género	100	-	-	PORCENTAJE
0900	14C	Memorias y planes anuales de centros aprobados	100	-	-	PORCENTAJE

04. EDUCACIÓN

1200	42B	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia en comunicación lingüística	-	79,6	70,3	PORCENTAJE
1200	42B	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia matemática y en ciencia y tecnología	-	76,5	71,4	PORCENTAJE
1200	42B	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia digital	-	83,1	78,2	PORCENTAJE
1200	42B	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia aprender a aprender	-	82,1	74,4	PORCENTAJE

Sección	Programa	Denominación Indicador	Cantidad total	Cantidad Mujeres	Cantidad Hombres	Magnitud
1200	42B	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en las competencias sociales y cívicas	-	85,3	78,1	PORCENTAJE
1200	42B	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia sentido de la iniciativa y espíritu emprendedor	-	82,8	75,2	PORCENTAJE
1200	42B	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia conciencia y expresiones culturales	-	85,9	78,3	PORCENTAJE
1200	42B	Profesorado participante en las actividades de formación permanente	176.000	120.000	56.000	NÚMERO
1200	42B	Profesorado participante en la formación permanente específica en materia de género	6.200	4.800	1.400	NÚMERO
1200	42B	Actividades de formación permanente del profesorado	4.000	-	-	NÚMERO
1200	42B	Actividades de formación permanente específica en materia de género	150	-	-	NÚMERO
1200	42B	Grupos de trabajo	2.500	-	-	NÚMERO
1200	42B	Actividades de formación en centros	1.200	-	-	NÚMERO
1200	42B	Asesores/as de formación	313	167	146	NÚMERO
1200	42C	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia en comunicación lingüística	-	79,6	70,3	PORCENTAJE
1200	42C	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia matemática y en ciencia y tecnología	-	76,5	71,4	PORCENTAJE
1200	42C	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia digital	-	83,1	78,2	PORCENTAJE
1200	42C	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia aprender a aprender	-	82,1	74,4	PORCENTAJE
1200	42C	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en las competencias sociales y cívicas	-	85,3	78,1	PORCENTAJE
1200	42C	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia sentido de la iniciativa y espíritu emprendedor	-	82,8	75,2	PORCENTAJE
1200	42C	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia conciencia y expresiones culturales	-	85,9	78,3	PORCENTAJE
1200	42C	Alumnado de primaria que alcanza al menos un nivel medio en la competencia en comunicación lingüística	-	86,9	80,3	PORCENTAJE
1200	42C	Alumnado de primaria que alcanza al menos un nivel medio en la competencia matemática y en ciencia y tecnología	-	83,3	81,0	PORCENTAJE
1200	42C	Alumnado de primaria que alcanza al menos un nivel medio en la competencia digital	-	83,1	81,2	PORCENTAJE
1200	42C	Alumnado de primaria que alcanza al menos un nivel medio en la competencia aprender a aprender	-	86,5	81,4	PORCENTAJE
1200	42C	Alumnado de primaria que alcanza al menos un nivel medio en las competencias sociales y cívicas	-	91,2	86,0	PORCENTAJE
1200	42C	Alumnado de primaria que alcanza al menos un nivel medio en la competencia sentido de la iniciativa y espíritu emprendedor	-	86,7	81,2	PORCENTAJE
1200	42C	Alumnado de primaria que alcanza al menos un nivel medio en la competencia conciencia y expresiones culturales	-	90,9	85,9	PORCENTAJE

Sección	Programa	Denominación Indicador	Cantidad total	Cantidad Mujeres	Cantidad Hombres	Magnitud
1200	42C	Profesorado de infantil y primaria de centros públicos	49.753	39.928	9.825	NÚMERO
1200	42C	Alumnado de educación infantil en centros públicos 2º ciclo	186.208	90.163	96.045	NÚMERO
1200	42C	Alumnado de educación primaria en centros públicos	436.894	210.729	226.165	NÚMERO
1200	42C	Alumnado en centros concertados en segundo ciclo de educación infantil y en educación primaria	161.520	79.545	81.975	NÚMERO
1200	42D	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia en comunicación lingüística	-	79,6	70,3	PORCENTAJE
1200	42D	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia matemática y en ciencia y tecnología	-	76,5	71,4	PORCENTAJE
1200	42D	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia digital	-	83,1	78,2	PORCENTAJE
1200	42D	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia aprender a aprender	-	82,1	74,4	PORCENTAJE
1200	42D	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en las competencias sociales y cívicas	-	85,3	78,1	PORCENTAJE
1200	42D	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia sentido de la iniciativa y espíritu emprendedor	-	82,8	75,2	PORCENTAJE
1200	42D	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia conciencia y expresiones culturales	-	85,9	78,3	PORCENTAJE
1200	42D	Alumnado de ESO que alcanza al menos un nivel medio en la competencia en comunicación lingüística	-	74,0	62,1	PORCENTAJE
1200	42D	Alumnado de ESO que alcanza al menos un nivel medio en la competencia matemática y en ciencia y tecnología	-	83,3	81,0	PORCENTAJE
1200	42D	Alumnado de ESO que alcanza al menos un nivel medio en la competencia digital	-	83,1	81,2	PORCENTAJE
1200	42D	Alumnado de ESO que alcanza al menos un nivel medio en la competencia aprender a aprender	-	78,0	68,1	PORCENTAJE
1200	42D	Alumnado de ESO que alcanza al menos un nivel medio en las competencias sociales y cívicas	-	80,5	71,3	PORCENTAJE
1200	42D	Alumnado de ESO que alcanza al menos un nivel medio en la competencia sentido de la iniciativa y espíritu emprendedor	-	79,0	69,4	PORCENTAJE
1200	42D	Alumnado de ESO que alcanza al menos un nivel medio en la competencia conciencia y expresiones culturales	-	81,8	71,7	PORCENTAJE
1200	42D	Alumnado de bachillerato que alcanza al menos un nivel medio en la competencia en comunicación lingüística	-	78,6	70,1	PORCENTAJE
1200	42D	Alumnado de bachillerato que alcanza al menos un nivel medio en la competencia matemática y en ciencia y tecnología	-	77,4	69,3	PORCENTAJE
1200	42D	Alumnado de bachillerato que alcanza al menos un nivel medio en la competencia digital	-	88,1	83,8	PORCENTAJE
1200	42D	Alumnado de bachillerato que alcanza al menos un nivel medio en la competencia aprender a aprender	-	83,9	77,0	PORCENTAJE
1200	42D	Alumnado de bachillerato que alcanza al menos un nivel medio en las competencias sociales y cívicas	-	85,3	79,7	PORCENTAJE

Sección	Programa	Denominación Indicador	Cantidad total	Cantidad Mujeres	Cantidad Hombres	Magnitud
1200	42D	Alumnado de bachillerato que alcanza al menos un nivel medio en la competencia sentido de la iniciativa y espíritu emprendedor	-	85,2	79,3	PORCENTAJE
1200	42D	Alumnado de bachillerato que alcanza al menos un nivel medio en la competencia conciencia y expresiones culturales	-	86,3	80,4	PORCENTAJE
1200	42D	Alumnado de bachillerato en centros públicos	92.514	48.652	43.862	NÚMERO
1200	42D	Alumnado de ESO	294.887	143.295	151.592	NÚMERO
1200	42D	Orientadores/as en IES	1.010	768	242	NÚMERO
1200	42D	Alumnado beneficiario beca etapa postobligatoria	110.000	58.000	52.000	NÚMERO
1200	42D	Alumnado en centros concertados en segundo ciclo de educación secundaria y formación profesional	115.268	56.644	58.624	NÚMERO
1200	42D	Alumnado de Formación Profesional que cualifica o titula	14.206	7.310	6.896	NÚMERO
1200	42D	Alumnado de ciclos formativos en centros públicos	85.315	38.378	46.937	NÚMERO
1200	42D	Alumnado formación profesional básica de centros públicos	9.831	2.410	7.421	NÚMERO
1200	42D	Alumnado que cursa formación profesional dual	5.001	2.360	2.641	NÚMERO
1200	42D	Participantes en procedimiento acreditación evaluación competencias profesionales	9.000	4.400	4.600	NÚMERO
1200	42E	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia en comunicación lingüística	-	79,6	70,3	PORCENTAJE
1200	42E	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia matemática y en ciencia y tecnología	-	76,5	71,4	PORCENTAJE
1200	42E	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia digital	-	83,1	78,2	PORCENTAJE
1200	42E	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia aprender a aprender	-	82,1	74,4	PORCENTAJE
1200	42E	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en las competencias sociales y cívicas	-	85,3	78,1	PORCENTAJE
1200	42E	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia sentido de la iniciativa y espíritu emprendedor	-	82,8	75,2	PORCENTAJE
1200	42E	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia conciencia y expresiones culturales	-	85,9	78,3	PORCENTAJE
1200	42E	Alumnado con necesidades educativas atención especial	100.220	34.736	65.484	NÚMERO
1200	42E	Profesorado de centros específicos	875	644	231	NÚMERO
1200	42E	Personal no docente de centros específicos	267	205	62	NÚMERO
1200	42E	Docentes de pedagogía terapéutica y audición y lenguaje	5.464	4.737	727	NÚMERO
1200	42E	Alumnado beneficiario de ayudas al alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo	32.000	9.500	22.500	NÚMERO
1200	42F	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia en comunicación lingüística	-	79,6	70,3	PORCENTAJE
1200	42F	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia matemática y en ciencia y tecnología	-	76,5	71,4	PORCENTAJE
1200	42F	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia digital	-	83,1	78,2	PORCENTAJE

Sección	Programa	Denominación Indicador	Cantidad total	Cantidad Mujeres	Cantidad Hombres	Magnitud
1200	42F	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia aprender a aprender	-	82,1	74,4	PORCENTAJE
1200	42F	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en las competencias sociales y cívicas	-	85,3	78,1	PORCENTAJE
1200	42F	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia sentido de la iniciativa y espíritu emprendedor	-	82,8	75,2	PORCENTAJE
1200	42F	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia conciencia y expresiones culturales	-	85,9	78,3	PORCENTAJE
1200	42F	Docentes en Equipos de Orientación Educativa	806	649	157	NÚMERO
1200	42F	Alumnado con necesidades compensatorias	132.518	64.769	67.749	NÚMERO
1200	42F	Alumnado de compensatoria	17.004	7.483	9.521	NÚMERO
1200	42F	Alumnado de origen extranjero	103.643	51.446	52.197	NÚMERO
1200	42F	Alumnado con ayudas individualizadas de transporte	5.800	3.000	2.800	NÚMERO
1200	42F	Alumnado de colegios públicos rurales y escuelas rurales	11.330	5.569	5.761	NÚMERO
1200	42F	Alumnado beneficiario de la Beca Adriano	541	271	270	NÚMERO
1200	42G	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia en comunicación lingüística	-	79,6	70,3	PORCENTAJE
1200	42G	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia matemática y en ciencia y tecnología	-	76,5	71,4	PORCENTAJE
1200	42G	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia digital	-	83,1	78,2	PORCENTAJE
1200	42G	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia aprender a aprender	-	82,1	74,4	PORCENTAJE
1200	42G	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en las competencias sociales y cívicas	-	85,3	78,1	PORCENTAJE
1200	42G	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia sentido de la iniciativa y espíritu emprendedor	-	82,8	75,2	PORCENTAJE
1200	42G	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia conciencia y expresiones culturales	-	85,9	78,3	PORCENTAJE
1200	42G	Alumnado de educación para personas adultas que titula en un nivel superior al de acceso	49.379	23.944	25.435	NÚMERO
1200	42G	Alumnado matriculado en el instituto de enseñanzas a distancia	3.440	2.009	1.431	NÚMERO
1200	42G	Alumnado de ciclos formativos de grado medio	2.733	1.598	1.135	NÚMERO
1200	42G	Alumnado de ciclos formativos de grado superior	4.840	2.538	2.302	NÚMERO
1200	42G	Alumnado de ESA y bachillerato de personas adultas	41.806	19.808	21.998	NÚMERO
1200	42G	Alumnado de Educación Secundaria para Personas Adultas que obtiene premio	20	18	2	NÚMERO
1200	42G	Alumnado de educación de personas adultas	163.870	103.531	60.339	NÚMERO
1200	42H	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia en comunicación lingüística	-	79,6	70,3	PORCENTAJE
1200	42H	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia matemática y en ciencia y tecnología	-	76,5	71,4	PORCENTAJE

Sección	Programa	Denominación Indicador	Cantidad total	Cantidad Mujeres	Cantidad Hombres	Magnitud
1200	42H	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia digital	-	83,1	78,2	PORCENTAJE
1200	42H	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia aprender a aprender	-	82,1	74,4	PORCENTAJE
1200	42H	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en las competencias sociales y cívicas	-	85,3	78,1	PORCENTAJE
1200	42H	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia sentido de la iniciativa y espíritu emprendedor	-	82,8	75,2	PORCENTAJE
1200	42H	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia conciencia y expresiones culturales	-	85,9	78,3	PORCENTAJE
1200	42H	Alumnado de conservatorios de música	28.021	14.832	13.189	NÚMERO
1200	42H	Alumnado de escuela de arte	4.593	2.730	1.863	NÚMERO
1200	42H	Alumnado de escuela superior de arte dramático	693	447	246	NÚMERO
1200	42H	Alumnado de conservatorio de danza	3.562	3.343	219	NÚMERO
1200	42H	Alumnado de enseñanzas artísticas que obtiene premio	40	21	19	NÚMERO
1200	42H	Alumnado beneficiario Erasmus de enseñanzas artísticas superiores y ciclos superiores profesionales de artes plásticas	113	65	48	NÚMERO
1200	42H	Alumnado de escuelas oficiales de idiomas	57.344	38.053	19.291	NÚMERO
1200	42I	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia en comunicación lingüística	-	79,6	70,3	PORCENTAJE
1200	42I	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia matemática y en ciencia y tecnología	-	76,5	71,4	PORCENTAJE
1200	42I	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia digital	-	83,1	78,2	PORCENTAJE
1200	42I	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia aprender a aprender	-	82,1	74,4	PORCENTAJE
1200	42I	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en las competencias sociales y cívicas	-	85,3	78,1	PORCENTAJE
1200	42I	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia sentido de la iniciativa y espíritu emprendedor	-	82,8	75,2	PORCENTAJE
1200	42I	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia conciencia y expresiones culturales	-	85,9	78,3	PORCENTAJE
1200	42I	Alumnado de primer ciclo educación infantil en centros públicos o de convenio	98.024	46.802	51.222	NÚMERO
1232	42H	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia en comunicación lingüística	-	79,6	70,3	PORCENTAJE
1232	42H	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia matemática y en ciencia y tecnología	-	76,5	71,4	PORCENTAJE
1232	42H	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia digital	-	83,1	78,2	PORCENTAJE
1232	42H	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia aprender a aprender	-	82,1	74,4	PORCENTAJE
1232	42H	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en las competencias sociales y cívicas	-	85,3	78,1	PORCENTAJE

Sección	Programa	Denominación Indicador	Cantidad total	Cantidad Mujeres	Cantidad Hombres	Magnitud
1232	42H	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia sentido de la iniciativa y espíritu emprendedor	-	82,8	75,2	PORCENTAJE
1232	42H	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia conciencia y expresiones culturales	-	85,9	78,3	PORCENTAJE
1232	42H	Alumnado de enseñanzas artísticas superior	3.980	2.197	1.783	NÚMERO
1400	42J	Personas matriculadas en grado	193.831	105.638	88.193	NÚMERO
1400	42J	Alumnado de nuevo ingreso	64.423	36.368	28.055	NÚMERO
1400	42J	Personal docente investigador	17.430	6.776	10.654	NÚMERO
1400	42J	Personal administración y servicios	9.720	5.400	4.320	NÚMERO
1400	42J	Personas matriculadas en másteres universitarios	22.567	12.700	9.867	NÚMERO
1400	42J	Alumnado con movilidad en enseñanzas oficiales	8.129	4.647	3.482	NÚMERO
1400	42J	Alumnado en redes de movilidad Erasmus	6.800	3.896	2.904	NÚMERO
1400	42J	Ayudas para el fomento de competencias lingüísticas	2.263	1.345	918	NÚMERO
1400	42J	Alumnado universidades públicas andaluzas beneficiado	88	-	-	PORCENTAJE
1400	42J	Estudiantes internacionales de universidades públicas andaluzas	6.215	-	-	NÚMERO
1400	42J	Estancias de movilidad de doctorandos en el extranjero	599	-	-	NÚMERO
1400	42J	Alumnado universitario realizando prácticas en empresas	1.405	862	543	NÚMERO
1400	42J	Personas con becas univ. prácticas en empresa	1.392	858	534	NÚMERO
1400	42J	Doctorandos industriales	13	4	9	NÚMERO
1400	42J	Personal de universidades públicas andaluzas	27.000	14.900	12.100	NÚMERO
1400	42J	Personas en puestos de responsabilidad en universidades públicas andaluzas	-	11,0	22,0	PORCENTAJE
1400	42J	Dirección de departamentos	523	131	392	NÚMERO
1400	42J	Personas en órganos unipersonales no electos en las universidades públicas andaluzas	115	53	62	NÚMERO
1400	42J	Cátedras ocupadas	2.325	500	1.825	NÚMERO
1400	42J	Personal Grupo A del PAS en universidades públicas andaluzas según sexo	-	6,5	13,8	PORCENTAJE
1400	42J	Profesorado titular en universidades públicas andaluzas	5.400,00	2.118,00	3.282,00	NÚMERO
1400	42J	Informes en materia de género	10	-	-	NÚMERO
1400	42J	Medidas implementadas para favorecer la conciliación personal, laboral y familiar	37	-	-	NÚMERO

05. EMPLEO Y TRABAJO AUTÓNOMO

1000	31C	Ayudas sociolaborales tramitadas	560	43	517	NÚMERO
1000	31C	Actuaciones orientadas a la eliminación de la discriminación contra las mujeres y a la lucha contra la violencia de género	20	-	-	PORCENTAJE
1000	31C	Campañas sobre igualdad de género o que mejoren el tratamiento de la violencia de género	10	-	-	PORCENTAJE
1000	31C	Medidas propuestas para impulsar la igualdad	50	-	-	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación Indicador	Cantidad total	Cantidad Mujeres	Cantidad Hombres	Magnitud
1000	31C	Variación en el número de ayudas destinadas a pymes para fomentar el desarrollo de planes de igualdad	20	-	-	NÚMERO
1000	31C	Ayudas concedida a pymes para fomentar el desarrollo de planes de igualdad	35	-	-	NÚMERO
1000	31C	Variación proyectos subvencionados	20	-	-	NÚMERO
1000	31C	Acciones formativas en materia de género e igualdad de oportunidades	20	-	-	NÚMERO
1000	31C	Personas beneficiarias de actuaciones de igualdad y conciliación laboral	600	-	-	NÚMERO
1000	31C	Subvenciones conciliación	80	-	-	NÚMERO
1000	31C	Acciones realizadas en materia de conciliación y corresponsabilidad	90	-	-	NÚMERO
1000	31C	Variación en el número de acciones desarrolladas para favorecer la igualdad y la conciliación en el mercado laboral	30	-	-	NÚMERO
1000	31C	Acciones de difusión y divulgación	50	-	-	NÚMERO
1000	31C	Variación porcentual del índice de incidencia normalizado de enfermedades profesionales en Andalucía	-	1,6	1,4	PORCENTAJE
1000	31C	Variación porcentual del índice de incidencia de accidentes en jornada de trabajo con baja en Andalucía	-	0,8	1,2	PORCENTAJE
1000	31C	Personas participantes en acciones de sensibilización y formación en prevención de riesgos laborales	10.400	4.400	6.000	NÚMERO
1000	31C	Empleados públicos sometidos a vigilancia de la salud	20.000	10.000	10.000	NÚMERO
1000	31C	Pruebas anallíticas a personal empleado público	24.000	12.000	12.000	NÚMERO
1000	31C	Pruebas radiodiagnósticas al personal empleado público	200	100	100	NÚMERO
1000	31M	Presidencias de convenios	10	2	8	NÚMERO
1000	31M	Presencia femenina en las comisiones de negociación de convenios sectoriales firmados en la anualidad	42	-	-	PORCENTAJE
1000	31M	Recomendaciones atendidas en materia de composición igualitaria	5	-	-	PORCENTAJE
1000	31M	Fichas de convenios suscritos en la anualidad con contenido en materia de género	80	-	-	PORCENTAJE
1000	31M	Recomendaciones CARL para el logro de la paridad en las comisiones de negociación de convenios	14	-	-	NÚMERO
1000	31M	Personas asistentes a cursos formación CARL	-	18	19	PORCENTAJE
1000	31M	Personas asistentes a jornadas formación CARL	500	250	250	NÚMERO
1000	31M	Acciones formativas en materia de género e igualdad de oportunidades	3	-	-	NÚMERO
1000	31M	Mediadores del SERCLA participantes	290	116	174	NÚMERO
1000	31M	Personas que valoran las encuestas de calidad del SERCLA	680	340	340	NÚMERO
1000	32D	Personas desempleadas formadas en acciones formativas en Formación Profesional para el Empleo	6.000	3.871	2.129	NÚMERO
1000	32D	Personas ocupadas formadas en acciones formativas en Formación Profesional para el Empleo	21.345	13.770	7.575	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación Indicador	Cantidad total	Cantidad Mujeres	Cantidad Hombres	Magnitud
1000	32D	Personas participantes en programas de formación en alternancia formadas en Formación Profesional para el Empleo	2.160	1.393	767	NÚMERO
1000	32D	Participantes que inician acciones formativas	6.000	3.871	2.129	NÚMERO
1000	32D	Participantes que finalizan acciones formativas	5.400	3.483	1.917	NÚMERO
1000	32D	Acciones formativas aprobadas	114	1.103	607	NÚMERO
1000	32D	Acciones formativas de especialidades con certificados de profesionalidad	103	997	548	NÚMERO
1000	32D	Participantes que inician acciones formativas	21.345	13.770	7.575	NÚMERO
1000	32D	Participantes que finalizan acciones formativas	19.210	12.393	6.817	NÚMERO
1000	32D	Participantes que inician acciones formativas	2.160	1.393	767	NÚMERO
1000	32D	Participantes que finalizan acciones formativas	1.944	1.254	690	NÚMERO
1000	32D	Participantes que inician acciones formativas en un contrato de formación y aprendizaje	20.000	-	-	NÚMERO
1000	32D	Diferencia porcentual entre el alumnado femenino y masculino	65	-	-	PORCENTAJE
1000	32D	Personas que inician acciones formativas en Formación Profesional para el Empleo	29.160	18.811	10.349	NÚMERO
1000	32D	Personas que finalizan acciones formativas en Formación Profesional para el Empleo	26.244	16.930	9.314	NÚMERO
1000	32D	Personas participantes en programas con compromiso de contratación	400	2.400	3.600	NÚMERO
1000	32D	Personas contratadas tras su participación en programas con compromiso de contratación	400	2.400	3.600	NÚMERO
1000	32D	Personas participantes en acciones formativas en Formación Profesional para el Empleo	29.160	18.811	10.349	NÚMERO
1000	72C	Variación anual neta del número de personas trabajadoras autónomas	-	64	36	PORCENTAJE
1000	72C	Empresas creadas apoyadas	9.864	5.222	4.642	NÚMERO
1000	72C	Nuevas empresas beneficiarias	7.025	4.228	2.797	NÚMERO
1000	72C	Ayudas a la mejora de la competitividad en los trabajadores autónomos	2.839	994	1.845	NÚMERO
1000	72C	Mujeres trabajadoras por cuenta propia	36	-	-	PORCENTAJE
1000	72C	Mujeres beneficiarias de ayudas a la creación de empresas en el trabajo autónomo	64	-	-	PORCENTAJE
1000	72C	Personas beneficiarias de apoyo a contrataciones para la conciliación hechas por trabajadores autónomos	730	565	165	NÚMERO
1000	72C	Personas trabajadoras en empresas andaluzas de economía social	17	-	-	PORCENTAJE
1000	72C	Personas trabajadoras en empresas andaluzas de economía social en el sector industrial	19	-	-	PORCENTAJE
1000	72C	Empleos directos creados	280	130	150	NÚMERO
1000	72C	Proporción de mujeres que emprenden inicialmente como socias en empresas de economía social	33	-	-	PORCENTAJE

Sección	Programa	Denominación Indicador	Cantidad total	Cantidad Mujeres	Cantidad Hombres	Magnitud
1000	72C	Empresas de economía social que reciben apoyos por incorporar a mujeres socias	60	-	-	PORCENTAJE
1000	72C	Mujeres beneficiarias de ayudas a la creación de empleo en economía social	46	-	-	PORCENTAJE
1000	72C	Proyectos apoyados en asociaciones de economía social que incluyen objetivos o actuaciones de igualdad de género	60	-	-	PORCENTAJE
1000	72C	Importe subvencionado en asociaciones de economía social a proyectos con objetivos y actuaciones de igualdad de género	26	-	-	PORCENTAJE
1000	72C	Mujeres en consejos rectores de entidades representativas de la economía social	28	-	-	PORCENTAJE
1000	72C	Mujeres receptoras de acciones de fomento de la cultura emprendedora en el sistema educativo	50	-	-	PORCENTAJE
1000	72C	Planes de empresa participados por mujeres promotoras apoyados por Andalucía Emprende	45	-	-	PORCENTAJE
1031	310	Personas trabajadoras que perciben la influencia del trabajo sobre su salud	-	22,6	24,1	PORCENTAJE
1031	310	Puestos de trabajo en los que se ha realizado evaluación de riesgos	-	35,0	44,2	PORCENTAJE
1031	310	Estudios y proyectos de investigación que contemplan la perspectiva de género como elemento transversal	100	-	-	PORCENTAJE
1031	310	Informes de explotación de datos de las encuestas del IAPRL que incidan en materia de desigualdad de género	16	-	-	NÚMERO
1031	310	Trabajos de investigación y estudios monográficos que contemplan la perspectiva de género como elemento transversal	28	-	-	NÚMERO
1031	310	Asistentes a encuentros y jornadas del IAPRL para divulgación del conocimiento sobre seguridad y salud en las empresas	400	200	200	NÚMERO
1031	310	Personas trabajadoras que no reaccionaron ante los actos inseguros percibidos en el año	-	9	9	PORCENTAJE
1031	310	Asistentes a las acciones de difusión o divulgación de la cultura preventiva organizadas por el IAPRL	950	475	475	NÚMERO
1039	32L	Contrataciones subvencionadas para personas entre 18 y 29 años	9.504	4.847	4.657	NÚMERO
1039	32L	Contrataciones subvencionadas para personas entre 30 y 45 años	8.096	3.724	4.372	NÚMERO
1039	32L	Contrataciones subvencionadas para personas mayores de 45 años	4.400	2.640	1.760	NÚMERO
1039	32L	Empleadas/os plan bono joven	4.000	1.720	2.280	NÚMERO
1039	32L	Contrataciones indefinidas tras la incentivación de la ayuda del Bono de Empleo Joven	1.000	610	390	NÚMERO
1039	32L	Incentivos concedidos a la contratación indefinida	2.791	1.116	1.675	NÚMERO
1039	32L	Incentivos concedidos a la ampliación de jornada de contratos indefinidos	500	200	300	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación Indicador	Cantidad total	Cantidad Mujeres	Cantidad Hombres	Magnitud
1039	32L	Incentivos concedidos a la contratación de personas con discapacidad en empresas ordinarias	1.016	558	558	NÚMERO
1039	32L	Incentivos concedidos a la contratación de personas con discapacidad en centros especiales de empleo	14.812	7.405	7.407	NÚMERO
1039	32L	Incentivos a empresas de inserción	444	222	222	NÚMERO
1039	32L	Incentivos a la conciliación laboral tramitados	300	180	120	NÚMERO
1039	32L	Atenciones EURES	10.000	4.500	5.500	NÚMERO
1039	32L	Personas inscritas en el Sistema de Intermediación Laboral de Andalucía	2.000.000	1.050.000	950.000	NÚMERO
1039	32L	Atenciones de demanda realizadas en oficinas de empleo	3.700.000	2.000.000	1.700.000	NÚMERO
1039	32L	Personas atendidas en el itinerario personalizado de inserción	162.375	92.554	69.821	NÚMERO
1039	32L	Personas derivadas al Programa de Acompañamiento a la Inserción	4.931	2.811	2.120	NÚMERO
1039	32L	Personas que realizan prácticas profesionales	4.800	2.919	1.881	NÚMERO
1039	32L	Personas beneficiarias del Programa de Acciones Experimentales de Formación y Empleo	1.250	750	500	NÚMERO
1039	32L	Vacantes cubiertas a través de la gestión de ofertas en oficinas de empleo	130.179	73.511	56.668	NÚMERO
1039	32L	Contratos comunicados por las personas empresarias al SAE	5.000.000	2.000.000	3.000.000	NÚMERO
1039	32L	Participantes en acciones de formación y sensibilización para la mejora continua de las políticas de empleo	450.000	250.000	200.000	NÚMERO
1039	32L	Participaciones en el Certamen de profesionales de la orientación	200	140	60	NÚMERO
1039	32L	Reinscripciones telemáticas realizadas	1.500.000	850.000	650.000	NÚMERO
1039	32L	Contratos comunicados a través de Gescontrat@	3.300.000	1.300.000	2.000.000	NÚMERO
1039	32L	Variación de la población femenina ocupada	2	-	-	PORCENTAJE
1039	32L	Variación interanual de mujeres que participan en políticas activas de empleo	5	-	-	PORCENTAJE
1039	32L	Incentivos a la contratación indefinida para mujeres tramitados	1.600	-	-	NÚMERO
1039	32L	Convocatorias que incluyen a las mujeres como prioritarias o preferentes	75	-	-	PORCENTAJE
1039	32L	Variación del numero de inserciones de mujeres víctimas de violencia de género	5	-	-	PORCENTAJE
1039	32L	Itinerarios Personales de Inserción a mujeres víctimas de violencia de género	400	-	-	NÚMERO
1039	32L	Mujeres con planes integrales desarrollados	1.000	-	-	NÚMERO
06. SANIDAD						
1500	41C	Variación del diferencial en la esperanza de vida al nacer entre Andalucía y España	10	-	-	PORCENTAJE
1500	41C	Estancias hospitalarias	229.823	113.617	-	NÚMERO
1500	41C	Intervenciones quirúrgicas	63.720	32.920	-	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación Indicador	Cantidad total	Cantidad Mujeres	Cantidad Hombres	Magnitud
1500	41C	Consultas externas en atención especializada	1.573.800	924.674	649.126	NÚMERO
1500	41C	Urgencias en atención hospitalaria	1.068.324	606.382	461.942	NÚMERO
1500	41C	Pacientes en asistencia sanitaria especializada extrahospitalaria	66.500	36.575	29.925	NÚMERO
1500	41C	Gestiones de atención del servicio de Salud Responde	50.000.000	27.000.000	23.000.000	NÚMERO
1500	41C	Artículos indexados D1 publicados en el año del SSPA con liderazgo de mujeres	55	-	-	PORCENTAJE
1500	41C	Variación de la diferencia entre el porcentaje de hombres y mujeres que valoran positivamente su salud	6	-	-	PORCENTAJE
1500	41C	Planes de salud que integren la perspectiva de género de forma explícita	100	-	-	PORCENTAJE
1500	41C	Informes de evaluación de la incorporación de la perspectiva de género en el desarrollo de la actividad de las APES	5	-	-	NÚMERO
1500	41C	Informes de buenas prácticas en materia de género realizados por las APES	5	-	-	NÚMERO
1500	41C	Catálogos conjuntos de buenas prácticas en materia de género	1	-	-	NÚMERO
1500	41C	Buenas prácticas del catálogo conjunto para las que existe compromiso de aplicación por parte de las APES	30	-	-	PORCENTAJE
1500	41D	Variación del diferencial en la esperanza de vida al nacer entre Andalucía y España	10	-	-	PORCENTAJE
1500	41D	Variación de la población andaluza que valora positivamente su estado de salud	0,5	-	-	PORCENTAJE
1500	41D	Asistentes a las sesiones informativas de promoción de la salud en el lugar de trabajo	8.500	4.400	4.100	NÚMERO
1500	41D	Alumnado inscrito en el programa "Creciendo en Salud"	484.000	233.700	250.300	NÚMERO
1500	41D	Alumnado inscrito en el programa "Creciendo en Salud"	-	74,8	74,5	PORCENTAJE
1500	41D	Alumnado de centros educativos de enseñanza secundaria inscrito en el programa Forma Joven	277.000	135.500	141.500	NÚMERO
1500	41D	Cobertura del alumnado de centros educativos de enseñanza secundaria inscrito en el programa Forma Joven	-	56,4	56,0	PORCENTAJE
1500	41D	Alumnado del programa Forma Joven. Línea de sexualidad y relaciones igualitarias	259.830	127.340	132.490	NÚMERO
1500	41D	Población de los municipios implicados en la elaboración de los planes locales de salud sobre el total de la población andaluza	50	-	-	PORCENTAJE
1500	41D	Profesionales del Sistema Sanitario Público de Andalucía formados en salud sexual y reproductiva	1.100	800	300	NÚMERO
1500	41D	Mujeres en seguimiento de planificación familiar en el ámbito de la atención primaria en el Sistema Sanitario Público	23.000	-	-	NÚMERO
1500	41D	Tasa de interrupción voluntaria del embarazo en Andalucía	8,5	-	-	TASA
1500	41D	Profesionales del Sistema Sanitario Público de Andalucía que participan activamente en la Red PHAPA	40	20	20	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación Indicador	Cantidad total	Cantidad Mujeres	Cantidad Hombres	Magnitud
1500	41D	Centros hospitalarios vinculados a los Bancos de Leche Humana de Andalucía	20	-	-	NÚMERO
1500	41D	Centros sanitarios públicos acreditados por la Iniciativa Humanización de la Asistencia al Nacimiento y la Lactancia	5	-	-	NÚMERO
1500	41D	Jóvenes participantes en el proyecto "Sobre Ruedas" durante el ejercicio presupuestario	30.000	14.000	16.000	NÚMERO
1500	41D	Profesionales formados en movilidad segura y responsable en torno al nacimiento y embarazo	40	30	10	NÚMERO
1500	41D	Personas incluidas en intervenciones avanzadas antibióticas grupales e individuales	68.500	35.100	33.400	NÚMERO
1500	41D	Participantes en talleres	-	90	60	PORCENTAJE
1500	41D	Profesionales del Sistema Sanitario Público de Andalucía formados en vacunas	200	100	100	NÚMERO
1500	41D	Personas diagnosticadas tardíamente de VIH durante el ejercicio presupuestario	230	36	194	NÚMERO
1500	41D	Material preventivo distribuido entre entidades que trabajan con colectivos de mujeres	700.000	-	-	NÚMERO
1500	41D	Test de diagnóstico precoz realizados	4.000	-	-	NÚMERO
1500	41D	Personas participantes en el concurso de carteles y soportes alternativos del Día Mundial de la Lucha frente al VIH/Sida	400	300	100	NÚMERO
1500	41D	Mujeres participantes en el concurso de carteles y soportes alternativos	65	-	-	PORCENTAJE
1500	41D	Cobertura niños/as atendidas en el programa de atención infantil temprana de Andalucía	-	2	2	PORCENTAJE
1500	41D	Entidades firmantes del Convenio 'Prostitución' beneficiarias de las subvenciones de la línea de prostitución	80	-	-	PORCENTAJE
1500	41D	Demandas realizadas en promoción de estilos de vida saludables en ZNTS (zonas de necesidades de transformación social)	100	-	-	PORCENTAJE
1500	41D	Personas participantes de colectivos especialmente vulnerables en los grupos socioeducativos de atención primaria	3.100	3.050	50	NÚMERO
1500	41D	Cobertura del alumnado del programa "Creciendo en Salud" de centros ubicados en zonas con necesidades de transformación social	76	-	-	PORCENTAJE
1500	41D	Cobertura del alumnado del programa "Forma Joven" de centros ubicados en zonas con necesidades de transformación social	58	-	-	PORCENTAJE
1500	41D	Cobertura del programa cribado neonatal en el ejercicio presupuestario	99,5	-	-	PORCENTAJE
1500	41D	Profesionales sanitarios formados en enfermedades raras durante el ejercicio	590	-	-	NÚMERO
1500	41D	Razón de mujeres por hombres responsables de proyectos subvencionados en la línea de ayuda mutua en salud	1,5	-	-	RATIO
1500	41D	Personas participantes en talleres de la estrategia "Al lado"	150	90	60	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación Indicador	Cantidad total	Cantidad Mujeres	Cantidad Hombres	Magnitud
1500	41D	Difusión e implantación del protocolo de atención sanitaria a personas en situación de prostitución en los distritos sanitarios	100	-	-	PORCENTAJE
1500	41D	Subvenciones concedidas en la línea de atención a personas que ejercen la prostitución	40	-	-	NÚMERO
1500	41D	Razón de mujeres por hombres responsables de proyectos subvencionados en la línea de atención a la prostitución	1,5	-	-	RATIO
1500	41D	Entidades participantes en el convenio de colaboración para la atención a personas ejercen la prostitución	47	-	-	NÚMERO
1500	41D	Variación de la esperanza de vida en buena salud a los 65 años	3	-	-	PORCENTAJE
1500	41D	Profesionales formados	180	110	70	NÚMERO
1500	41D	Artículos indexados D1 publicados en el año del SSPA con liderazgo de mujeres	55	-	-	PORCENTAJE
1500	41D	Variación de la diferencia entre el porcentaje de hombres y mujeres que valoran positivamente su salud	6	-	-	PORCENTAJE
1500	41D	Planes de salud que integren la perspectiva de género de forma explícita	100	-	-	PORCENTAJE
1500	41D	Partes de lesiones en materia de violencia de género emitidos en los centros sanitarios radicados en Andalucía	4.000	-	-	NÚMERO
1500	41D	Comisiones interdisciplinares para la violencia de género de centro sanitario activas	10	-	-	NÚMERO
1500	41D	Profesionales del Sistema Sanitario Público de Andalucía formados en violencia de género	1.100	800	300	NÚMERO
1500	41D	Grado de elaboración del Mapa integral de la igualdad de género y resultados en salud	100	-	-	PORCENTAJE
1500	41D	Actas de la comisión de género y salud	4	-	-	NÚMERO
1500	41D	Grado de elaboración de la guía para el diagnóstico de situación de género y resultados en salud	100	-	-	PORCENTAJE
1500	41D	Grado de elaboración del catálogo de sistemas de información de salud pública sin variable sexo	100	-	-	PORCENTAJE
1500	41D	Razón de mujeres por hombres que presiden asociaciones inscritas en el censo de salud de Andalucía	1,5	-	-	RATIO
1500	41H	Pacientes atendidos en atención especializada en centros del SAS respecto al total de solicitantes	100	-	-	PORCENTAJE
1500	41H	Pacientes atendidos en atención primaria en centros del SAS respecto al total de solicitantes	100	-	-	PORCENTAJE
1500	41H	Consultas en atención primaria	68.522.273	39.822.316	28.699.957	NÚMERO
1500	41H	Consultas hospitalarias atendidas	11.199.273	6.322.379	4.876.894	NÚMERO
1500	41H	Visitas domiciliarias de atención primaria	3.811.213	2.474.855	1.336.358	NÚMERO
1500	41H	Horas docentes realizadas por la EASP	20.873	-	-	NÚMERO
1500	41J	Días de trabajo perdidos por incapacidad temporal	3	-	-	PORCENTAJE
1500	41J	Bajas comunes en las que se modifica la contingencia estableciendo causa profesional	5.000	-	-	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación Indicador	Cantidad total	Cantidad Mujeres	Cantidad Hombres	Magnitud
1500	41J	Asegurados citados en control directo	82.883	-	-	NÚMERO
1500	41J	Asegurados citados de la Junta de Andalucía	7.742	-	-	NÚMERO
1500	41J	Asistencia a cursos de la Inspección de Servicios Sanitarios	24	-	-	NÚMERO
1500	41K	Variación de la esperanza de vida en buena salud a los 65 años	3	-	-	PORCENTAJE
1500	41K	Informes de evaluación de tecnologías sanitarias con perspectiva de género	60	-	-	PORCENTAJE
1500	41K	Profesionales sanitarios en fase activa de acreditación	55	-	-	PORCENTAJE
1500	41K	Artículos indexados D1 publicados en el año del SSPA con liderazgo de mujeres	55	-	-	PORCENTAJE
1500	41K	Variación de la diferencia entre el porcentaje de hombres y mujeres que valoran positivamente su salud	6	-	-	PORCENTAJE
1500	41K	Planes de salud que integren la perspectiva de género de forma explícita	100	-	-	PORCENTAJE
1500	41K	Institutos y centros de investigación del SSPA con planes de igualdad	100	-	-	PORCENTAJE
1500	41K	Acciones formativas para reforzar la competencia de liderazgo científico dirigido a las mujeres	3	-	-	NÚMERO
1500	41K	Puestos directivos en institutos y centros de investigación del SSPA	50	-	-	PORCENTAJE
1500	41K	Representación en proyectos activos del SSPA de investigación	55	-	-	PORCENTAJE
1500	41K	Representación de mujeres inventoras en licencias de propiedad industrial del SSPA	45	-	-	PORCENTAJE
1500	41K	Investigadores/as principales	50	-	-	PORCENTAJE
1500	44H	Personas formadas en programas de actividades subvencionadas en las que se tiene en cuenta la perspectiva de género	3.200	1.600	1.600	NÚMERO
1500	44H	Consultas y peticiones de información atendidas	18.000	9.000	9.000	NÚMERO
1500	44H	Llamadas consumidores-web Consumo Responde	48.000	24.000	24.000	NÚMERO
1500	44H	Consultas web Consumo Responde atendidas	5.000	2.500	2.500	NÚMERO
1500	44H	Alumnado de cursos de formación y perfeccionamiento	200	100	100	NÚMERO
1500	44H	Alumnado de cursos de formación y perfeccionamiento	400	200	200	NÚMERO
1500	44H	Órganos donde se cumple la paridad	85	-	-	PORCENTAJE
1500	44H	Actuaciones inspectoras en materia de no discriminación en el acceso a los bienes o servicios por razón de género	1.000	-	-	NÚMERO
1500	44H	Expedientes sancionadores iniciados	3.000	1.500	1.500	NÚMERO
1500	44H	Programas subvencionados en materia de consumo en los que se tiene en cuenta la perspectiva de género	28	-	-	NÚMERO
1500	44H	Artículos indexados D1 publicados en el año del SSPA con liderazgo de mujeres	55	-	-	PORCENTAJE
1500	44H	Variación de la diferencia entre el porcentaje de hombres y mujeres que valoran positivamente su salud	6	-	-	PORCENTAJE

Sección	Programa	Denominación Indicador	Cantidad total	Cantidad Mujeres	Cantidad Hombres	Magnitud
1500	44H	Planes de salud que integren la perspectiva de género de forma explícita	100	-	-	PORCENTAJE
1500	44H	Bases reguladoras de subvenciones dictadas	1	-	-	NÚMERO
1500	44H	Normas que integran recomendaciones informe impacto de género	1	-	-	NÚMERO
1531	41B	Investigadores/as contratados/as en el SSPA con financiación pública	406	274	132	NÚMERO
1531	41B	Variación anual de participantes en actividades de formación	1.000	-	-	NÚMERO
1531	41B	Participantes en actividades internas de formación	55.000	39.000	16.000	NÚMERO
1531	41B	Participantes en actividades externas de formación	34.000	23.000	11.000	NÚMERO
1531	41B	Participantes en actividades internas de teleformación	40.000	27.000	13.000	NÚMERO
1531	41B	Especialistas internos residentes en formación	4.432	2.939	1.493	NÚMERO
1531	41B	EIR enfermería de familia y comunitaria en formación	35	29	6	NÚMERO
1531	41B	EIR enfermería pediátrica en formación	48	45	3	NÚMERO
1531	41B	EIR salud mental en formación	71	55	16	NÚMERO
1531	41B	EIR enfermería de empresa en formación	10	5	5	NÚMERO
1531	41B	Matrones/as en formación	135	123	12	NÚMERO
1531	41B	Índice de distribución en categorías infrarrepresentadas	-	30	70	ÍNDICE
1531	41B	Programas presupuestarios G+ y G que cuentan con un diagnóstico de género para planificar objetivos operativos de género	2	-	-	NÚMERO
1531	41B	Acciones formativas que cuentan al menos con un 40% de alumnado femenino	70	-	-	PORCENTAJE
1531	41B	Acciones formativas que incluyen nuevas instrucciones para la selección del alumnado con criterios de género	100	-	-	PORCENTAJE
1531	41B	Actividades formativas analizadas en las que el alumnado femenino sea inferior al 40%	100	-	-	PORCENTAJE
1531	41C	Pacientes atendidos en Atención Primaria sobre pacientes que solicitan asistencia sanitaria en Atención Primaria	100	-	-	PORCENTAJE
1531	41C	Consultas en atención primaria	68.522.273	39.822.316	28.699.957	NÚMERO
1531	41C	Visitas domiciliarias de atención primaria	3.811.213	2.474.855	1.336.358	NÚMERO
1531	41C	Profesionales que utilizan la plataforma IMPAS-AP	20	-	-	PORCENTAJE
1531	41C	Pacientes crónicos con planes personalizados	-	6,8	8,3	PORCENTAJE
1531	41C	Profesionales de Atención Primaria formados en Base Poblacional de Salud	20			PORCENTAJE
1531	41C	Profesionales de las UGC que acceden a la plataforma base poblacional de salud (BPS)	40			PORCENTAJE
1531	41C	Esperanza de vida a los 65 años de edad por sexo	-	21,4	17,8	NÚMERO
1531	41C	Consultas hospitalarias atendidas	11.199.273	6.322.379	4.876.894	NÚMERO
1531	41C	Pacientes atendidos en AH / pacientes que solicitan asistencia sanitaria en AH	-	100	100	PORCENTAJE
1531	41C	Cirugía mayor ambulatoria	140.695	74.189	66.506	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación Indicador	Cantidad total	Cantidad Mujeres	Cantidad Hombres	Magnitud
1531	41C	Sesiones de quimioterapia, radioterapia y hemodiálisis	607.570	-	-	NÚMERO
1531	41C	Pruebas diagnósticas realizadas sujetas a decreto	8.927.790	4.985.168	3.942.622	NÚMERO
1531	41C	Estudios de TAC, resonancia nuclear magnética y endoscopias	1.089.899	534.037	555.862	NÚMERO
1531	41C	Pacientes atendidos en urgencias / pacientes que solicitan asistencia sanitaria en urgencias	-	100	100	PORCENTAJE
1531	41C	Urgencias en atención primaria	6.686.606	3.610.062	3.076.544	NÚMERO
1531	41C	Urgencias hospitalarias atendidas	3.489.641	1.909.156	1.580.485	NÚMERO
1531	41C	Planes integrales operativos con variable sexo en el análisis de situación	100	-	-	PORCENTAJE
1531	41C	Iniciativas de mejora enfocadas al impacto de género en planes operativos integrales	450	-	-	NÚMERO
1531	41C	Planes integrales con perspectiva de género	100	-	-	PORCENTAJE
1531	41C	Variación de horas totales de contención mecánica de pacientes en unidades hospitalarias de salud mental de referencia	19.885	-	-	NÚMERO
1531	41C	Tratamientos de fibrinólisis endovenosas en pacientes con ictus isquémico en el hospital	778	-	-	NÚMERO
1531	41C	Hemorragias en pacientes con ictus isquémico tratadas con fibrinólisis	26	-	-	NÚMERO
1531	41C	Variabilidad por sexo en pacientes de cuidados paliativos	4.892	-	-	NÚMERO
1531	41C	Pacientes identificados con necesidad de cuidados paliativos	3.509	-	-	NÚMERO
1531	41C	Pacientes con SCACEST con tratamiento de fibrinólisis o angioplastia primaria	2.532	-	-	NÚMERO
1531	41C	Pacientes con angioplastia primaria	1.680	-	-	NÚMERO
1531	41C	Ingresos por amputaciones en pacientes con diabetes mellitus	1.345	-	-	NÚMERO
1531	41C	Pacientes en los que se ha realizado una detección precoz del cáncer de mama	289.109	-	-	NÚMERO
1531	41C	Pacientes en los que se ha realizado una detección precoz del cáncer colorrectal	544	-	-	NÚMERO
1531	41C	Variación anual de la brecha de género en grupos socioeducativos (GRUSE)	18	-	-	NÚMERO
1531	41C	Grupos socioeducativos (GRUSE) de hombres	36	-	-	NÚMERO
1531	41C	Personas que finalizan los grupos de atención socioeducativa (GRUSE)	3.144	3.100	44	NÚMERO
1531	41C	Variación anual del número de sesiones de formación de sensibilización de profesionales frente a la violencia de género	5	-	-	PORCENTAJE
1531	41C	Sesiones formativas en materia de violencia de género entre los profesionales sanitarios	100	-	-	PORCENTAJE
1531	41C	Comisiones interdisciplinares para la violencia de género de centro sanitario activas	52	-	-	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación Indicador	Cantidad total	Cantidad Mujeres	Cantidad Hombres	Magnitud
1531	41C	Variación anual de personas incluidas en el programa de envejecimiento activo	-	5	5	PORCENTAJE
1531	41C	Personas mayores diagnosticadas y categorizadas	830.000	-	-	NÚMERO
1531	41C	Actuaciones dirigidas a reducir las desigualdades de género en los planes de intervención en zonas de transformación social	100	-	-	PORCENTAJE
1531	41C	Actuaciones para reducir desigualdades y mejorar el acceso a los servicios sanitarios en ZNTS con mayor vulnerabilidad	100	-	-	PORCENTAJE
1531	41C	Profesionales formados en atención temprana y maltrato infantil	1.000	700	300	NÚMERO
1531	41C	Población infantil con vacunación completa en los primeros años de vida	-	100	100	PORCENTAJE
1531	41C	Población infantil vacunada contra la enfermedad neumocócica	-	96	96	PORCENTAJE
1531	41C	Población infantil vacunada contra la varicela	-	90	90	PORCENTAJE
1531	41C	Población mayor de 65 años vacunada frente a gripe	-	60	60	PORCENTAJE
1531	41C	Población infantil residente en ZNTS vacunada frente al sarampión, rubeola y parotiditis	-	96	96	PORCENTAJE
1531	41C	Planes de accesibilidad de centro que incorporan los circuitos de acceso a consulta de ginecología adaptados	100	-	-	PORCENTAJE
1531	41C	Mujeres inmigrantes en situación irregular en proceso de embarazo, parto y puerperio	80	-	-	PORCENTAJE
1531	41C	Pacientes atendidos en hospitales concertados	171.592	100.673	70.919	NÚMERO
1531	41C	Pacientes atendidos en centros hospitalarios concertados del total de solicitantes de atención sanitaria en centros concertados	-	100	100	PORCENTAJE
1531	41C	Pacientes atendidos en urgencias en hospitales concertados	161.346	90.354	70.992	NÚMERO
1531	41C	Sesiones de hemodiálisis concertadas	434.480	243.309	191.171	NÚMERO
1531	41C	Intervenciones quirúrgicas en hospitales concertados	60.252	33.741	26.511	NÚMERO
1531	41C	Sesiones de rehabilitación en hospitales concertados	113.230	63.409	49.821	NÚMERO
1531	41C	Estudios diagnósticos en hospitales concertados	171.589	96.090	75.499	NÚMERO
1531	41C	Servicios concertados cuya información está desagregada por sexo	100	-	-	PORCENTAJE
1531	41C	Satisfacción general de las personas usuarias de servicios de atención primaria	-	93,8	95,0	PORCENTAJE
1531	41C	Satisfacción general de las personas usuarias del servicio hospitalario	-	89,6	91,1	PORCENTAJE
1531	41C	Variación anual de la estancia media hospitalaria	-	0,03	0,07	DÍAS
1531	41C	Altas hospitalarias	479.779	255.663	224.116	NÚMERO
1531	41C	Estancias hospitalarias	3.418.960	1.641.824	1.777.136	DÍAS
1531	41C	Profesionales de enfermería especialistas que incorporan nuevos roles	674	-	-	NÚMERO
1531	41C	Profesionales que se han incorporado como "enfermera de práctica avanzada" (EPA) en heridas crónicas complejas	22	-	-	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación Indicador	Cantidad total	Cantidad Mujeres	Cantidad Hombres	Magnitud
1531	41C	Profesionales que se han incorporado como "enfermera de práctica avanzada" (EPA) en cuidados oncológicos	16	-	-	NÚMERO
1531	41C	Profesionales que se han incorporado como "enfermera de práctica avanzada" (EPA) en cuidados a personas con ostomías en los hospitales	37	-	-	NÚMERO
1531	41C	Profesionales que se han incorporado como "enfermera de práctica avanzada" (EPA) para tratamientos complejos en diabetes	14	-	-	NÚMERO
1531	41C	Variación anual del número de cesáreas practicadas	2.329	-	-	NÚMERO
1531	41C	Cesáreas practicadas	15	-	-	PORCENTAJE
1531	41C	Centros hospitalarios con objetivo de reducción de cesáreas practicadas en contrato programa	100	-	-	PORCENTAJE
1531	41C	Personas que asisten a escuelas de pacientes	2.601	1.976	625	NÚMERO
1531	41C	Investigadores/as contratados/as en el SSPA con financiación pública	406	274	132	NÚMERO
1531	41C	Variación anual del número de investigadores en el SSPA	25	8	17	NÚMERO
1531	41C	Variación anual del número de proyectos de investigación activos	16	6	10	NÚMERO
1531	41C	Investigadores liberados parcialmente o contratados por el SAS	225	145	80	NÚMERO
1531	41C	Proyectos de investigación activos	600	350	250	NÚMERO
1531	41C	Proyectos de investigación que relacionan los resultados en salud y el género	1	-	-	NÚMERO
1531	41C	Proyectos de investigación en el ámbito de la atención primaria	24	12	12	NÚMERO
1531	41C	Nombramientos temporales de larga duración suscritos en atención primaria	11.000	7.810	3.190	NÚMERO
1531	41C	Índice de distribución en categorías infrarrepresentadas	-	30	70	ÍNDICE
1531	41C	Programas presupuestarios G+ y G que cuentan con un diagnóstico de género para planificar objetivos operativos de género	2	-	-	NÚMERO
1531	41C	Grado de elaboración del mapa integral de la igualdad de género y resultados en salud	100	-	-	PORCENTAJE
1531	41C	Actas de la comisión de género y salud	4	-	-	NÚMERO
1531	41C	Grado de elaboración de la guía para el diagnóstico de situación de género y resultados en salud	100	-	-	PORCENTAJE
1531	41C	Programas sanitarios con diagnóstico de género y salud	25	-	-	PORCENTAJE
1531	41C	Grado de elaboración del catálogo de sistemas de información de la actividad asistencial sin variable sexo	100	-	-	PORCENTAJE
1531	41C	Sistemas de información de menores sin variable sexo	100	-	-	PORCENTAJE
1531	41C	Proyecto de conciliación para los cuidados	100	-	-	PORCENTAJE
1531	41C	Días sustituidos por permisos de cuidados familiares	30	-	-	PROMEDIO
1531	41C	Informes sobre días sustituidos por permisos concedidos por cuidado familiar en el área de hospitalización	29	-	-	NÚMERO
1531	41E	Esperanza de vida a los 65 años de edad por sexo	-	21,4	17,8	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación Indicador	Cantidad total	Cantidad Mujeres	Cantidad Hombres	Magnitud
1531	41E	Donaciones de sangre	275.000	-	-	NÚMERO
1531	41E	Donaciones de plasma	15.000	-	-	NÚMERO
1531	41E	Donantes de médula ósea / 1.000.000 habitantes	200	-	-	TASA
1531	41E	Donantes tipados / donantes registrados	100	-	-	PORCENTAJE
1531	41F	Esperanza de vida a los 65 años de edad por sexo	-	21,4	17,8	NÚMERO
1531	41F	Donantes/1.000.000 habitantes	51	-	-	TASA
1531	41F	Donantes en asistolia tipo II	16	6	10	NÚMERO
1531	41F	Donantes en asistolia tipo III	100	30	70	NÚMERO
1531	41F	Donantes vivos para trasplante renal	50	20	30	NÚMERO
1531	41F	Donantes vivos para trasplante renal cruzado	4	2	2	NÚMERO
1531	41F	Donantes	428	148	280	NÚMERO
1531	41F	Trasplantes cardiacos	42	15	27	NÚMERO
1531	41F	Trasplantes de pulmón	50	14	36	NÚMERO
1531	41F	Trasplantes de páncreas	22	8	14	NÚMERO
1531	41F	Trasplantes de córnea	500	260	240	NÚMERO
1531	41F	Trasplantes hepáticos	200	60	140	NÚMERO
1531	41F	Trasplantes renales	600	240	360	NÚMERO
1531	41F	Trasplantes TPH alogénicos	230	105	125	NÚMERO
1531	41F	Trasplantes TPH autólogos	260	115	145	NÚMERO
1531	41G	Satisfacción general de las personas usuarias de servicios de atención primaria	-	93,8	95,0	PORCENTAJE
1531	41G	Satisfacción general de las personas usuarias del servicio hospitalario	-	89,6	91,1	PORCENTAJE
1531	41G	Recetas prescritas por principio activo	-	93	93	PORCENTAJE
1531	41G	Recetas prescritas por receta electronica (Receta XXI)	-	98	98	PORCENTAJE
1531	41G	Índice de distribución en categorías infrarrepresentadas	-	30	70	ÍNDICE
1531	41G	Programas presupuestarios G+ y G que cuentan con un diagnóstico de género para planificar objetivos operativos de género	2	-	-	NÚMERO
1531	41G	Grado de elaboración del informe de diagnóstico de género	100	-	-	PORCENTAJE
1531	41G	Actuaciones de planificación y difusión para el diagnóstico de género	5	-	-	NÚMERO
1531	41G	Actuaciones de recolección de información para el diagnóstico de género	2	-	-	NÚMERO
1531	41G	Análisis y actuaciones posteriores para el diagnóstico de género	2	-	-	NÚMERO
07. CONCILIACIÓN, IGUALDAD Y FAMILIAS						
0900	31J	Personas de origen extranjero empadronadas en Andalucía	618.791	-	-	NÚMERO
0900	31J	Personas inmigrantes asistentes a cursos de formación	450	-	-	NÚMERO
0900	31J	Mujeres extranjeras empadronadas	304.240	-	-	NÚMERO
0900	31J	Mujeres extranjeras ocupadas	304.240	-	-	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación Indicador	Cantidad total	Cantidad Mujeres	Cantidad Hombres	Magnitud
0900	31J	Actividades de sensibilización en materia de género	7	-	-	NÚMERO
0900	31J	Participantes de la Administración pública en acciones formativas a mujeres migrantes	70	-	-	NÚMERO
0900	31J	Participantes de entidades privadas en acciones formativas a mujeres migrantes	110	-	-	NÚMERO
0900	31J	Mapas sobre mutilación genital femenina difundidos	150	-	-	NÚMERO
0900	31J	Publicaciones de migraciones y género	1	-	-	NÚMERO
0900	31J	Entidades de mujeres migrantes	4	-	-	NÚMERO
0900	31J	Mujeres que forman parte de la estructura directiva de las asociaciones de migrantes	7	-	-	NÚMERO
0900	31J	Asistentes a reuniones	13	-	-	NÚMERO
0900	31J	Reuniones del grupo de mujeres en el Foro Andaluz de Inmigración	2	-	-	NÚMERO
0900	31J	Proyectos subvencionados	3	-	-	NÚMERO
1000	44J	Variación de estancias de personas con discapacidad	-	51	49	PORCENTAJE
1000	44J	Variación de estancias de personas jubiladas y pensionistas	-	60	40	PORCENTAJE
1000	44J	Variación de estancias de personas trabajadoras	-	52	48	PORCENTAJE
1000	44J	Personas trabajadoras	18.500	9.000	9.500	NÚMERO
1000	44J	Personas jubiladas y pensionistas	7.800	4.500	3.300	NÚMERO
1000	44J	Personas con discapacidad	1.450	800	650	NÚMERO
1000	44J	Estancias personas trabajadoras	91.500	45.500	46.000	NÚMERO
1000	44J	Estancias de personas jubiladas y pensionistas	31.500	18.000	13.500	NÚMERO
1000	44J	Estancias de personas con discapacidad	5.700	3.000	2.700	NÚMERO
1000	44J	Variación de plazas adjudicadas dentro del programa "Conoce tu tierra"	-	58	42	PORCENTAJE
1000	44J	Variación de solicitudes programa "Conoce tu tierra"	-	10	5	PORCENTAJE
1000	44J	Estancias de personas jubiladas y pensionistas	31.500	18.000	13.500	NÚMERO
1000	44J	Estancias de personas con discapacidad	5.700	3.000	2.700	NÚMERO
1200	31P	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia en comunicación lingüística	-	79,6	70,3	PORCENTAJE
1200	31P	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia matemática y en ciencia y tecnología	-	76,5	71,4	PORCENTAJE
1200	31P	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia digital	-	83,1	78,2	PORCENTAJE
1200	31P	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia aprender a aprender	-	82,1	74,4	PORCENTAJE
1200	31P	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en las competencias sociales y cívicas	-	85,3	78,1	PORCENTAJE
1200	31P	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia sentido de la iniciativa y espíritu emprendedor	-	82,8	75,2	PORCENTAJE
1200	31P	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia conciencia y expresiones culturales	-	85,9	78,3	PORCENTAJE

Sección	Programa	Denominación Indicador	Cantidad total	Cantidad Mujeres	Cantidad Hombres	Magnitud
1200	31P	Alumnado de centros plan apertura	719.700	346.708	372.992	NÚMERO
1200	31P	Centros plan de apertura	2.399	-	-	NÚMERO
1200	31P	Cobertura del servicio de aula matinal	75,2	-	-	PORCENTAJE
1200	31P	Cobertura del servicio de comedor	65,1	-	-	PORCENTAJE
1200	31P	Cobertura del servicio de actividades extraescolares	66,5	-	-	PORCENTAJE
1200	31P	Alumnado beneficiario del programa de gratuidad de libros de texto	936.482	451.081	485.401	NÚMERO
1200	31P	Alumnado beneficiario de gratuidad libros de texto: primaria	548.526	265.161	283.365	NÚMERO
1200	31P	Alumnado beneficiario de gratuidad libros de texto: ESO	378.125	183.510	194.615	NÚMERO
1200	31P	Alumnado beneficiario de gratuidad libros de texto: Formación Profesional Básica	12.755	3.317	9.438	NÚMERO
1200	31P	Alumnado beneficiario beca etapa postobligatoria	12.260	7.210	5.050	NÚMERO
1200	31P	Alumnado beneficiario Beca 6.000	12.050	7.100	4.950	NÚMERO
1200	31P	Alumnado beneficiario beca segunda oportunidad	210	110	100	NÚMERO
1500	31P	Población total cubierta	900.779	-	-	NÚMERO
1500	31P	Niños/as atendidos (6 a 15 años)	302.094	146.908	155.186	NÚMERO
1500	31P	Niños/as atendidos dentistas concertados	257.082	125.019	132.063	NÚMERO
1500	31P	Dentistas programa	1.821	1.052	769	NÚMERO
1500	31P	Variación del diferencial en la esperanza de vida al nacer entre Andalucía y España	10	-	-	PORCENTAJE
1500	31P	Variación de la población andaluza que valora positivamente su estado de salud	1	-	-	PORCENTAJE
1500	31P	Niños y niñas inscritos en el programa "Sonrisitas"	18.000	8.460	9.540	NÚMERO
1500	31P	Cobertura niños y niñas inscritos en el programa 'Sonrisitas'	-	42,7	42,3	PORCENTAJE
1500	31P	Niños y niñas inscritos en el programa "Creciendo en Salud" (línea de autocuidados)	224.400	108.800	115.600	NÚMERO
1500	31P	Cobertura de niños y niñas inscritos en el programa "Creciendo en Salud" (línea de autocuidados)	-	35	34	PORCENTAJE
1500	31P	Cobertura niños/as atendidas en el programa de atención infantil temprana de Andalucía	-	2	2	PORCENTAJE
1500	31P	Entidades firmantes del convenio "Prostitución" beneficiarias de las subvenciones de la línea de prostitución	80	-	-	PORCENTAJE
1500	31P	Integrantes de las asociaciones integradas en la Confederación de Asociaciones de Familias de Enfermos de Alzheimer	21.500	15.000	6.500	NÚMERO
1500	31P	Personas con Tarjetas + Cuidados	34.000	29.000	5.000	NÚMERO
1500	31P	Personas participantes en talleres Al Lado Alzheimer	60	35	25	NÚMERO
1500	31P	Menores atendidos derivados por la Unidad de Atención Infantil Temprana	100	-	-	PORCENTAJE
1500	31P	Niños/as atendidas en el programa de atención infantil temprana de Andalucía	21.800	7.000	14.800	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación Indicador	Cantidad total	Cantidad Mujeres	Cantidad Hombres	Magnitud
1500	31P	Artículos indexados D1 publicados en el año del SSPA con liderazgo de mujeres	55	-	-	PORCENTAJE
1500	31P	Variación de la diferencia entre el porcentaje de hombres y mujeres que valoran positivamente su salud	6	-	-	PORCENTAJE
1500	31P	Planes de salud que integren la perspectiva de género de forma explícita	100	-	-	PORCENTAJE
1500	31P	Grado de elaboración del mapa integral de la igualdad de género y resultados en salud	100	-	-	PORCENTAJE
1500	31P	Actas de la comisión de género y salud	4	-	-	NÚMERO
1500	31P	Grado de elaboración de la guía para el diagnóstico de situación de género y resultados en salud	100	-	-	PORCENTAJE
1500	31P	Grado de elaboración del catálogo de sistemas de información de salud pública sin variable sexo	100	-	-	PORCENTAJE
1500	31P	Población beneficiaria de las políticas de familias.	-	9,0	7,5	PORCENTAJE
1500	31P	Menores atendidos derivados por la Unidad de Atención Infantil Temprana	-	3,6	4,4	PORCENTAJE
1500	31P	Personas participantes	100	-	-	NÚMERO
1500	31P	Mediadores inscritos en el Registro de Mediación Familiar	1.000	500	500	NÚMERO
1500	31P	Nuevos inscritos en Ventana Abierta a la Familia durante el ejercicio presupuestario	1.000	500	500	NÚMERO
1500	31P	Ayudas por partos múltiples (niños/niñas)	5.500	2.700	2.800	NÚMERO
1500	31P	Ayudas por nacimiento de tercer hijo/a	1.843	900	943	NÚMERO
1531	31B	Población joven atendida en la red de adicciones que se encuentra en situación de riesgo	500	125	375	NÚMERO
1531	31B	Personas atendidas en centros de tratamiento ambulatorio de adicciones	-	3	15	TASA
1531	31B	Variación anual en el número de personas que reciben acciones preventivas	280	160	120	NÚMERO
1531	31B	Personas que reciben acciones preventivas	685.000	355.000	330.000	NÚMERO
1531	31B	Alumnado que recibe programas de prevención de drogodependencias y adicciones por curso escolar	-	43	44	PORCENTAJE
1531	31B	Llamadas a teléfono informativo	1.280	600	680	NÚMERO
1531	31B	Variación anual en el número de personas ingresadas en centros residenciales de adicciones	43	15	28	NÚMERO
1531	31B	Incremento de altas terapéuticas en centros de tratamiento ambulatorio de adicciones	-	1	2	PORCENTAJE
1531	31B	Incremento de altas terapéuticas en centros residenciales de adicciones	-	3	5	PORCENTAJE
1531	31B	Ingresos residenciales	1.950	300	1.650	NÚMERO
1531	31B	Admisiones a tratamiento	19.500	3.300	16.200	NÚMERO
1531	31B	Variación en el número de personas atendidas en centros de tratamiento ambulatorio de adicciones	130	30	100	NÚMERO
1531	31B	Personas en tratamiento con metadona	12.800	1.600	11.200	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación Indicador	Cantidad total	Cantidad Mujeres	Cantidad Hombres	Magnitud
1531	31B	Incremento de personas con adicciones que reciben capacitación laboral	580	170	410	NÚMERO
1531	31B	Programa Red de Artesanos	160	60	100	NÚMERO
1531	31B	Programa Arquímedes	220	60	160	NÚMERO
1531	31B	Personas en programas de formación para el empleo PROFEAD	200	50	150	NÚMERO
1531	31B	Índice de distribución en categorías infrarrepresentadas	-	30	70	ÍNDICE
1531	31B	Programas presupuestarios G+ y G que cuentan con un diagnóstico de género para planificar objetivos operativos de género	2	-	-	NÚMERO
1531	31B	Profesionales formados en materia de género	-	20	15	PORCENTAJE
1531	31B	Actividades de formación	4	-	-	NÚMERO
1531	31B	Programas de intervención con perspectiva de género	4	-	-	NÚMERO
1531	31P	Esperanza de vida a los 65 años de edad por sexo	-	21	18	NÚMERO
1531	31P	Variación anual del número de pacientes valorados en domicilio	26.611	10.106	16.505	NÚMERO
1531	31P	Variación anual del número de pacientes con recursos en domicilio	470	220	250	NÚMERO
1531	31P	Pacientes en atención domiciliaria	403.000	380.000	23.000	NÚMERO
1531	31P	Pacientes con recursos en domicilio	13.147	7.223	5.924	NÚMERO
1531	31P	Variación de personas cuidadoras incluidas en cartera de servicios	4.500	3.500	1.000	NÚMERO
1531	31P	Cuidadoras/es grandes discapac. suscept. identific.	64.600	54.200	10.400	NÚMERO
1531	31P	Cobertura persona con Tarjeta + Cuidado	-	80	20	PORCENTAJE
1531	31P	Variación de niños/as de 6-15 años, personas de 65 o más años y personas con discapacidad en consulta odontológica	300	200	100	NÚMERO
1531	31P	Niños de 6 a 15 años revisados por los dispositivos de apoyo de odontología	44.100	22.100	22.000	NÚMERO
1531	31P	Consultas de odontología a mayores de 65 años	72.000	35.000	37.000	NÚMERO
1531	31P	Pacientes con discapacidad con actividad bucodental	2.417	1.142	1.275	NÚMERO
1531	31P	Variación de pacientes tratados en domicilio por fisioterapeutas de sala y equipos móviles de rehabilitación	2.000	1.250	750	NÚMERO
1531	31P	Variación anual de pacientes en salas de rehabilitación y fisioterapia	4.000	2.050	1.950	NÚMERO
1531	31P	Pacientes que realizan tratamiento individual en sala	102.813	48.193	54.620	NÚMERO
1531	31P	Pacientes que realizan tratamiento grupal en sala	56.500	34.500	22.000	NÚMERO
1531	31P	Pacientes en tratamiento domiciliario	11.257	6.893	4.364	NÚMERO
1531	31P	Poblacion atendida por unidades móviles de rehabilitación	135.500	70.500	65.000	NÚMERO
1531	31P	Variación de profesionales con dedicación exclusiva a población infantil y adolescente en unidades de salud mental comunitaria	48	33	15	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación Indicador	Cantidad total	Cantidad Mujeres	Cantidad Hombres	Magnitud
1531	31P	Facultativos especialistas de área con dedicación exclusiva a la población infantil y adolescente en unidades de salud mental	288	218	70	NÚMERO
1531	31P	Profesionales no facultativos de las unidades de salud mental comunitaria en atención a la infancia y la adolescencia	76	52	24	NÚMERO
1531	31P	Índice de distribución en categorías infrarrepresentadas	-	30	70	ÍNDICE
1531	31P	Programas presupuestarios G+ y G que cuentan con un diagnóstico de género para planificar objetivos operativos de género	2	-	-	NÚMERO
1531	31P	Variación anual de mujeres embarazadas acogidas al programa de salud bucodental	790	-	-	NÚMERO
1531	31P	Embarazadas con actividades de promoción, prevención o asistencia bucodental	15.995	-	-	NÚMERO
1531	31P	Variación anual de personas con Tarjetas + Cuidados	1.804	1.593	211	NÚMERO
1531	31P	Acciones y/o sesiones formativas desarrolladas sobre género y salud y corresponsabilidad en el cuidado familiar	3.000	1.500	1.500	NÚMERO
1531	31P	Sesiones formativas desarrolladas sobre género, salud y cuidado familiar en centros de enseñanza secundaria	718	575	143	NÚMERO
1531	31P	Intervenciones de fomento de implicación familiar	20.852	10.426	10.426	NÚMERO
1600	31B	Población joven atendida en la red de adicciones que se encuentra en situación de riesgo	500	125	375	NÚMERO
1600	31B	Personas atendidas en centros de la red pública de atención a las adicciones	767	99	668	NÚMERO
1600	31E	Variación de menores en situación de riesgo social o desprotección	-	0,7	1,3	PORCENTAJE
1600	31E	Menores protegidos por el sistema de protección	6.600	2.750	3.850	NÚMERO
1600	31E	Menores tutelados	5.500	2.300	3.200	NÚMERO
1600	31E	Menores extranjeros/as no acompañados atendidos	3.800	380	3.420	NÚMERO
1600	31E	Menores atendidos en centros de protección	5.765	1.639	4.126	NÚMERO
1600	31E	Menores atendidas/os en acogimiento familiar	3.569	1.749	1.820	NÚMERO
1600	31E	Menores acogimiento familiar remunerado	3.045	1.492	1.553	NÚMERO
1600	31E	Menores atendidos en el ejercicio en guarda con fines de adopción	810	400	410	NÚMERO
1600	31E	Propuestas nuevas adopciones nacionales	200	100	100	NÚMERO
1600	31E	Jovenes extutelados/as atendidos	1.900	600	1.300	NÚMERO
1600	31E	Jovenes atendidos en programas de mayoría de edad. Alta intensidad	325	82	243	NÚMERO
1600	31E	Itinerarios de inserción sociolaboral. Programa mayoría de edad	1.692	534	1.158	NÚMERO
1600	31E	Personas beneficiarias del recurso Media Intensidad en programas de mayoría de edad	1.523	456	1.037	NÚMERO
1600	31E	Menores beneficiarios del programa de ayudas económicas familiares	43.882	21.063	22.819	NÚMERO
1600	31E	Menores beneficiarios de programas preventivos	340	133	207	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación Indicador	Cantidad total	Cantidad Mujeres	Cantidad Hombres	Magnitud
1600	31E	Menores beneficiarios programa “Espacio facilitador de relaciones familiares”	340	160	180	NÚMERO
1600	31E	Menores atendidos/as por equipos tratamiento familiar	12.400	6.185	6.215	NÚMERO
1600	31E	Menores atendidas/os programas abuso sexual	1.500	1.050	450	NÚMERO
1600	31E	Personas formadas	1.000	750	250	NÚMERO
1600	31G	Variación de las tasas de cobertura de la red de servicios sociales	-	0,06	0,04	PORCENTAJE
1600	31G	Variación anual en la tasa de personas en situación de privación material severa	-	0,3	0,2	PORCENTAJE
1600	31G	Variación anual de solicitudes de Renta Mínima de Inserción Social resueltas favorablemente	-	9,8	5,3	PORCENTAJE
1600	31G	Variación anual en el número de afiliaciones a la Seguridad Social	-	0,7	0,4	PORCENTAJE
1600	31G	Itinerarios de inserción sociolaboral realizados	50.000	32.500	17.500	NÚMERO
1600	31G	Personas usuarias de los servicios sociales comunitarios en relación con la población total de Andalucía	-	13,4	10,8	PORCENTAJE
1600	31G	Variación en el número de proyectos dirigidos a incrementar la igualdad entre hombres y mujeres	20	-	-	PORCENTAJE
1600	31G	Personas usuarias de los servicios sociales comunitarios en relación con la población total de Andalucía	-	6,8	5,3	PORCENTAJE
1600	31G	Atención a personas por las entidades privadas sin ánimo de lucro subvencionadas	-	3,6	2,4	PORCENTAJE
1600	31G	Variación del número de profesionales que trabajan en la red de servicios sociales comunitarios	-	3,7	0,2	PORCENTAJE
1600	31H	Personas físicas inscritas en el Registro General Voluntariado	480.000	264.000	216.000	NÚMERO
1600	31H	Variación de las personas andaluzas involucradas en procesos participativos	250	150	100	NÚMERO
1600	31H	Variación anual de entidades inscritas en el Registro General de Entidades de Voluntariado	30	-	-	NÚMERO
1600	31H	Personas que participan en el congreso	600	350	250	NÚMERO
1600	31H	Variación de las personas que participan en las acciones de voluntariado	-	20	10	PORCENTAJE
1600	31H	Candidaturas premiadas a través del Premio Andaluz al Voluntariado	5	3	2	NÚMERO
1600	31H	Personas que participan en Día Internacional Voluntariado	700	400	300	NÚMERO
1600	31R	Población atendida en el Sistema Andaluz de Atención a la Dependencia sobre cada 10.000 personas potencialmente dependientes	1.106	732	374	TASA
1600	31R	Personas beneficiarias atendidas sobre personas con derecho reconocido en dependencia	77	-	-	PORCENTAJE
1600	31R	Personas con resolución de reconocimiento de la situación de dependencia sobre total de solicitudes	91	-	-	PORCENTAJE
1600	31R	Personas beneficiarias de prestaciones económicas del SAAD	75.021	42.936	32.085	NÚMERO
1600	31R	Personas beneficiarias servicio de ayuda en domicilio	86.073	61.778	24.295	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación Indicador	Cantidad total	Cantidad Mujeres	Cantidad Hombres	Magnitud
1600	31R	Personas usuarias del servicio de centros de día	14.015	7.394	6.621	NÚMERO
1600	31R	Personas atendidas en unidad de estancia diurna en fines de semana	77	51	26	NÚMERO
1600	31R	Personas usuarias del servicio de atención residencial	25.067	15.246	9.821	NÚMERO
1600	31R	Plazas programa Respiro Familiar mayores	195	102	93	NÚMERO
1600	31R	Plazas programa Respiro Familiar personas con discapacidad	77	30	47	NÚMERO
1600	31R	Comidas servidas al año	200.000	114.000	86.000	NÚMERO
1600	31R	Grado de cumplimiento de la prestación de servicios para la promoción de la autonomía y el envejecimiento activo	100	-	-	PORCENTAJE
1600	31R	Actividades realizadas en talleres	130.658	-	-	HORAS
1600	31R	Participantes programas universitarios	9.694	6.601	3.093	NÚMERO
1600	31R	Usuarios/as Servicio Andaluz Teleasistencia	240.000	193.084	46.916	NÚMERO
1600	31R	Titulares de la Tarjeta Andalucía Junta 65	60.000	32.670	27.330	NÚMERO
1600	31R	Usuarios servicio transporte B50	306.570	177.452	129.118	NÚMERO
1600	31R	Ayudas individuales concedidas	-	24,5	15,0	PORCENTAJE
1600	31R	Personas con el 33% o más de grado de discapacidad	24.783	11.174	13.609	NÚMERO
1600	31R	Expedientes tramitados centros orientación y valoración	179.519	83.159	96.360	NÚMERO
1600	31R	Personas beneficiarias de tarjetas de aparcamiento	3.718	2.173	1.545	NÚMERO
1600	31R	Ayudas individuales concedidas	-	6,3	7,5	PORCENTAJE
1600	31R	Cumplimiento medio de objetivos	100	-	-	PORCENTAJE
1600	31R	Mujeres mayores de 65 años en los órganos de representación de los Centros de Participación Activa	51	-	-	PORCENTAJE
1600	31R	Asociaciones de mujeres solicitantes de subvenciones en el ámbito de discapacidad respecto al total de entidades solicitantes	5	-	-	PORCENTAJE
1600	31R	Actuaciones en materia de género	3	-	-	NÚMERO
1600	31T	Mujeres que denuncian la violencia de género en Andalucía	35.269	-	-	NÚMERO
1600	31T	Reuniones del Consejo Andaluz LGTBI	1	-	-	NÚMERO
1600	31T	Instituciones participantes en la planificación	13	-	-	NÚMERO
1600	31T	Grado de elaboración del Plan integral de sensibilización y prevención contra la violencia de género	40	-	-	PORCENTAJE
1600	31T	Campañas de información y sensibilización	1	-	-	NÚMERO
1600	31T	Difusión en medios de comunicación	8	-	-	NÚMERO
1600	31T	Publicaciones	2	-	-	NÚMERO
1600	31T	Piezas videográficas realizadas	1	-	-	NÚMERO
1600	31T	Órdenes de protección	878	-	-	NÚMERO
1600	31T	Variación anual de órdenes de protección registradas en el Punto de Coordinación	5	-	-	PORCENTAJE
1600	31T	Personas asistentes a reuniones de coordinación	8	5	3	NÚMERO
1600	31T	Profesionales judiciales participantes en programas de sensibilización y formación	15	8	7	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación Indicador	Cantidad total	Cantidad Mujeres	Cantidad Hombres	Magnitud
1600	31T	Organismos implicados en el proyecto Ventanilla Única	8	-	-	NÚMERO
1600	31T	Grado de ejecución del proyecto Ventanilla única	40	-	-	PORCENTAJE
1600	31T	Subvenciones tramitadas	30	-	-	NÚMERO
1600	31T	Subvenciones concedidas	20	-	-	NÚMERO
1600	31T	Subvenciones concedidas frente a las tramitadas	66	-	-	PORCENTAJE
1600	31T	Acciones formativas	14	-	-	NÚMERO
1600	31T	Personas formadas	613	107	506	NÚMERO
1600	31T	Variación anual de personas formadas en actividades de la Dirección General de Violencia de Género	5	-	-	PORCENTAJE
1600	31T	Asistentes	1.300	1.040	260	NÚMERO
1600	31T	Artículos científicos sobre violencia de género	25	-	-	NÚMERO
1600	31T	Profesionales formados	552	40	512	NÚMERO
1600	31T	Acciones formativas	12	-	-	NÚMERO
1600	31T	Reuniones del Consejo Andaluz LGTBI	1	-	-	NÚMERO
1600	31T	Subvenciones a entidades LGTBI	30	-	-	NÚMERO
1600	31T	Estudios e investigaciones realizados	1	-	-	NÚMERO
1600	31T	Difusión en medios de comunicación	3	-	-	NÚMERO
1600	82B	Variación porcentual media de la mejora en el índice de desarrollo humano	3	-	-	PORCENTAJE
1600	82B	Personas destinatarias de intervenciones tendentes a generar procesos de desarrollo humano sostenibles	6.000.000	3.300.000	2.700.000	NÚMERO
1600	82B	Subvenciones concedidas con criterio de género	50	-	-	PORCENTAJE
1600	82B	Subvenciones concedidas con criterio de género	40	-	-	PORCENTAJE
1600	82B	Personas formadas	1.000	550	450	NÚMERO
1600	82B	Personas que asisten a jornadas, exposiciones y presentaciones	60.000	35.000	25.000	NÚMERO
1600	82B	Subvenciones concedidas con criterio de género	40	-	-	PORCENTAJE
1600	82B	Subvenciones concedidas con criterio de género	40	-	-	PORCENTAJE
1600	82B	Subvenciones concedidas con criterio de género	4	-	-	PORCENTAJE
1600	82B	Seminarios y jornadas en materia de género	4	-	-	NÚMERO
1600	82B	Subvenciones concedidas para la eliminación de la discriminación contra las mujeres y la lucha contra la violencia de género	1.500.000	1.000.000	500.000	NÚMERO
1600	82B	Recursos que desarrollan programas específicos que promueven la igualdad de género	1	-	-	PORCENTAJE
1600	82B	Seminarios, encuentros, jornadas, congresos	5	-	-	NÚMERO
1600	82B	Subvenciones concedidas con criterio de género	10	-	-	PORCENTAJE
1600	82B	Nuevos sectores que implantan el plan de igualdad de mujeres y hombres en la Junta de Andalucía	1	-	-	NÚMERO
1600	82B	Recursos que desarrollan programas específicos que promueven la igualdad de género	30	-	-	PORCENTAJE

Sección	Programa	Denominación Indicador	Cantidad total	Cantidad Mujeres	Cantidad Hombres	Magnitud
1631	32G	Grado de transversalización de la perspectiva de género en la Administración andaluza	60	-	-	PORCENTAJE
1631	32G	Formación en género al personal de las unidades igualdad de la Junta de Andalucía	30	26	4	NÚMERO
1631	32G	Informes de impacto de género en la normativa	140	-	-	NÚMERO
1631	32G	Personas de la Junta de Andalucía formadas en género	300	180	120	NÚMERO
1631	32G	Personas de las unidades de igualdad de género que han tenido acceso a formación y han completado con éxito el curso	90	-	-	PORCENTAJE
1631	32G	Personas formadas en perspectiva de género (personal técnico)	1.100	700	400	NÚMERO
1631	32G	Planes de igualdad de género en la Administración pública recibidos en el IAM	15	-	-	NÚMERO
1631	32G	Asesoramientos para la incorporación de la perspectiva de género	125	-	-	NÚMERO
1631	32G	Materiales de apoyo a la integración de la perspectiva de género	4	-	-	NÚMERO
1631	32G	Cursos de formación y perfeccionamiento del personal	10	-	-	NÚMERO
1631	32G	Formación en perspectiva de género	80	-	-	HORAS
1631	32G	Formación en género del profesorado de primaria y secundaria	5.000	2.550	2.450	NÚMERO
1631	32G	Formación en género de las personas pertenecientes a las AMPAS y otras de la comunidad educativa	1.250	950	300	NÚMERO
1631	32G	Niñas y niños beneficiarios de acciones de coeducación	500	255	245	NÚMERO
1631	32G	Profesorado que ha tenido acceso a formación y ha completado con éxito el curso	-	70	70	PORCENTAJE
1631	32G	Personas pertenecientes a AMPAS que han tenido acceso a la formación y han completado con éxito el curso	-	70	70	PORCENTAJE
1631	32G	Acciones de formación y sensibilización en igualdad en el ámbito educativo	50	-	-	NÚMERO
1631	32G	Materiales de coeducación	10	-	-	NÚMERO
1631	32G	Campañas de sensibilización de igualdad en el ámbito educativo	6	-	-	NÚMERO
1631	32G	Personas formadas en planes de igualdad	500	300	200	NÚMERO
1631	32G	Empresas a las que se otorga la marca de excelencia	5	-	-	NÚMERO
1631	32G	Empresas asesoradas en planes de igualdad	70	-	-	NÚMERO
1631	32G	Empresas que han elaborado un diagnóstico completo sobre la igualdad de oportunidades	10	-	-	NÚMERO
1631	32G	Personas universitarias beneficiadas de subvenciones para la diversificación laboral	200	-	-	NÚMERO
1631	32G	Personas beneficiarias del servicio de defensa legal	80	-	-	NÚMERO
1631	32G	Personas capacitadas para la prevención del acoso sexual	300	200	100	NÚMERO
1631	32G	Personas tutorizadas en actuaciones de emprendimiento con perspectiva de género	160	-	-	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación Indicador	Cantidad total	Cantidad Mujeres	Cantidad Hombres	Magnitud
1631	32G	Personas participantes en actuaciones presenciales para fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres	50	40	10	NÚMERO
1631	32G	Receptores (personas e instituciones) de mensajes para fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres	1.500	-	-	NÚMERO
1631	32G	Buenas prácticas presentadas en la convocatoria en relación con la Marca de Excelencia	30	-	-	NÚMERO
1631	32G	Actuaciones de asesoramiento en planes de igualdad a empresas	200	-	-	NÚMERO
1631	32G	Actuaciones para la diversificación profesional realizadas por las universidades en el ámbito de Univergem	50	-	-	NÚMERO
1631	32G	Entidades usuarias del programa para la elaboración de diagnóstico sobre igualdad de oportunidades en las empresas	20	-	-	NÚMERO
1631	32G	Formación en sensibilización para la prevención del acoso sexual	109	-	-	HORAS
1631	32G	Atenciones prestadas de defensa legal	150	-	-	NÚMERO
1631	32G	Actuaciones desarrolladas en materia de conciliación de la vida personal, laboral y familiar	10	-	-	NÚMERO
1631	32G	Actuaciones celebradas en materia de emprendimiento con perspectiva de género	16	-	-	NÚMERO
1631	32G	Formación en perspectiva de género	368	-	-	HORAS
1631	32G	Mujeres asociadas	270.141	-	-	NÚMERO
1631	32G	Informes y dictámenes del Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres	10	-	-	NÚMERO
1631	32G	Proyectos subvencionados para asociaciones y federaciones de mujeres	165	-	-	NÚMERO
1631	32G	Reconocimientos a entidades a través de los premios Meridiana a favor de la Igualdad	2	-	-	NÚMERO
1631	32G	Personas reconocidas a través de los premios Meridiana	9	8	1	NÚMERO
1631	32G	Vocalías renovadas en el Consejo Andaluz de Participación de la Mujer	26	-	-	NÚMERO
1631	32G	Asociaciones y federaciones de mujeres beneficiarias de subvenciones para proyectos que fomenten la igualdad	825	-	-	NÚMERO
1631	32G	Participación de entidades en la elección de vocalías del Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres	30	-	-	PORCENTAJE
1631	32G	Mujeres asociadas formadas en cursos y seminarios de igualdad de género	600	-	-	NÚMERO
1631	32G	Asociaciones y Federaciones de mujeres solicitantes de subvenciones para proyectos que fomenten la igualdad	180	-	-	NÚMERO
1631	32G	Cursos y seminarios en igualdad de género para mujeres pertenecientes a asociaciones de mujeres	15	-	-	NÚMERO
1631	32G	Participantes en cursos y seminarios en igualdad de género para mujeres pertenecientes a asociaciones de mujeres	600	-	-	NÚMERO
1631	32G	Sesiones plenarios del Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres	2	-	-	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación Indicador	Cantidad total	Cantidad Mujeres	Cantidad Hombres	Magnitud
1631	32G	Reuniones de la comisión permanente del Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres	5	-	-	NÚMERO
1631	32G	Candidaturas presentadas para la elección de vocalías del Consejo Andaluz de Participación de la Mujer	37	-	-	NÚMERO
1631	32G	Entidades participantes en la elección de las vocalías del Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres	2.194	-	-	NÚMERO
1631	32G	Medios de difusión de la 'Campaña 8 de marzo'	7	-	-	NÚMERO
1631	32G	Candidaturas presentadas a los premios Meridiana	40	36	4	NÚMERO
1631	32G	Mujeres atendidas programa Atención mujeres inmigrantes	2.055	-	-	NÚMERO
1631	32G	Beneficiarias programas atención madres jóvenes	143	-	-	NÚMERO
1631	32G	Beneficiarias programa de atención mujeres reclusas	626	-	-	NÚMERO
1631	32G	Beneficiarias de atención a mujeres en riesgo de exclusión social	2.506	-	-	NÚMERO
1631	32G	Mujeres atendidas atención prostitución y tráfico sexual	2.805	-	-	NÚMERO
1631	32G	Subvenciones concedidas	80	-	-	NÚMERO
1631	32G	Personal técnico formado para la atención a mujeres en riesgo de exclusión social	200	180	20	NÚMERO
1631	32G	Atención e información a las mujeres a través de los Centros municipales de información a la mujer	100.000	-	-	NÚMERO
1631	32G	Personas atendidas en los centros provinciales de la mujer	16.447	-	-	NÚMERO
1631	32G	Personas que consultan la publicación sobre hábitos saludables de las mujeres	3.000	2.200	800	NÚMERO
1631	32G	Asistentes a las jornadas informativas sobre mujer y salud	60	45	15	NÚMERO
1631	32G	Consultas atendidas en el teléfono 900	27.398	-	-	NÚMERO
1631	32G	Acogimientos gestionados	604	-	-	NÚMERO
1631	32G	Informes de análisis estadísticos y gestión de datos del IAM	25	-	-	NÚMERO
1631	32G	Centros municipales de información a la mujer subvencionados	174	-	-	NÚMERO
1631	32G	Mujeres atendidas a través de los centros municipales de información a la mujer y de los centros provinciales de la mujer	116.447	-	-	NÚMERO
1631	32G	Solicitudes tramitadas	176	-	-	NÚMERO
1631	32G	Personas que atienden el servicio de información y atención en los centros provinciales	16	13	3	NÚMERO
1631	32G	Llamadas al teléfono de información a la mujer	32.000	29.630	2.370	NÚMERO
1631	32G	Solicitudes de acogimiento de violencia de género	1.137	-	-	NÚMERO
1631	32G	Solicitudes de asesoramiento legal telefónico	3.188	-	-	NÚMERO
1631	32G	Personas que atienden el Teléfono de Información a la Mujer	17	-	-	NÚMERO
1631	32G	Fondos documentales adquiridos para el centro de documentación María Zambrano	750	-	-	NÚMERO
1631	32G	Ejemplares publicados sobre hábitos saludables de las mujeres	1.000	-	-	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación Indicador	Cantidad total	Cantidad Mujeres	Cantidad Hombres	Magnitud
1631	32G	Descargas de publicaciones online sobre hábitos saludables en las mujeres	2.000	-	-	NÚMERO
1631	32G	Jornadas formativas sobre mujer y salud	1	-	-	NÚMERO
1631	32G	Duración total de las jornadas sobre mujer y salud	5	-	-	HORAS
1631	32G	Visitas a la página web del IAM	400.000	-	-	NÚMERO
1631	32G	Indicadores estadísticos actualizados de la gestión del Instituto Andaluz de la Mujer	40	-	-	NÚMERO
1631	32G	Empresas requeridas por publicidad sexista	100	-	-	NÚMERO
1631	32G	Quejas presentadas ante el Observatorio Andaluz de la Publicidad no Sexista	100	90	10	NÚMERO
1631	32G	Buenas prácticas detectadas en publicidad por contenidos no sexistas	10	-	-	NÚMERO
1631	32G	Personas beneficiarias de las actuaciones de lucha contra la violencia de género	107.481	101.033	6.448	NÚMERO
1631	32G	Personas formadas sobre la situación y necesidades de las mujeres víctimas de violencia de género	600	420	180	NÚMERO
1631	32G	Personas formadas sobre la situación y necesidades de las hijas e hijos de las mujeres que sufren violencia de género	200	140	60	NÚMERO
1631	32G	Campañas para promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres	2	-	-	NÚMERO
1631	32G	Acciones formativas para profesionales que atienden a mujeres víctimas de violencia de género	3	-	-	NÚMERO
1631	32G	Personas atendidas en el servicio integral atención acogida de mujeres víctimas y menores	2.475	-	-	NÚMERO
1631	32G	Atenciones integrales a mujeres víctimas de violencia de género y sus hijas e hijos	2.475	-	-	NÚMERO
1631	32G	Mujeres atendidas servicio atención a víctimas de agresiones sexuales	729	-	-	NÚMERO
1631	32G	Mujeres víctimas de violencia atendidas con atención psicológica	2.500	-	-	NÚMERO
1631	32G	Beneficiarias atención psicológica mujeres menores víctimas violencia de género	130	-	-	NÚMERO
1631	32G	Hijos/as mujeres víctimas de violencia atendidos en el servicio de atención psicológica	680	325	355	NÚMERO
1631	32G	Atención y asesoramiento a madres y padres de mujeres menores víctimas de violencia de género	210	67	143	NÚMERO
1631	32G	Atenciones jurídicas a mujeres víctimas de agresiones sexuales	2.316	-	-	NÚMERO
1631	32G	Atenciones psicológicas a mujeres víctimas de agresiones sexuales	1.887	-	-	NÚMERO
1631	32G	Atenciones inmediatas (24 horas) a mujeres víctimas de agresiones sexuales	20	-	-	NÚMERO
1631	32G	Atenciones psicológicas a mujeres víctimas de violencia de género	2.800	-	-	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación Indicador	Cantidad total	Cantidad Mujeres	Cantidad Hombres	Magnitud
1631	32G	Atenciones psicológicas a hijas e hijos de mujeres víctimas de violencia de género	2.650	-	-	NÚMERO
1631	32G	Atención y asesoramiento a madres y padres de mujeres menores víctimas de violencia de género	133	-	-	NÚMERO
1631	32G	Atenciones psicológicas a mujeres menores víctimas de violencia de género	769	-	-	NÚMERO
1631	32G	Consultas realizadas al servicio de asesoramiento jurídico on-line	320	-	-	NÚMERO
1631	32G	Consultas realizadas al Servicio de Asesoramiento Jurídico Telefónico	3.531	-	-	NÚMERO
1631	32G	Hijas e hijos de víctimas mortales por violencia de género atendidas/os	9	-	-	NÚMERO
1631	32G	Profesionales formados en apoyo psicológico a hijas e hijos de víctimas mortales por violencia de género	200	-	-	NÚMERO
1631	32G	Beneficiarias ayuda económica mujeres víctimas violencia	55	-	-	NÚMERO
1631	32G	Beneficiarias ayuda económica mujeres víctimas violencia insuficiencia recursos	49	-	-	NÚMERO
1631	32G	Ayudas concedidas a mujeres víctimas de violencia de género	55	-	-	NÚMERO
1631	32G	Ayudas concedidas a mujeres víctimas de violencia de género por insuficiencia de recursos	49	-	-	NÚMERO
1632	32F	Actividad emprendedora juvenil programa Innovactiva 6000	-	44	56	PORCENTAJE
1632	32F	Empresas creadas jóvenes emprendedores	92	46	46	NÚMERO
1632	32F	Jóvenes beneficiarios/as de los proyectos subvencionados por el Instituto Andaluz de la Juventud	303.600	151.800	151.800	NÚMERO
1632	32F	Proyectos de participación juvenil subvencionados por el IAJ que incluyen la perspectiva de igualdad de género	65	-	-	PORCENTAJE
1632	32F	Miembros entidades juveniles censadas	101.929	44.176	57.753	NÚMERO
1632	32F	Corresponsales juveniles acreditados	3.859	2.203	1.656	NÚMERO
1632	32F	Participantes en los talleres del plan de sensibilización "Código Joven"	100	50	50	NÚMERO
1632	32F	Asistentes a talleres "Código Joven" en el área temática de igualdad y prevención de la violencia de género	1.800	900	900	NÚMERO
1632	32F	Talleres del plan de sensibilización "Código Joven"	600	-	-	NÚMERO
1632	32F	Alumnado que finaliza talleres del plan sensibilización Código Joven	9.957	5.233	4.624	NÚMERO
1632	32F	Consultas de jóvenes sobre embarazos no deseados	200	100	100	NÚMERO
1632	32F	Usuarios/as del carné joven	329.295	182.990	147.105	NÚMERO
1632	32F	Consultas telefónicas y por correo electrónico al programa 'Yaperollama'	1.150	-	-	NÚMERO
1632	32F	Jóvenes que participan en acampadas/campamentos juveniles	2.200	-	-	NÚMERO
1800	311	Actuaciones de recuperación memoria democrática	140	44	96	NÚMERO
1800	311	Programas de intervención con perspectiva de género	10	-	-	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación Indicador	Cantidad total	Cantidad Mujeres	Cantidad Hombres	Magnitud
1800	31I	Reconocimientos a las víctimas de la guerra civil y del franquismo	60	18	42	NÚMERO
1800	31I	Actuaciones realizadas en fosas	40	12	28	NÚMERO
1800	31I	Actuaciones de información y comunicación	10	3	7	NÚMERO
1800	31I	Señalizaciones (monolitos y placas)	20	6	14	NÚMERO
3400	31F	Personas beneficiarias asistencia social-FAS	1.800	1.512	288	NÚMERO
3400	31F	Personas beneficiarias ayudas extraordinarias FAS	15.408	15.120	288	NÚMERO
3400	31F	Personas beneficiarias ayuda extraordinaria PNC	103.500	69.345	34.155	NÚMERO
3400	31F	Personas beneficiarias ayudas extraordinarias SGIM	1.550	1.379	171	NÚMERO
3400	31F	Variación de Ayudas Sociales Extraordinarias derivadas del F.A.S. y S.G.I.M.	4	-	-	PORCENTAJE
3400	31F	Variación de Ayudas Sociales Extraordinarias derivadas de Pensiones No Contributivas	4	-	-	PORCENTAJE
3400	31F	Importe de aumento de los recursos económicos anuales a mujeres perceptoras de pensión no contributiva	-	131	131	EUROS/ UNIDAD
3400	31F	Importe de aumento de los recursos económicos anuales a mujeres perceptoras de pensiones F.A.S. ó S.G.I.M.	-	1.260	1.260	EUROS/ UNIDAD
3400	31F	Personas perceptoras del F.A.S. o del S.G.I.M. que incrementarán recursos anuales por incremento de la ayuda complementaria	3.350	2.891	459	NÚMERO
3400	31F	Personas perceptoras de pensión no contributiva a las que se le incrementarán sus recursos económicos	103.500	69.345	34.155	NÚMERO
3400	31F	Importe de aumento de los recursos económicos anuales a personas perceptoras de pensión no contributiva	-	131	131	EUROS/ UNIDAD
3400	31F	Importe de aumento de los recursos económicos anuales a personas perceptoras de pensiones F.A.S. ó S.G.I.M.	-	1.260	1.260	EUROS/ UNIDAD

08. AGRICULTURA, GANADERÍA, PESCA Y DESARROLLO SOSTENIBLE

1300	44E	Personal empleado Plan INFOCA	4.426	-	-	NÚMERO
1300	44E	Cazadores/as habilitados	529.300	9.300	520.000	NÚMERO
1300	44E	Pescadores/as habilitados	223.800	13.800	210.000	NÚMERO
1300	44E	Guardas de coto	8.100	200	7.900	NÚMERO
1300	44E	Visitas a equipamientos de recepción	1.000.000	-	-	NÚMERO
1300	44E	Empleos equipamientos de uso público	500	200	300	NÚMERO
1300	44F	Gasto de DLP (submedida 19.2 leader) comprometido en proyectos con enfoque de género	20	-	-	PORCENTAJE
1300	44F	Ayudas del sistema integrado de ayudas PAC concedidas	260.000	105.000	155.000	NÚMERO
1300	44F	Grupos de acción local de pesca (GALP) con órganos de decisión paritarios	0,3	-	-	NÚMERO
1300	44F	Variación del total de reuniones a las que se convocan a mujeres del sector pesquero	2	-	-	PORCENTAJE
1300	44F	Participantes en educación y sensibilización ambiental	285.000	143.000	142.000	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación Indicador	Cantidad total	Cantidad Mujeres	Cantidad Hombres	Magnitud
1300	44F	Participantes en voluntariado ambiental	6.000	3.000	3.000	NÚMERO
1300	44F	Acciones de educación y formación ambiental	11.800	-	-	NÚMERO
1300	44F	Acciones de voluntariado ambiental	408	-	-	NÚMERO
1300	44F	Personas trabajadoras en empleo verde	100.885	-	-	NÚMERO
1300	44F	Solicitudes de información ambiental	500	250	250	NÚMERO
1300	44F	Consulta a través del sistema integral atención a usuarios/as	33.000	10.500	22.500	NÚMERO
1300	44F	Participantes en educación y sensibilización ambiental	285.000	143.000	142.000	NÚMERO
1300	44F	Participantes en voluntariado ambiental	6.000	3.000	3.000	NÚMERO
1300	44F	Acciones de educación y formación ambiental	11.800	-	-	NÚMERO
1300	44F	Acciones de voluntariado ambiental	408	-	-	NÚMERO
1300	44F	Empleos directos alcanzados mediante actuaciones de la sostenibilidad ambiental de AMAYA	4.868	2.434	2.434	NÚMERO
1300	44F	Empleos indirectos alcanzados mediante actuaciones de la sostenibilidad ambiental de AMAYA	248	124	124	NÚMERO
1300	71B	Evolución de jóvenes agricultores y agricultoras solicitantes de ayudas desde 2017	-	100	100	PORCENTAJE
1300	71B	Agricultores/as beneficiarios de modernización de explotaciones	2.500	875	1.625	NÚMERO
1300	71B	Asesoramientos apoyados	40.000	14.000	26.000	NÚMERO
1300	71B	Jóvenes agricultores/as que se instalan	4.900	250	4.650	NÚMERO
1300	71B	Jóvenes agricultores que mantienen la actividad agraria	2.500	875	1.625	NÚMERO
1300	71B	Gasto de DLP (submedida 19.2 leader) comprometido en proyectos con enfoque de género	20	-	-	PORCENTAJE
1300	71B	Ayudas del sistema integrado de ayudas PAC concedidas	260.000	105.000	155.000	NÚMERO
1300	71B	Grupos de acción local de pesca (GALP) con órganos de decisión paritarios	0,3	-	-	NÚMERO
1300	71B	Variación del total de reuniones a las que se convocan a mujeres del sector pesquero	2	-	-	PORCENTAJE
1300	71B	Personas inscritas en el registro de explotaciones prioritarias	600	300	300	NÚMERO
1300	71B	Personas inscritas en el Registro de Titularidad Compartida de Explotaciones Agrarias	200	100	100	NÚMERO
1300	71E	Evolución de jóvenes agricultores y agricultoras solicitantes de ayudas desde 2017	-	100	100	PORCENTAJE
1300	71E	Entidades asociativas integradas/fusionadas constituidas según su titularidad	16	5	11	NÚMERO
1300	71E	Gasto de DLP (submedida 19.2 leader) comprometido en proyectos con enfoque de género	20	-	-	PORCENTAJE
1300	71E	Ayudas del sistema integrado de ayudas PAC concedidas	260.000	105.000	155.000	NÚMERO
1300	71E	Grupos de acción local de pesca (GALP) con órganos de decisión paritarios	0,3	-	-	NÚMERO
1300	71E	Variación del total de reuniones a las que se convocan a mujeres del sector pesquero	2	-	-	PORCENTAJE

Sección	Programa	Denominación Indicador	Cantidad total	Cantidad Mujeres	Cantidad Hombres	Magnitud
1300	71E	Proyectos de agroindustrias con valoración de criterios de género	29	-	-	NÚMERO
1300	71E	Expedientes resueltos transformación/comercialización con criterios de género	25	-	-	NÚMERO
1300	71E	Actuaciones de cooperación canales cortos/mercado local con valoración criterios de género	4	-	-	NÚMERO
1300	71F	Evolución de jóvenes agricultores y agricultoras solicitantes de ayudas desde 2017	-	100	100	PORCENTAJE
1300	71F	Jóvenes agricultores que mantienen la actividad agraria	35	7	28	NÚMERO
1300	71F	Personas beneficiarias de las ayudas a la medida 113 cese anticipado del PDR 2014-2020	95	-	-	NÚMERO
1300	71F	Personas beneficiarias de las ayudas de las medidas 10, 11 y 13 del PDR	46.198	-	-	NÚMERO
1300	71F	Gasto de DLP (submedida 19.2 leader) comprometido en proyectos con enfoque de género	20	-	-	PORCENTAJE
1300	71F	Ayudas del sistema integrado de ayudas PAC concedidas	260.000	105.000	155.000	NÚMERO
1300	71F	Grupos de acción local de pesca (GALP) con órganos de decisión paritarios	0,3	-	-	NÚMERO
1300	71F	Variación del total de reuniones a las que se convocan a mujeres del sector pesquero	2	-	-	PORCENTAJE
1300	71F	Personas beneficiarias de acciones de promoción de la igualdad de género	36.545	12.036	24.502	NÚMERO
1300	71F	Actuaciones orientadas principalmente a la promoción de la equidad de género y al empoderamiento de las mujeres	33	-	-	PORCENTAJE
1300	71F	Colmenas subvencionadas según su titularidad	387.080	118.005	257.039	NÚMERO
1300	71H	Gasto de DLP (submedida 19.2 leader) comprometido en proyectos con enfoque de género	20	-	-	PORCENTAJE
1300	71H	Ayudas del sistema integrado de ayudas PAC concedidas	260.000	105.000	155.000	NÚMERO
1300	71H	Grupos de acción local de pesca (GALP) con órganos de decisión paritarios	0,3	-	-	NÚMERO
1300	71H	Variación del total de reuniones a las que se convocan a mujeres del sector pesquero	2	-	-	PORCENTAJE
1300	71H	Proyectos aprobados que contribuyan a la igualdad de género	20	-	-	PORCENTAJE
1300	71H	Gasto que contribuye a la igualdad de género correspondiente al programa de desarrollo rural 2014-2020	20	-	-	PORCENTAJE
1300	71H	Líneas de ayudas con requisitos y/o criterios de selección con perspectiva de género del Programa de Desarrollo Rural 2014-2020	50	-	-	PORCENTAJE
1300	71H	Proyectos Leader presentados por mujeres o entidades con participación mayoritaria de mujeres	30	-	-	PORCENTAJE
1300	71H	Empleos creados acumulados en el ámbito rural mediante el PDR en base al año 2015	100	40	60	NÚMERO
1300	71H	Mujeres contratadas por el programa Leader	35	-	-	PORCENTAJE

Sección	Programa	Denominación Indicador	Cantidad total	Cantidad Mujeres	Cantidad Hombres	Magnitud
1300	71P	Gasto de DLP (submedida 19.2 leader) comprometido en proyectos con enfoque de género	20	-	-	PORCENTAJE
1300	71P	Ayudas del sistema integrado de ayudas PAC concedidas	260.000	105.000	155.000	NÚMERO
1300	71P	Grupos de acción local de pesca (GALP) con órganos de decisión paritarios	0,3	-	-	NÚMERO
1300	71P	Variación del total de reuniones a las que se convocan a mujeres del sector pesquero	2	-	-	PORCENTAJE
1300	71P	Mujeres empleadas en acuicultura como consecuencia de las medidas del FEMP	4	-	-	NÚMERO
1300	71P	Proyectos acuícolas subvencionados con perspectiva de género	2	-	-	NÚMERO
1300	71P	Proyectos acuícolas priorizados con perspectiva de género	2	-	-	NÚMERO
1300	71P	Estudios y proyectos	1	-	-	NÚMERO
1300	71P	Mujeres empleadas en proyectos acogidos a las estrategias de los GALP	8	-	-	NÚMERO
1300	71P	Proyectos de los GALP subvencionados con perspectiva de género	10	-	-	NÚMERO
1300	71P	Proyectos priorizados con perspectiva de género acogidos a las estrategias de los GALP	15	-	-	NÚMERO
1300	71P	Organizaciones representativas del sector pesquero andaluz apoyadas con ayudas	1	-	-	NÚMERO
1300	71P	Asociaciones de mujeres apoyadas en el sector pesquero	1	-	-	NÚMERO
1300	71P	Jornadas organizadas para mujeres del sector pesquero	2	-	-	NÚMERO
1300	71P	Empleos mantenidos y/o creados en empresas de pesca y acuicultura sostenible en base al año 2017	465	130	335	NÚMERO
1339	71X	Incremento de sectores que implantan el plan de igualdad de mujeres y hombres en la Junta de Andalucía	100	-	-	PORCENTAJE
1339	71X	Contrataciones del plan de empleo agrario	6.200	2.700	3.500	NÚMERO
3300	71F	Personas beneficiarias de ayudas de la PAC	223.244	-	-	NÚMERO
3300	71F	Jóvenes agricultores que se incorporan a la actividad agraria	1.603	-	-	NÚMERO
3300	71F	Ayudas del sistema integrado de ayudas PAC concedidas	260.000	105.000	155.000	NÚMERO
3300	71F	Mujeres beneficiadas por las acciones de la perspectiva de género	100	-	-	NÚMERO
3300	71F	Actuaciones orientadas principalmente a la promoción de la equidad de género y al empoderamiento de las mujeres	33	-	-	PORCENTAJE
09. INFRAESTRUCTURAS HIDRÁULICAS Y DE TRANSPORTE						
1300	51D	Población beneficiada por actuaciones de mejora de saneamiento y depuración de aguas residuales y defensa	11	-	-	PORCENTAJE
1300	51D	Poblacion beneficiada proyectos abastecimiento	385.000	-	-	NUMERO
1700	51B	Variación anual en el número de personas usuarias de transporte público colectivo en metros y tranvías	4,4	-	-	PORCENTAJE
1700	51B	Personas usuarias transporte público	69.000.000	31.050.000	37.950.000	NUMERO
1700	51B	Pasajeros/as anuales sistemas tranviarios	31.302	-	-	EN MILES

Sección	Programa	Denominación Indicador	Cantidad total	Cantidad Mujeres	Cantidad Hombres	Magnitud
10. VIVIENDA, URBANISMO Y ORGANIZACIÓN DEL TERRITORIO						
1700	43A	Subvenciones estatales a personas inquilinas alquiler	12.938	6.469	6.469	NÚMERO
1700	43A	Ayudas alquiler I.S. familias	4.030	2.015	2.015	NÚMERO
1700	43A	Ayudas a adquirentes de vivienda	1.652	826	826	NÚMERO
1700	43A	Horas de trabajo de la obra en relación con el total de horas de trabajo del colectivo de inserción laboral	10	-	-	PORCENTAJE
1700	43A	Inversión en mano de obra del colectivo de inserción laboral respecto al total	10	-	-	PORCENTAJE
1700	43A	Variación anual de residentes del parque público cuyas viviendas se hayan rehabilitado	1.158	-	-	NÚMERO
1700	43A	Viviendas rehabilitadas parque público residencial	1.158	-	-	NÚMERO
1700	43B	Alumnos/as formados	30	15	15	NÚMERO
1700	43B	Cursos de formación en materia de género y urbanismo	1	-	-	NÚMERO
11. DEPORTE						
1200	46B	Deportistas de alto rendimiento de Andalucía	1.132	402	730	NÚMERO
1200	46B	Deportistas de alto nivel de Andalucía	55	15	40	NÚMERO
1200	46B	Personas matriculadas en cursos de formación deportiva reglada	55	5	50	NÚMERO
1200	46B	Diplomas de formación deportiva	350	200	150	NÚMERO
1200	46B	Personas inscritas en los cursos de formación continua	400	200	200	NÚMERO
1200	46B	Solicitudes para la obtención de titulaciones náutico-deportivas	4.000	500	3.500	NÚMERO
1200	46B	Titulaciones náutico-deportivas expedidas	3.600	200	3.400	NÚMERO
1200	46B	Deportistas de alto rendimiento sobre total deportistas atendidos/as en el Centro Andaluz de Medicina del Deporte	-	13	13	PORCENTAJE
1200	46B	Deportistas atendidos/as en el Centro Andaluz de Medicina del Deporte	5.400	1.400	4.000	NÚMERO
1200	46B	Alumnado en prácticas en el Centro Andaluz de Medicina del Deporte	20	10	10	NÚMERO
1200	46B	Deportistas con licencia federativa	526.518	91.302	435.216	NÚMERO
1200	46B	Incremento del número de mujeres con licencias deportivas	2	-	-	PORCENTAJE
1200	46B	Convocatorias de subvenciones en materia de deporte con inclusión de la perspectiva de género	3	-	-	NÚMERO
12. CULTURA						
1800	45B	Personas autorizadas actividades arqueológicas	500	200	300	NÚMERO
1800	45B	Personas usuarias de la Red de Espacios Culturales de Andalucía	1.911.696	962.252	949.444	NÚMERO
1800	45B	Asistentes a actividades culturales de los archivos	50.000	25.000	25.000	NÚMERO
1800	45B	Personas usuarias de los archivos de Andalucía	120.000	59.000	61.000	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación Indicador	Cantidad total	Cantidad Mujeres	Cantidad Hombres	Magnitud
1800	45B	Personas usuarias de las bibliotecas auxiliares de los archivos	3.000	1.500	1.500	NÚMERO
1800	45B	Variación de personas usuarias de bibliotecas provinciales	-	1,5	1,5	PORCENTAJE
1800	45D	Variación en el número de personas usuarias de los museos	96.641	50.808	45.833	NÚMERO
1800	45D	Personas usuarias de museos gestionados por la Junta de Andalucía	2.235.007	1.173.516	1.061.491	NÚMERO
1800	45D	Discursos expositivos revisados desde la perspectiva de género	2	-	-	NÚMERO
1800	45D	Actividades y exposiciones centradas en la perspectiva de género	30	-	-	NÚMERO
1800	45D	Publicaciones científicas y de difusión desde la perspectiva de género	3	-	-	NÚMERO
1800	45E	Personas participantes de la programación cultural	310.982	-	-	NÚMERO
1800	45H	Personas usuarias de la Red de Bibliotecas de Andalucía	2.300.000	1.000.000	1.300.000	NÚMERO
1800	45H	Personas beneficiarias préstamos materiales de la Red de Bibliotecas de Andalucía	3	1,5	1,5	NÚMERO
1831	45F	Estudio visitantes perspectiva género	2	-	-	NÚMERO
1832	45G	Adquisiciones fondos colección permanente por autor/a	-	50	50	PORCENTAJE
1832	45G	Variación anual de los fondos de la colección permanente por autor/a del Centro Andaluz de Arte Contemporáneo	5	-	-	PORCENTAJE
1832	45G	Donaciones, depósitos y compras anuales de obras de arte por autor/a	30	15	15	NÚMERO
1832	45G	Participación de mujeres artistas en exposiciones Centro Andaluz de Arte Contemporáneo	50	-	-	PORCENTAJE
1832	45G	Actividades, talleres o exposiciones con temática mujer o de autoras femininas	16	-	-	NÚMERO
1832	45G	Participación de mujeres artistas en exposiciones CAAC	57	-	-	PORCENTAJE
1832	45G	Asistentes a actividades formativas del Centro Andaluz de Arte Contemporáneo	-	46	54	PORCENTAJE
1832	45G	Visitantes al Centro Andaluz de Arte Contemporáneo	-	52	48	PORCENTAJE
1832	45G	Visitas escolares al Centro Andaluz de Arte Contemporáneo	-	51	49	PORCENTAJE
1832	45G	Visitas otros grupos al Centro Andaluz de Arte Contemporáneo	-	52	48	PORCENTAJE
1832	45G	Visitas escolares al Centro Andaluz de Arte Contemporáneo	16.000	-	-	NÚMERO
1832	45G	Visitantes al Centro Andaluz de Arte Contemporáneo	160.000	-	-	NÚMERO
1832	45G	Visitas otros grupos al Centro Andaluz de Arte Contemporáneo	6.000	-	-	NÚMERO
1832	45G	Asistentes a actividades formativas del Centro Andaluz de Arte Contemporáneo	-	46	54	PORCENTAJE
13. COOPERACIÓN Y FINANCIACIÓN DE LAS CORPORACIONES LOCALES						
0900	81A	Asistentes	320	-	-	NUMERO
0900	81A	Resoluciones de provisiones (Funcionarios habilitados de carácter nacional)	800	-	-	NUMERO

Sección	Programa	Denominación Indicador	Cantidad total	Cantidad Mujeres	Cantidad Hombres	Magnitud
14. ADMINISTRACIÓN FINANCIERA Y TRIBUTARIA						
1100	61D	Programas presupuestarios incluidos en el plan piloto de evaluación	3	-	-	NÚMERO
1100	61D	Alumnado en el seminario de herramientas presupuestarias	170	90	80	NÚMERO
1100	61D	Alumnado de las acciones formativas	60	30	30	NÚMERO
1100	61D	Actividades formativas de evaluación, elaboración y seguimiento del presupuesto	11	-	-	NÚMERO
1100	61D	Programas que tienen objetivo de género	89	-	-	NÚMERO
1100	61D	Visitas en Internet a la sección presupuestos y género	3.000	-	-	NÚMERO
1100	61D	Programas que incorporan objetivos y actuaciones de género	80	-	-	PORCENTAJE
1100	61D	Informes de análisis de impacto de género en el presupuesto	20	-	-	NÚMERO
1100	61D	Programas presupuestarios auditados en materia de género	4	-	-	NÚMERO
1100	61D	Programas G y G+ y Entidades Instrumentales que han incorporado a su planificación estratégica las recomendaciones de las auditorías	8	-	-	NÚMERO
1100	61D	Actuaciones de sensibilización, asesoramiento y formación en presupuesto y género	5	-	-	NÚMERO
1100	61D	Grado de desarrollo del manual de Procedimiento de Auditorías de Presupuesto y Género	80	-	-	PORCENTAJE
1100	61E	Personas que acceden a la formación específica (ámbito interno)	549	305	244	NÚMERO
1100	61E	Personas que acceden a la formación específica (ámbito externo)	36	15	21	NÚMERO
1100	61E	Personas que acceden a la formación específica para el uso de nuevos módulos y/o sistemas de información	59	34	25	NÚMERO
1100	61E	Personas usuarias de nuevos módulos en sistemas de información preexistentes	141	85	56	NÚMERO
1100	61E	Personas usuarias de nuevas herramientas de obligada utilización (aprobados y/o mejorados en el ejercicio)	263	137	126	NÚMERO
1100	61E	Incidencias detectadas en informes de CFP en materia de género	5	-	-	NÚMERO
1100	61H	Propuestas normativas tributarias tramitadas/solicitadas por órganos competentes	100	-	-	PORCENTAJE
1100	61H	Estudios e informes realizados sobre dispo. generales e interpretación de normas tributarias sobre el total de solicitudes	100	-	-	PORCENTAJE
1100	61H	Disposiciones de carácter general	3	-	-	NÚMERO
1100	61H	Estudios socioeconómicos política tributaria	8	-	-	NÚMERO
1100	61H	Estudios de impacto beneficios fiscales	3	-	-	NÚMERO
1100	61H	Consultas tributarias escritas contestadas	100	-	-	PORCENTAJE
1100	61H	Informes tributarios y de precios públicos	50	-	-	NÚMERO
1100	61H	Sesiones de la Junta Superior de Hacienda	6	-	-	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación Indicador	Cantidad total	Cantidad Mujeres	Cantidad Hombres	Magnitud
1100	61H	Resoluciones de la Junta Superior de Hacienda	300	-	-	NÚMERO
1100	61H	Expedientes preparados y remitidos	100	-	-	PORCENTAJE
1100	61H	Grado de satisfacción de contribuyentes	100	-	-	PORCENTAJE
1100	61H	Respuesta a quejas y sugerencias Administración tributaria	100	-	-	PORCENTAJE
1100	61H	Información y publicidad	2	-	-	NÚMERO
1100	61H	Estudios e informes realizados sobre dispo. generales e interpretación de normas tributarias sobre el total de solicitudes	100	-	-	PORCENTAJE
1100	61H	Estudios de impacto de género en las normas tributarias	2	-	-	NÚMERO
1100	61H	Estudios e informes estadísticos realizados con perspectiva de género	3	-	-	NÚMERO
1100	61I	Capacidad de los centros directivos para incorporar la perspectiva de género en la normativa	100	-	-	PORCENTAJE
1100	61I	Solicitudes recibidas por correo electrónico en CEIS	76.000	40.651	35.349	NÚMERO
1100	61I	Solicitudes recibidas por correo electrónico en el centro de información y atención tributaria (CIYAT)	34.000	18.186	15.840	NÚMERO
1100	61I	Autoliquidaciones modelo 621 (impuesto sobre vehículos de tracción mecánica) presentadas telemáticamente	2.932	650	2.282	NÚMERO
1100	61I	Liquidaciones modelo 046 presentadas telemáticamente	-	44,5	55,4	PORCENTAJE
1100	61I	Personas que realizan presentaciones electrónicas generales	161.459	77.500	83.959	NÚMERO
1100	61I	Personas para las cuales se consultan datos de identidad en la plataforma de supresión de certificados en soporte papel	1.066.713	512.022	554.691	NÚMERO
1100	61L	Programas que tienen objetivo de género	89	-	-	NÚMERO
1100	61L	Áreas de mejora identificadas en la estrategia de presupuesto con perspectiva de género	6	-	-	NÚMERO
1100	61L	Informe de evaluación de la estrategia	1	-	-	NÚMERO
1100	61L	Informes de planificación estratégica de los presupuestos con perspectiva de género	1	-	-	NÚMERO
1100	61L	Áreas de políticas diagnosticadas desde la perspectiva de género	14	-	-	NÚMERO
1100	61L	Plan de formación	1	-	-	NÚMERO
1100	61L	Informes de seguimiento realizados	1	-	-	NÚMERO
1100	61L	Acciones de comunicación en materia de género	5	-	-	NÚMERO
1100	61L	Impactos informativos de acciones de difusión en materia de género	9.720	-	-	NÚMERO
1100	61L	Planes de sensibilización de presupuestos con perspectiva de género	1	-	-	NÚMERO
1100	61L	Personas asistentes a seminarios y conferencias en materia de presupuesto y género	200	125	75	NÚMERO
1139	61L	Estudios e informes estadísticos realizados con perspectiva de género	3	-	-	NÚMERO
1139	61L	Grado de satisfacción de contribuyentes	100	100	100	PORCENTAJE

Sección	Programa	Denominación Indicador	Cantidad total	Cantidad Mujeres	Cantidad Hombres	Magnitud
1139	61L	Brecha de género en la prestación de los servicios del Centro de Información y Admon. Tributaria (CIYAT)	0,01	-	-	PUNTOS PORCENT.
1139	61L	Nivel de feminización de los declarantes de autoliquidaciones tributarias	1	-	-	RATIO
1139	61L	Brecha de género en las personas causantes/donantes en el impuesto sobre sucesiones y donaciones	0,01	-	-	PUNTOS PORCENT.
1139	61L	Brecha de género en la forma de presentación y pago de las autoliquidaciones	0,01	-	-	PUNTOS PORCENT.
1139	61L	Estudios e informes estadísticos realizados con perspectiva de género	1	-	-	NÚMERO
1139	61L	Informes estadísticos	1	-	-	NÚMERO
1400	61K	Procedimientos en los que se ha implantado la perspectiva de género	50	-	-	PORCENTAJE
1400	61K	Procedimientos en los que se ha implantado la perspectiva de género	20	-	-	PORCENTAJE
1400	61K	Personas que se forman en enfoque integrado de género	5	-	-	PORCENTAJE
1400	61K	Operaciones aprobadas con impacto sobre la igualdad de género	50	-	-	PORCENTAJE
1400	61K	Expedientes de contratación licitados con cláusulas de género	50	-	-	NÚMERO
3100	61I	Medidas propuestas para impulsar la igualdad	2	-	-	NÚMERO
3100	61I	Solicitudes recibidas por correo electrónico en CEIS	76.000	40.651	35.349	NÚMERO
3100	61I	Solicitudes recibidas por correo electrónico en el centro de información y atención tributaria (CIYAT)	34.000	18.186	15.840	NÚMERO
3100	61I	Autoliquidaciones modelo 621 (impuesto sobre vehículos de tracción mecánica) presentadas telemáticamente	2.932	650	2.282	NÚMERO
3100	61I	Liquidaciones modelo 046 presentadas telemáticamente	-	44,5	55,4	PORCENTAJE
3100	61I	Personas que realizan presentaciones electrónicas generales	161.459	77.500	83.959	NÚMERO
3100	61I	Personas para las cuales se consultan datos de identidad en la plataforma de supresión de certificados en soporte papel	1.066.713	512.022	554.691	NÚMERO

15. ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA Y SUS INSTITUCIONES

0100	11A	Visitas a espacios museísticos y exposiciones	21.000	11.000	10.000	NÚMERO
0100	11A	Recomendaciones sobre uso no sexista del lenguaje emitidos por UIG incorporadas por el centro directivo al texto final	100	-	-	PORCENTAJE
0100	11A	Apoyo investigación universitaria	98	57	41	NÚMERO
0100	11A	Personas asistentes a reuniones de coordinación	40	16	24	NÚMERO
0100	11A	Observaciones de la UIG incorporadas a los textos normativos	100	-	-	PORCENTAJE
0100	11A	Observaciones de la UIG realizadas a los textos normativos	50	-	-	NÚMERO
0100	11A	Informes de observaciones realizados por la Unidad de Igualdad de Género	12	-	-	NÚMERO
0100	11A	Informes de evaluación del impacto de género	12	-	-	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación Indicador	Cantidad total	Cantidad Mujeres	Cantidad Hombres	Magnitud
0100	11A	Recomendaciones sobre el uso no sexista del lenguaje en los informes de observaciones de la unidad de género	50	-	-	NÚMERO
0100	11A	Recomendaciones incorporadas sobre uso no sexista del lenguaje de los informes de observaciones de la unidad de género	50	-	-	NÚMERO
0100	12A	Medidas propuestas para impulsar la igualdad	2	-	-	NÚMERO
0100	12A	Nuevos sectores que implantan el plan de igualdad de mujeres y hombres en la Junta de Andalucía	4	-	-	NÚMERO
0100	12A	Incremento de sectores que implantan el plan de igualdad de mujeres y hombres en la Junta de Andalucía	100	-	-	PORCENTAJE
0100	12A	Variación de sectores que tienen implantado el plan de igualdad	4	-	-	NÚMERO
0100	12A	Participación paritaria en tribunales de oposición	50	-	-	PORCENTAJE
0100	12A	Convocatorias de procesos selectivos de personal laboral que incluyan medidas de igualdad	5	-	-	NÚMERO
0100	12A	Convocatorias de procesos de provisión de puestos que incluyan medidas de igualdad	2	-	-	NÚMERO
0100	12A	Convocatorias de procesos de provisión que incluyan informe de impacto de género	2	-	-	NÚMERO
0100	12A	Medidas implementadas para favorecer la conciliación personal, laboral y familiar	5	-	-	NÚMERO
0100	12A	Disposiciones internas modificadas para incorporar medidas de conciliación y favorecer la igualdad real entre mujeres y hombres	2	-	-	NÚMERO
0100	12C	Ayudas de acción social tramitadas	4.400	3.080	1.320	NÚMERO
0100	12C	Solicitudes presentadas ayuda discapacidad	400	250	150	NÚMERO
0100	12C	Solicitudes ayuda discapacidad concedidas respecto a solicitudes presentadas	-	80	80	PORCENTAJE
0100	12C	Indemnizaciones tramitadas seguro accidentes	160	90	70	NÚMERO
0100	12C	Consultas y peticiones de información atendidas	160	90	70	NÚMERO
0100	52C	Acciones institucionales de género incorporadas en los planes, programas, normas y actos administrativos	150	50	100	NÚMERO
0100	52C	Personas de la Dirección General de Comunicación Social capacitadas en perspectiva de género	-	40	40	PORCENTAJE
0100	52C	Utilización de recursos formativos de género	50	-	-	PORCENTAJE
0100	52C	Inclusión del eje género en plan anual comunicación	100	-	-	PORCENTAJE
0100	52C	Acciones positivas de género en las normas de la Dirección General de Comunicación Social	5	-	-	NÚMERO
0100	52C	Acciones positivas de género en el Plan de ordenación e Impulso en el sector audiovisual	1	-	-	NÚMERO
0100	52C	Cláusulas de género en normativa de medios de comunicación social	5	-	-	NÚMERO
0100	52C	Informes de impacto de género sobre normas realizadas desde la Dirección General de Comunicación Social	100	-	-	PORCENTAJE

Sección	Programa	Denominación Indicador	Cantidad total	Cantidad Mujeres	Cantidad Hombres	Magnitud
0100	52C	Informes favorables sobre lenguaje no sexista	100	-	-	PORCENTAJE
0100	52C	Campañas institucionales sujetas a un lenguaje no sexista	100	-	-	PORCENTAJE
0100	52C	Campañas sobre igualdad de género o que mejoren el tratamiento de la violencia de género	100	-	-	PORCENTAJE
0100	52C	Solicitudes de cumplimiento del art. 58 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre a agencias de publicidad	100	-	-	PORCENTAJE
0131	12B	Variación interanual del número de mujeres que colaboran con el IAAP	5	-	-	PORCENTAJE
0131	12B	Variación interanual del número de personas colaboradoras con el IAAP formadas en género	-	5	5	PORCENTAJE
0131	12B	Variación interanual de autoras de publicaciones y de material didáctico	5	-	-	PORCENTAJE
0131	12B	Variación interanual del número de mujeres docentes colaboradoras en el plan de formación	5	-	-	PORCENTAJE
0131	12B	Variación interanual de mujeres evaluadoras de políticas públicas	5	-	-	PORCENTAJE
0131	12B	Personal docente del Plan de Formación del IAAP	2.700	1.350	1.350	NÚMERO
0131	12B	Personas evaluadoras de políticas públicas	40	20	20	NÚMERO
0131	12B	Personas autoras de publicaciones y material didáctico del IAAP en el año	30	15	15	NÚMERO
0131	12B	Evaluaciones de políticas públicas que incluyen análisis de enfoque de género	75	-	-	PORCENTAJE
0131	12B	Variación interanual de actividades formativas con contenido y trabajo en género	5	-	-	PORCENTAJE
0131	12B	Personas formadas en género del personal colaborador del IAAP	20	10	10	NÚMERO
0131	12B	Mujeres en las comisiones de selección que se han constituido durante el año	50	-	-	PORCENTAJE
0131	12B	Convocatorias de procesos selectivos en las que se hayan incluido en los temarios temas específicos en materia de igualdad	100	-	-	PORCENTAJE
0131	12B	Personas miembros de comisiones de selección	367	183	184	NÚMERO
0131	12B	Procesos selectivos convocados en el ejercicio que incluyen temas específicos de igualdad en sus temarios	64	-	-	NÚMERO
0131	12B	Personas formadas en la Escuela de Desarrollo Profesional con resultados positivos en la encuesta de transferencia	1.250	750	500	NÚMERO
0131	12B	Variación interanual del alumnado en procesos de aprendizaje colaborativo mediante Massive Online Open Courses (MOOCs)	-	10	10	PORCENTAJE
0131	12B	Variación interanual del alumnado que participa en proceso de aprendizaje colaborativo mediante comunidades de práctica	-	10	10	PORCENTAJE
0131	12B	Personas formadas en los programas de la Escuela de Desarrollo Profesional	30.000	15.000	15.000	NÚMERO
0131	12B	Personas formadas en la Escuela de Formación de Justicia	5.000	2.500	2.500	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación Indicador	Cantidad total	Cantidad Mujeres	Cantidad Hombres	Magnitud
0131	12B	Personas participantes en formación online del IAAP	35.000	18.000	17.000	NÚMERO
0131	12B	Variación interanual de las personas formadas en nuevas metodologías pedagógicas	-	5	5	PORCENTAJE
0131	12B	Personas formadas en la Escuela de Innovación Docente	600	300	300	NÚMERO
0131	12B	Personas formadas en el programa "En Comunidad"	200	100	100	NÚMERO
0131	12B	Personas participantes en las actividades formativas de la escuela de especialización y postgrado	50	25	25	NÚMERO
0131	12B	Personas adheridas a la comunidad de innovación	200	100	100	NÚMERO
0131	12B	Personas formadas en sensibilización a la innovación	600	300	300	NÚMERO
0131	12B	Personas colaboradoras en proyectos de innovación	40	20	20	NÚMERO
0131	12B	Personas que reciben formación especializada en innovación	180	90	90	NÚMERO
0131	12B	Aumento del grado de valoración de las competencias directivas del personal participante en la actividad formativa	8	8	8	NÚMERO
0131	12B	Personas Directivas y Predirectivas formadas anualmente	50	30	20	NÚMERO
0131	12B	Personas participantes en el programa de desarrollo de competencias directivas por primera vez	75	45	30	NÚMERO
0131	12B	Personas participantes en el programa de desarrollo de competencias directivas de años anteriores	103	58	45	NÚMERO
0131	12B	Personas telémacas	60	35	25	NÚMERO
0131	12B	Nuevas personas mentoras	12	6	6	NÚMERO
0131	12B	Personas que inician formación como líderes emergentes	45	25	20	NÚMERO
0131	12B	Personas participantes en talleres del itinerario formativo básico para la dirección	45	25	20	NÚMERO
0131	12B	Variación interanual de las personas implicadas en proyectos de gestión del conocimiento	-	10	10	PORCENTAJE
0131	12B	Personas participantes en proyectos de gestión del conocimiento	40	20	20	NÚMERO
0131	12B	Personas participantes en procesos selectivos de Justicia en Andalucía	13.100	9.100	4.000	NÚMERO
0131	12B	Variación interanual del número de participantes en el grupo abierto de evaluación de políticas públicas de red profesional	-	10	10	PORCENTAJE
0131	12B	Personas en el grupo de red profesional de evaluación de políticas públicas	40	20	20	NÚMERO
0131	12B	Participantes en las jornadas de evaluación de políticas públicas	150	75	75	NÚMERO
0131	12B	Participantes en los cursos de formación de evaluación de políticas públicas	100	50	50	NÚMERO
0900	11E	Personal de los servicios centrales con formación en igualdad de género	80	-	-	PORCENTAJE
0900	11E	Informes de género con datos desagregados	100	-	-	PORCENTAJE
0900	11E	Informes de observaciones realizados por la Unidad de Igualdad de Género	11	-	-	NÚMERO
0900	11E	Informes de género con análisis de brecha de género	30	-	-	PORCENTAJE

Sección	Programa	Denominación Indicador	Cantidad total	Cantidad Mujeres	Cantidad Hombres	Magnitud
0900	11E	Informes de observaciones realizados por la Unidad de Igualdad de Género	13	-	-	NÚMERO
0900	11E	Personas usuarias infraestructuras corporativas (redes software)	1.424	646	778	NÚMERO
0900	11E	Consultas y peticiones de información atendidas frente al total recibidas	-	40	60	PORCENTAJE
0900	11E	Solicitudes certificados digitales tramitados en registro	300	120	180	NÚMERO
0900	11E	Preguntas orales formuladas por diputadas/os	1.430	755	675	NÚMERO
0900	11E	Preguntas escritas formuladas por diputadas/os	1.066	693	373	NÚMERO
0900	12F	Medidas para el diseño e implantación de la estrategia de transformación y eficiencia en las entidades del sector instrumental	2	-	-	NÚMERO
0900	12F	Entidades del sector público instrumental analizadas para el dimensionamiento de sus plantillas	10	-	-	NÚMERO
0900	12F	Entidades del sector público instrumental en fase de análisis funcional	20	-	-	NÚMERO
0900	12F	Actuaciones para la agilización de informes sobre personal, retribuciones y estatutos en el sector público instrumental	2	-	-	NÚMERO
0900	12F	Actuaciones realizadas para el análisis de la relevancia de la transversalidad de género en las políticas públicas	1	-	-	NÚMERO
0900	12F	Actuaciones para el diseño de la metodología e identificación de estrategias para la evaluación de políticas públicas	3	-	-	NÚMERO
1000	11F	Asistentes a reuniones	390	195	195	NÚMERO
1000	11F	Asistentes a jornadas del CES	250	125	125	NÚMERO
1000	11F	Personas en prácticas por convenios suscritos	8	4	4	NÚMERO
1000	11F	Solicitudes de publicaciones	25	10	15	NÚMERO
1000	11F	Índice de mujeres receptoras de publicaciones del CES de Andalucía	0,66	-	-	IPRHM
1000	11F	Índice de presencia relativa de mujeres participantes en la convocatoria del Premio de Investigación del CES de Andalucía	1	-	-	IPRHM
1000	11F	Índice de mujeres receptoras de publicaciones del CES de Andalucía	0,66	-	-	IPRHM
1000	11F	Personas seguidoras en Twitter	1.300	767	533	NÚMERO
1000	11F	Fans en Facebook	500	295	205	NÚMERO
1000	11F	Normas analizadas desde la perspectiva de género	8	-	-	NÚMERO
1000	11F	Informes propios con perspectiva de género	6	-	-	NÚMERO
1000	11F	Personal del CES asistente a cursos sobre perspectiva de género	5	3	2	NÚMERO
1000	11F	Propuestas sobre mejora en materia de género	40	-	-	NÚMERO
1000	11F	Seguimientos de propuestas sobre mejora en materia de género	40	-	-	NÚMERO
1000	12J	Cursos de formación y perfeccionamiento del personal	5	-	-	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación Indicador	Cantidad total	Cantidad Mujeres	Cantidad Hombres	Magnitud
1000	12J	Permisos y licencias concedidos	1.100	700	400	NÚMERO
1000	12J	Alumnado de cursos de formación y perfeccionamiento	165	75	90	NÚMERO
1000	12J	Permisos y licencias concedidos	284	164	120	NÚMERO
1000	12J	Asesoramientos para la incorporación de la perspectiva de género	10	-	-	NÚMERO
1000	12J	Informes de impacto de género realizados por las unidades de género	20	-	-	NÚMERO
1000	12J	Observaciones al informe de evaluación de impacto de género	60	-	-	PORCENTAJE
1100	12K	Capacidad de los centros directivos para incorporar la perspectiva de género en la normativa	100	-	-	PORCENTAJE
1100	12K	Disposiciones normativas que incorporan la perspectiva de género	100	-	-	PORCENTAJE
1100	12K	Informes de observaciones realizados por la Unidad de Igualdad de Género	15	-	-	NÚMERO
1100	12K	Recomendaciones adoptadas en las disposiciones normativas de inclusión de la perspectiva de género	100	-	-	PORCENTAJE
1100	12K	Personas trabajadoras en el Edificio Torretriana que utilizan la Escuela Infantil Torretriana	40	22	18	NÚMERO
1100	12K	Medidas implementadas para favorecer la conciliación personal, laboral y familiar	1	-	-	NÚMERO
1100	12K	Alumnado de cursos de formación presenciales	800	480	320	NÚMERO
1100	12K	Alumnado de cursos de teleformación	1.170	702	468	NÚMERO
1200	12L	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia en comunicación lingüística	-	79,6	70,3	PORCENTAJE
1200	12L	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia matemática y en ciencia y tecnología	-	76,5	71,4	PORCENTAJE
1200	12L	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia digital	-	83,1	78,2	PORCENTAJE
1200	12L	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia aprender a aprender	-	82,1	74,4	PORCENTAJE
1200	12L	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en las competencias sociales y cívicas	-	85,3	78,1	PORCENTAJE
1200	12L	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia sentido de la iniciativa y espíritu emprendedor	-	82,8	75,2	PORCENTAJE
1200	12L	Alumnado que alcanza al menos un nivel medio en la competencia conciencia y expresiones culturales	-	85,9	78,3	PORCENTAJE
1200	12L	Normas que integran recomendaciones informe impacto de género	7	-	-	NÚMERO
1200	12L	Informes realizados por las estructuras con competencia en materia de igualdad	23	-	-	NÚMERO
1200	12L	Reuniones realizadas por las estructuras con competencia en materia de igualdad	15	-	-	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación Indicador	Cantidad total	Cantidad Mujeres	Cantidad Hombres	Magnitud
1200	12L	Informes de impacto de género realizados por las unidades de género	42	-	-	NÚMERO
1300	12M	Evolución de jóvenes agricultores y agricultoras solicitantes de ayudas desde 2017	-	100	100	PORCENTAJE
1300	12M	Jóvenes agricultores que se incorporan a la actividad agraria	1.010	405	605	NÚMERO
1300	12M	Variación en la brecha de género entre las personas titulares jóvenes de las explotaciones agrarias	5	-	-	PORCENTAJE
1300	12M	Gasto de DLP (submedida 19.2 leader) comprometido en proyectos con enfoque de género	20	-	-	PORCENTAJE
1300	12M	Ayudas del sistema integrado de ayudas PAC concedidas	260.000	105.000	155.000	NÚMERO
1300	12M	Grupos de acción local de pesca (GALP) con órganos de decisión paritarios	0,3	-	-	NÚMERO
1300	12M	Variación del total de reuniones a las que se convocan a mujeres del sector pesquero	2	-	-	PORCENTAJE
1300	12M	Aplicaciones informáticas adaptadas para recoger datos desagregados por sexo	2	-	-	NÚMERO
1300	12M	Documentos técnicos de seguimiento	5	-	-	NÚMERO
1300	12M	Asistentes a los cursos de género	28	16	12	NÚMERO
1300	12M	Personas trabajadoras	1.653	771	882	NÚMERO
1300	12M	Actividades de sensibilización en materia de género	2	-	-	NÚMERO
1300	12M	Reseñas relacionadas con información de género	5	-	-	NÚMERO
1300	12M	Contratos que incluyen en los pliegos de prescripciones técnicas cláusulas de igualdad	25	-	-	NÚMERO
1300	12M	Personas que han interactuado al menos una vez por vía telemática	1.000	-	-	NÚMERO
1300	12M	Informes semestrales con datos desagregados por sexo	2	-	-	NÚMERO
1300	12M	Consultas portal web	2.000	800	1.200	NÚMERO
1400	12N	Efectivos que disfrutan de flexibilidad horaria para conciliación laboral	10	-	-	PORCENTAJE
1400	12N	Alumnado de cursos de formación y perfeccionamiento	108	79	29	NÚMERO
1400	12N	Permisos y licencias concedidos	2.100	1.400	700	NÚMERO
1400	12N	Demandas de información de la ciudadanía por vía telemática	55.000	22.000	33.000	NÚMERO
1400	12N	Expedientes de solicitud de información pública tramitados	90	45	45	NÚMERO
1400	12N	Recomendaciones adoptadas en informes de género	65	-	-	PORCENTAJE
1400	12N	Informes de observaciones realizados por la Unidad de Igualdad de Género	10	-	-	NÚMERO
1500	120	Alumnado de cursos de formación y perfeccionamiento	3.401	1.701	1.701	NÚMERO
1500	120	Artículos indexados D1 publicados en el año del SSPA con liderazgo de mujeres	55	-	-	PORCENTAJE
1500	120	Variación de la diferencia entre el porcentaje de hombres y mujeres que valoran positivamente su salud	6	-	-	PORCENTAJE
1500	120	Planes de salud que integran la perspectiva de género de forma explícita	100	-	-	PORCENTAJE

Sección	Programa	Denominación Indicador	Cantidad total	Cantidad Mujeres	Cantidad Hombres	Magnitud
1500	120	Variación interanual acciones formativas y de sensibilización en género e igualdad de oportunidades en la Consejería	1	-	-	NÚMERO
1500	120	Variación interanual del personal que ha recibido formación en materia de género e igualdad de oportunidades en la Consejería	2	-	-	PORCENTAJE
1500	120	Acciones formativas en materia de género e igualdad de oportunidades	4	-	-	NÚMERO
1500	120	Acciones formativas en materia de género e igualdad de oportunidades en el ámbito de la Consejería de Salud	10	-	-	PORCENTAJE
1500	120	Personas participantes en acciones de sensibilización en materia de género e igualdad de oportunidades en la Consejería de Salud	180	90	90	NÚMERO
1500	120	Acciones de sensibilización en materia de género e igualdad de oportunidades en el ámbito de la Consejería	2	-	-	NÚMERO
1531	120	Índice de distribución en categorías infrarrepresentadas	-	30	70	ÍNDICE
1531	120	Variación anual del número de centros sanitarios que adoptan el plan estratégico de igualdad	100	-	-	PORCENTAJE
1531	120	Centros que ponen en marcha al menos cinco medidas de igualdad	100	-	-	PORCENTAJE
1531	120	Indicadores de control y seguimiento de las medidas de igualdad en el SSPA	50	-	-	NÚMERO
1600	12P	Procedimientos en los que se ha implantado la perspectiva de género	25	-	-	PORCENTAJE
1600	12P	Variación de personas formadas	-	15	5	PORCENTAJE
1600	12P	Personas que acceden a la formación específica (ámbito interno)	3.750	2.820	930	NÚMERO
1600	12P	Acciones formativas en materia de género e igualdad de oportunidades	4	-	-	NÚMERO
1600	12P	Alumnado de acciones formativas en materia de género e igualdad de oportunidades	120	80	40	NÚMERO
1600	12P	Acciones de sensibilización en prevención de riesgos laborales con enfoque de género	420	-	-	NÚMERO
1600	12P	Personas participantes en acciones de sensibilización y formación en prevención de riesgos laborales	1.900	1.300	600	NÚMERO
1600	12P	Procedimientos adaptados a cambios normativos incorporando la variable de sexo	25	-	-	PORCENTAJE
1600	12P	Expedientes de contratación con cláusulas de género en pliegos o baremos de contratación	100	-	-	PORCENTAJE
1700	12Q	Servicio de enfermería	665	405	260	NÚMERO
1700	12Q	Variación anual de participantes en actividades de formación	1.519	481	1.038	NÚMERO
1700	12Q	Alumnado de cursos de formación y perfeccionamiento	2.025	688	1.337	NÚMERO
1700	12Q	Personas formadoras	215	54	161	NÚMERO
1700	12Q	Consultas y peticiones de información atendidas	3.500	1.750	1.750	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación Indicador	Cantidad total	Cantidad Mujeres	Cantidad Hombres	Magnitud
1700	12Q	Contratos que incluyen cláusulas de igualdad frente al total contratos resueltos	30	-	-	PORCENTAJE
1700	12Q	Informes de observaciones realizados por la Unidad de Igualdad de Género	8	-	-	NÚMERO
1700	12Q	Recomendaciones adoptadas en las disposiciones normativas de inclusión de la perspectiva de género	100	-	-	PORCENTAJE
1800	12R	Personas asistentes a reuniones de coordinación	100	-	-	NÚMERO
1800	12R	Permisos y licencias concedidos	2.286	1.395	891	NÚMERO
1800	12R	Resoluciones en materia de personal	240	-	-	NÚMERO
1800	12R	Expedientes de dietas tramitados	800	-	-	NÚMERO
3100	12A	Medidas propuestas para impulsar la igualdad	2	-	-	NÚMERO
3100	12A	Personas trabajadoras con dispensa sindical	-	40	60	PORCENTAJE
3100	12C	Solicitudes presentadas ayuda discapacidad	400	250	150	NÚMERO
3100	12C	Solicitudes ayuda discapacidad concedidas respecto a solicitudes presentadas	-	80	80	PORCENTAJE
3100	12C	Solicitudes presentadas préstamos sin intereses	4.000	2.800	1.200	NÚMERO
3100	12C	Préstamos concedidos	800	560	240	NÚMERO
3100	12C	Indemnizaciones tramitadas seguro accidentes	160	90	70	NÚMERO
3100	12C	Consultas y peticiones de información atendidas	160	90	70	NÚMERO

A large, stylized number '6' in a light orange color, centered within a square background that has a subtle gradient from light orange to white. The number is composed of thick, rounded strokes.

**INDICADORES 2017
EN RETROSPECTIVA**

6

Anualmente el Informe de Evaluación de Impacto de Género incluye un estudio de los indicadores presupuestarios, y de su ejecución, desde el punto de vista de género. Se basa este análisis en los datos de ejecución que emanan de la Cuenta General de la Comunidad Autónoma, siendo la última publicada la del Presupuesto de 2017. Este ejercicio de evaluación permite observar las previsiones establecidas en los indicadores presupuestarios, que reflejan el equilibrio entre la realidad observada a la que se dirige la actuación presupuestaria, y el objetivo de política pública establecido para la misma, y el cumplimiento de la planificación evidenciado por los datos de ejecución de dichos indicadores.

Se realiza un análisis por consejerías, en el que se atiende a los indicadores relacionados con la igualdad de género (G1, o indicadores específicamente diseñados para medir actuaciones de igualdad de género, y G2 o indicadores desagregados por sexo) de los programas de máxima relevancia para la igualdad entre hombres y mujeres, y que por tanto se clasifican como G+ en la escala del Programa G+. El total de indicadores analizados es de 344, de los cuales, 76, es decir el 22,1% son indicadores G1, y 268, es decir el 77,9%, son indicadores G2.

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y CONOCIMIENTO

En la Consejería de Economía y Conocimiento, hay tres programas que cuentan con la máxima relevancia de género: los programas 42J Universidades; 72C Emprendedores e internacionalización de la economía andaluza, y 61K Coordinación de Fondos Europeos. Se encuentra también en el marco de esta Consejería el programa 54F Elaboración y difusión estadística y cartográfica, del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, también clasificado como G+.

El programa de 42J Universidades incluye trece indicadores, un indicador G1 y doce G2. El indicador G1 es *Evaluaciones a agentes del conocimiento, grados y personal docente e investigador*, y fue ejecutado con creces (2.900 previstas y 4.172 realizadas; un 43,9% más). De los indicadores G2, cinco miden el número de personas entre el alumnado (de Grado, Máster oficial, nuevo ingreso, en movilidad Erasmus y con becas universitarias para prácticas en empresas). Destaca que en todos estos indicadores el número previsto de mujeres supera al de hombres, oscilando entre el 55% del total en las matrículas de grado, y el 61% en las prácticas de empresa. Estas proporciones por sexo se mantienen en los datos de ejecución, aunque las brechas, salvo en el indicador de movilidad Erasmus, disminuyen. Otros cuatro indicadores desagregados por sexo aportan información sobre el personal

docente e investigador (PDI). En estos indicadores sobre la carrera docente e investigadora, las diferencias por sexo en la previsión, de signo contrario a las del alumnado, es decir con mayoría de hombres, son mayores. Oscilan entre el 61,1% de hombres entre el global del personal PDI y el 78,6% de hombres en las cátedras. Suponen el 79,7% los hombres en las direcciones de departamento, y el 72,9% en el personal investigador principal. Como en el caso anterior en la ejecución se mantienen estas brechas. Sin embargo, son mayoría (el 55,6%) las mujeres entre el personal de administración y servicios (PAS), tanto en la previsión como en la ejecución. Por último, hay dos indicadores G2 sobre órganos de representación. El indicador *Personas en órganos unipersonales no electos en las universidades públicas andaluzas* revela una mayoría de hombres en la previsión (52,9%) que se agranda aún más en la ejecución (56,3%). Y los *Miembros de consejos sociales* también son mayoritariamente hombres (65,2% previsto y 62,6% en la ejecución).

El programa 61K Coordinación de Fondos Europeos, no cuenta con ningún indicador en el Presupuesto de 2017 que aporte información de género, pese a su máxima relevancia como motor de igualdad.

El tercero de los programas G+ de esta Consejería, 72C Emprendedores e internacionalización de la economía andaluza, estableció un indicador G1, y seis indicadores G2. El indicador G1 es *Mujeres beneficiarias de ayudas a la creación de empresas en el trabajo autónomo*, y mide el porcentaje de mujeres beneficiarias de expedientes de subvenciones destinadas a dicha creación de empresas. Su ejecución fue un 16,6% más alta de lo previsto. Los seis indicadores G2 restantes, se han ejecutado con desviaciones a la baja, salvo el indicador *Personas beneficiarias de apoyo a contrataciones para la conciliación hechas por trabajadores autónomos*, que partiendo de una previsión de 16 personas autónomas beneficiadas, en su mayoría hombres (6 mujeres y diez hombres), resultó en un total final de 137 personas beneficiarias, invirtiéndose además la brecha entre hombres y mujeres prevista, con un total final mayor de mujeres que de hombres (106 mujeres y 31 hombres). El indicador *Personas emprendedoras sensibilizadas*, previó una proporción ligeramente mayor de mujeres (51,7%) que de hombres (48,3%), manteniéndose prácticamente invariable en la ejecución. El indicador *Técnicos/as de apoyo para emprender proyectos empresariales*, muestra que tanto en la previsión como en la ejecución, este personal está compuesto mayoritariamente por mujeres (51,7% en la previsión y 58,5% en la ejecución). Se ejecutaron muy por debajo de lo previsto los indicadores *Empresarios/as, trabajadores/as y desempleados beneficiarios del programa de formación profesional* (un 64,3% menos) y *Ayudas a la mejora de la competitividad en los trabajadores autónomos* (un 97,5% menos). En el primero, se previó una mayor presencia de mujeres (46,7% de mujeres y 53,3% de hombres), invirtiéndose las proporciones en la ejecución (51,2% de mujeres y 48,8% de hombres). En el segundo, se mantiene la brecha por mayoría de hombres, aunque en la ejecución se acorta (previsión 40% de mujeres y 60% de hombres, y ejecución con 44,1% de mujeres y 55,9% de hombres).

En cuanto al programa 54F Elaboración y difusión estadística y cartográfica, cuenta con cuatro indicadores, dos G1 y dos G2. Desaparece con respecto al año anterior (presupuesto 2016) el indicador de *Personas adjudicatarias de becas*. Los dos indicadores G1 se han ejecutado por encima de lo previsto. En el de *Actividades pertinentes en género*, se previeron 37 y se llevaron a cabo 41. En el de *Actividades con transversalidad de género*,

se planificaron 32 y se realizaron 36. En cuanto a los indicadores G2, el primero, *Asistentes a actividades de formación*, preveía igual proporción de mujeres y hombres (50% para cada sexo) y en la ejecución resultaron más las mujeres (63,6% de mujeres y 36,4% de hombres). El segundo indicador es *Demandantes de información*, cuya brecha prevista (42,9% de demandantes mujeres y 57,1% de hombres) resultó mayor en la ejecución (33,6% de mujeres y 66,4% de hombres).

CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

En la Consejería de Hacienda y Administración pública, en el Presupuesto de 2017 había cuatro programas clasificados como G+: 61D Política presupuestaria, 61H Financiación y Tributos, 61L Coordinación de la Hacienda de la Comunidad Autónoma y 63A Regulación y Cooperación con instituciones financieras. Solo los programas 61D y 61L propusieron indicadores para medir aspectos de género, pese a la muy alta relevancia de los cuatro para la igualdad entre hombres y mujeres. También se describe en esta Consejería la ejecución correspondiente al programa 12B Selección y formación del personal de la Administración General, del Instituto Andaluz de Administración Pública.

En el programa 61D Política presupuestaria, se establecieron en el presupuesto de 2017 diez indicadores, 8 dedicados a medir actuaciones específicas para la igualdad de género, y dos desagregados por sexo, de los cuales uno es también un indicador de género. En estos dos indicadores, *Alumnado en el seminario de herramientas presupuestarias* y *Alumnado asistente en actuaciones de sensibilización y formación en presupuesto y género*, la ejecución superó con creces lo previsto: un 180% (sobre una previsión de 50 personas) más en el primer indicador y un 88,6% más en el segundo (sobre un alumnado previsto de 140). En el primero, previéndose paridad en el alumnado, finalmente hubo más mujeres (55,7% del total) y en el segundo, se partía de una previsión con mayoría femenina (64,3% de mujeres) y finalmente estas representaron el 42% del alumnado, mientras que los hombres fueron el 58%. Los indicadores *Visitas al módulo divulgativo de iniciación al presupuesto con perspectiva de género*, *Visitas en internet a la sección presupuestos y género* y *Programas presupuestarios auditados en materia de género*, tuvieron una ejecución por debajo de lo previsto (26,7% menos, 5,6% menos y 12,5% menos, respectivamente). La ejecución del indicador *Seminarios y jornadas en materia de género* muestra que la actuación no se llevó a cabo. Por último, se obtuvieron resultados por encima de lo previsto en los indicadores *Actuaciones de sensibilización, asesoramiento y formación en presupuesto y género* (un 8,3% más) e *Informes en materia de género* (un 1,1% más).

El segundo programa de esta Consejería que cuenta con indicadores con información útil desde el punto de vista de género es el 31L Coordinación de la Hacienda de la Comunidad Autónoma. Presentó tres indicadores G1. Uno de ellos muestra una ejecución ajustada a lo previsto (*Actuaciones en materia de género*, magnitud número, previsión y ejecución 25); el segundo muestra un resultado superior al esperado (*Informes en materia de género*, magnitud número, previsión 92 y resultado 93). El tercer indicador señala una actividad no llevada a cabo, pues su ejecución fue cero: *Seminarios y jornadas en materia de género*, magnitud número, previsión 1 y ejecución 0).

En el ámbito del Instituto Andaluz de Administración Pública, el Programa 12B Selección y Formación del personal de la Administración General, de máxima relevancia de género, ha ampliado en 2017 los indicadores para medir aspectos de género, pasando de nueve indicadores G2 en 2016 a 16 indicadores en 2017 (dos G1 y catorce G2). Se han introducido dos indicadores G1 nuevos, *Variación interanual de mujeres formadas en materia de dirección pública* y *Variación interanual de autoras de publicaciones y de material didáctico*, que además mostraron resultados muy superiores a la previsión: un 508% más el primero y un 1.650% más el segundo. También es nuevo el indicador G2 *Personas formadas en materia de igualdad*, con una ejecución un 369,9% superior a lo esperado. La mayoría de mujeres prevista en este indicador (62,5% de mujeres y 37,5% de hombres), resultó aún mayor en los resultados (72,8% de mujeres y 27,2% de hombres). El indicador *Personal docente del plan de formación del IAAP*, ejecutado un 369,3% por encima de lo planificado, partía de un profesorado con mayoría masculina (54,5% de hombres y 45,5% de mujeres) que resultó en su mayor parte femenino (61% de mujeres y 39% de hombres). En general, como muestran los indicadores correspondientes al alumnado, entre las personas asistentes a la formación, hay más mujeres que hombres en la previsión, diferencia que se mantiene en la ejecución. Destaca en este sentido el indicador *Personas participantes en formación online del IAAP*, con una previsión de un 65,2% de mujeres y 34,8% de hombres, y resultado de 67% de mujeres y 33% de hombres.

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN

El número de programas clasificados como G+ en la Consejería de Educación en el Presupuesto de 2017 fue de siete, a los que hay que añadir un programa G+ de la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa.

En el programa 31P Servicio de apoyo a las familias, se observa que se planificaron nueve indicadores relevantes a género. De ellos cinco son indicadores G2, y los cuatro restantes son G1. Estos últimos se ejecutaron al 100%, es decir según lo previsto, y son los siguientes: *Centros plan de apertura*, *Cobertura del servicio de aula matinal*, *Cobertura del servicio de comedor* y *Cobertura del servicio de actividades extraescolares*. Los otros cinco indicadores son G2 y se refieren al alumnado beneficiario de la gratuidad de los libros de texto, de los centros en el Plan de Apertura y de becas 6000 y Segunda Oportunidad. En general se ejecutaron por encima de lo previsto, y en todos ellos el porcentaje previsto y resultante de alumnas es ligeramente menor, salvo en el indicador *Alumnado beneficiario beca 6000*, en el que la presencia de alumnas supera al de alumnos en previsión (59% de alumnas) y resultado (59,5% de alumnas). Solo el indicador *Alumnado beneficiario beca segunda oportunidad* no se ejecutó al 100% (su ejecución fue un 63,8% inferior a lo esperado), y es también el único en el que la proporción de mujeres y hombres cambia entre la previsión (48% de mujeres y 52% de hombres) y la ejecución (53,2% de mujeres y 46,8% de hombres).

El programa 42C Educación Infantil y Primaria cuenta con dos indicadores G2 que muestran una ejecución superior a la prevista. Se trata de los indicadores *Alumnado de Educación infantil en centros públicos 2º ciclo* y *Alumnado de Educación primaria en centros públicos*, ambos ejecutados un 0,1% por encima de lo previsto.

La Educación secundaria y Formación profesional (programa 42D) presenta siete indicadores G2. Seis de ellos se refieren al alumnado, observándose por los datos de previsión y

ejecución que entre el alumnado de bachillerato y el que se benefició de becas de estudio para enseñanza secundaria, hay más alumnas que alumnos (en torno al 53% en previsión y ejecución). En la Educación secundaria obligatoria, la proporción de mujeres baja por debajo del 50% (48,3% en la previsión y 48,5% en resultados). En la Formación profesional, hay sin embargo mayor número de alumnos que de alumnas, siendo un 55,5% en el *Alumnado de ciclos formativos en centros públicos*, un 75,1% en el *Alumnado de formación profesional básica de centros públicos*, y el 66% en el *Alumnado que cursa formación profesional dual*. El indicador de *Participantes en procedimientos de acreditación y evaluación de las competencias profesionales* muestra que hay una mayor participación en estos procesos de mujeres (en la previsión, la proporción fue de 60% mujeres y 40% hombres, y en los resultados, 83,7% mujeres y 16,3% hombres).

El programa 42F Educación compensatoria, planteó cinco indicadores G2. Mientras que los indicadores de alumnado plantean previsiones con pocas diferencias por sexo en el alumnado –siendo la mayor la observada en el indicador *Alumnado con ayudas individualizadas de transporte*, con un 52% de alumnas y 48% de alumnos, brecha que aumenta en la ejecución, con un 56,3% de alumnas y 43,7% de alumnos– que se confirman en la ejecución, el único indicador sobre *Orientadores/as en IES* muestra una clara mayoría de mujeres (72,8% de mujeres y 27,2% de hombres), que aumentan en el resultado final (74,5% de mujeres y 25,5% de hombres). El indicador con una mayor desviación en la ejecución es el de *Alumnado beneficiario de la beca Adriano*, un 23,8% por debajo de lo previsto.

El siguiente programa G de la Consejería de Educación que se analiza es el programa 42G Educación de personas adultas, con cinco indicadores G2 sobre el alumnado en esta modalidad de enseñanza. En todos ellos, el número de alumnas previsto es mayor (entre el 55% y el 60%) al de alumnos, salvo en el de Alumnado de ESO y bachillerato de personas adultas, con mayoría de alumnos (53,6% de alumnos y 46,4% de alumnas).

En el programa 42I Educación para la primera infancia, se establecieron dos indicadores G1 y uno G2. Los primeros son *Centros con plazas de primer ciclo de infantil en centros públicos o de convenio* y *Plazas ofertadas de aula matinal y comedor escolar en centros públicos o de convenio de primer ciclo infantil*, y ambos se han ejecutado por encima del 90%. El indicador G2 es *Alumnado de primer ciclo educación infantil en centros públicos o de convenio*, con una ejecución un 2,8% por encima de lo previsto.

Finalmente, el programa 54C Innovación y evaluación educativa diseñó tres indicadores relacionados con género. El primero es un indicador G1 que mide el número de *Centros con docente asignado en materia de género*, con una ejecución un 1,6% superior a la planificación. Los otros dos son indicadores G2, relativos, por un lado al *Profesorado participante en programas educativos*, con un resultado un 8,9% por encima de la previsión, mostrando este indicador que el profesorado en estos programas es mayoritariamente femenino (68% de mujeres y 32% de hombres en previsión; 68,5% de mujeres y 31,5% de hombres en ejecución). Por otro, se mide el *Alumnado en centros bilingües*, y la ejecución fue un 2,1% menor a lo esperado.

En el ámbito de la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa, el programa 54C planteó cinco indicadores G2, con previsiones y resultados cercanos a la paridad en la presencia de

hombres y mujeres en previsión y ejecución para los indicadores que se centran en distintos aspectos del alumnado. Se observan en estos indicadores desviaciones importantes en la ejecución, sobre todo en los que miden Alumnado pruebas de diagnóstico primaria por asignatura (ejecución un 78,3% por debajo de lo previsto), Cuestionarios de contexto: alumnado (desviación -89,5%) y Alumnado pruebas de diagnóstico ESO por asignatura (desviación -78%). En el indicador sobre profesorado, *Profesorado evaluado*, se previó una presencia de mujeres del 70% y el de hombres del 30%, y la ejecución fue nula.

CONSEJERÍA DE SALUD

En la Consejería de Salud se observa que en el Presupuesto de 2017 fueron tres los programas con relevancia máxima para la igualdad de género, a los que hay que sumar los dos programas G+ del Servicio Andaluz de Salud (SAS).

El primero de los programas G+ a analizar en la Consejería es el Programa 31P Servicio de Apoyo a las familias. Planteó once indicadores, de los cuales diez son G2 y uno es G1, aunque este último debería haberse desagregado por sexo al referirse a población. Este indicador G1 es *Población cubierta*, y mide el número de personas con derecho a la prestación asistencial dental. Se ejecutó según lo previsto. Siete de los indicadores G2 miden distintos aspectos de la atención bucodental, como *Población infantil atendida*, y *Profesionales dentistas participantes*. Entre la población atendida, se observa que la presencia de niñas es ligeramente inferior a la de niños, pero en todo caso muy cercana al 50% por sexo, tanto en la planificación como en la ejecución. Entre los profesionales dentistas, las mujeres son más numerosas, alrededor del 56% en previsión y ejecución. También propone el programa dos indicadores relacionados con el programa de atención infantil temprana de Andalucía: *niños/as atendidas (número)* y *Cobertura niños/as atendidas (porcentaje)*.

En el programa 41C Atención sanitaria, se cuentan ocho indicadores de los cuales uno se clasifica como G1 y otros siete como G2. El indicador G1 es *Población de referencia en las APES hospitalarias*; de este indicador, cuya ejecución se ciñó a lo previsto, es preciso señalar que refiriéndose a población, podría desagregarse por sexo y ser un indicador G2, ya que tampoco proporciona información explícita de género como para ser considerado G1. Del resto de indicadores, que miden distintas actuaciones de atención sanitaria, cabe decir que se observan algunas brechas de género significativas. Por ejemplo en el indicador *Consultas externas en atención especializada*, con una previsión de un 59,1% de mujeres y 40,9% de hombres atendidos, que se equilibra levemente en la ejecución (57,3% de mujeres y 42,7% de hombres). En el indicador *Urgencias en atención hospitalaria* también prevé una mayor proporción de mujeres atendidas: un 57% de mujeres previsto frente a un 43% de hombres; esta brecha se acorta considerablemente en la ejecución (52,7% de mujeres y 47,3% de hombres). Por último, en el indicador *Asistencia sanitaria a pacientes en hemodiálisis (sesiones realizadas)*, la previsión es de una mayoría clara de hombres, suponiendo estos el 69,8%, resultando que fueron el 68,3% de las personas atendidas en la ejecución.

El tercer programa G+ de la Consejería de Salud es 41D Salud Pública y participación, cuenta en 2017 con trece indicadores, cinco G1 y ocho G2. El indicador G1 *Subvenciones concedidas en la línea de atención a personas que ejercen la prostitución sobre total de*

solicitudes (magnitud porcentaje) se ejecutó por encima de lo previsto (previsión 67%, ejecución 87%, un 29,8% más). Por su parte, el indicador *Preservativos masculinos distribuidos* mostró resultados por debajo de lo esperado (un 68% menos). Los indicadores –también G1– *Subvenciones concedidas respecto al total de subvenciones solicitadas en la línea de VIH/SIDA* (porcentaje) y *Test de diagnóstico precoz realizados* arrojan resultados que superan la previsión, particularmente este último, cuya ejecución fue un 23,2% mayor a lo previsto. Entrando en los indicadores G2, se observa que en los indicadores *Profesionales del sistema sanitario público de Andalucía formados en humanización de la atención perinatal* y *Profesionales del sistema sanitario público de Andalucía, desagregados por sexo, formados en lactancia materna*, el alumnado se prevé que esté compuesto sobre todo por mujeres (suponen el 70,4% y el 70% del total, respectivamente). Las actuaciones medidas por estos dos indicadores no se llevaron a cabo (su ejecución fue cero). En los indicadores *Profesionales del sistema sanitario público de Andalucía, desagregados por sexo, formados en salud sexual y reproductiva*, por un lado, y *en violencia de género*, por otro, se aprecia igualmente que se prevé que dicha formación implique sobre todo a mujeres (un 72,1% del total para la formación en salud sexual y reproductiva y un 71,4% en violencia de género). Estos porcentajes de presencia de mujeres subieron aún más en la ejecución (78,5% y 74,5% de mujeres en ambas actuaciones respectivamente). En el segundo de estos indicadores (*Formación en violencia de género*) la ejecución fue un 24,6% más baja de lo esperado (la ejecución fue del 67,3% para los hombres y del 78,6% para las mujeres). El resto de indicadores del programa muestra una presencia de mujeres y hombres cercana a la paridad en previsión y ejecución, y resultados por encima de lo esperado.

En el Servicio Andaluz de Salud los programas de máxima relevancia para la igualdad de género son dos: el 31P Servicio de apoyo a las familias y el 41C Atención Sanitaria. En el primero, se proponen 13 indicadores (dos G1 y once G2). Desde el punto de vista de género, destaca el indicador G1 *Embarazadas con actividades de promoción, prevención o asistencia bucodental*, cuya ejecución se situó por debajo de lo previsto (se ejecutó el 86,9%). Destaca también el hecho de que las previsiones (que se mantienen en la ejecución) en los tres indicadores que miden las actuaciones destinadas a apoyar a las personas cuidadoras, muestran que la composición de este colectivo es mayoritariamente femenino: son mujeres el 84,6% entre las *Personas cuidadoras incluidas en cartera de servicios*; el 84,5% en las *Personas cuidadoras de grandes discapacitados susceptibles de identificación*; y el 80% en la *Cobertura de personas con tarjeta+Cuidado* (porcentaje). Por último, el indicador *Niños/as atendidos con diagnóstico de trastorno de conducta alimentaria (TCA)* revela que este trastorno afecta fundamentalmente a las niñas, que son el 91,3% del total previsto, y el 93,7% del total efectivamente atendido (que es por otra parte superior a lo previsto en un 29,9%).

De los 20 indicadores del segundo programa G+ del SAS, 41C Atención Sanitaria, son destacables desde el punto de vista de la ejecución en relación con el género los siguientes indicadores. En el indicador *Mujeres que se han realizado una mamografía en el programa de detección precoz de cáncer de mama*, el número final de mujeres resultante fue mayor de lo previsto (un 4,7% más). Tanto en la previsión de *Personas atendidas en Consultas en atención primaria* como en las *Visitas domiciliarias de atención primaria*, el número de mujeres en el total de personas atendidas fue mayor al de hombres (57,9% en la previsión en consultas en primaria y el 65,3% en las visitas domiciliarias); en la ejecución se confirmaron

estas diferencias. El indicador de *Investigadores liberados parcialmente o contratados por el SAS*, revela que en su mayor parte son hombres (el 53,9% del total previsto, y el 58,1% en los resultados. Resulta llamativo igualmente el indicador de *Personas que finalizan los grupos de atención socioeducativa (GRUSE)*, pues se previó que solo fuesen hombres el 5,4%, resultando que supusieron solo el 1,4% de la población que finalizó dichos grupos. En general, en el resto de indicadores sobre actuaciones de atención primaria, es mayor el número de mujeres que de hombres, suponiendo estas entre el 50% y el 60%.

CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y POLÍTICAS SOCIALES

La Consejería de Igualdad y Políticas Sociales reunía en 2017 diez programas G+, ocho de los cuales se encuadran en la propia Consejería, uno en el Instituto Andaluz de la Juventud, y otro en el Instituto Andaluz de la Mujer. También se incluye en el ámbito de esta Consejería el programa de la sección Pensiones Asistenciales.

El programa 31B Plan sobre drogodependencias, presenta diez indicadores G2. Desde el punto de vista de género, destaca que en todas las actuaciones medidas, salvo en las asociadas a información y difusión, cuantificadas mediante los indicadores *Alumnado que recibe programas de prevención de drogodependencias y adicciones por curso escolar* y *Llamadas a teléfono informativo*, en las que las previsiones son equilibradas por sexo, las cantidades previstas y resultantes son mayoritariamente masculinas. Ocurre así en las previsiones (que se cumplen en los resultados) de los indicadores *Tasa de personas en tratamiento asistencial* (85% de hombres); *Número de ingresos residenciales* (85% de hombres); *Número de admisiones a tratamiento* (son hombres el 82,5% del total); *Número de personas en tratamiento con metadona* (87,6% de hombres); *Programa red de artesanos* (75% de hombres); y *Programa Arquímedes* (82,5% de hombres).

En el programa 31E Atención a la infancia, presenta trece indicadores, de los cuales dos son G1 y once G2. Se observa que los indicadores G1 no son indicadores de igualdad de género específicamente, por lo que deberían estar clasificados como G2. De los once indicadores G2, cinco plantean una previsión en la que ambos sexos se encuentran cercanos al 50% de presencia. Son los indicadores *Menores tutelados*; *Menores protegidos por el sistema de protección*; *Menores acogimiento familiar remunerado*; *Propuestas nuevas adopciones nacionales*; y *Menores atendidos/as por equipos de tratamiento familiar*. De ellos, solo el indicador de *Menores acogimiento familiar remunerado*, mantiene esta proporción de sexos cercana al 50% en la ejecución, resultando el resto con mayoría masculina, particularmente en el indicador de *Menores protegidos por el sistema de protección*, con una presencia final del 40,3% de mujeres y 59,7% de hombres. Se prevé una mayoría masculina que se agranda o mantiene en la ejecución en los indicadores *Menores extranjeros/as no acompañados atendidos*, *Menores atendidos en centros de protección* y *Jóvenes extutelados/as atendidos*. Por otra parte, se preveía una mayoría de mujeres en los indicadores *Menores atendidos en programas riesgo vulnerabilidad social*, *Menores atendidas/os en programas abuso sexual*, y *Personas formadas*. En la ejecución, en el primero de los indicadores se invierte la brecha, con un resultado en el que hay más hombres que mujeres; en el segundo indicador la presencia de mujeres resultó aún mayor a lo previsto, y el tercero tiene ejecución cero.

El programa 31G Bienestar Social, incluyó cinco indicadores. Uno de ellos se presenta como G1, pero debería ser G2, *Personas atendidas en los servicios sociales comunitarios sobre la población total de Andalucía* (magnitud porcentaje). Los otros cuatro, son indicadores G2, ejecutados según lo previsto, y en los que se observa que mientras que la presencia de hombres y mujeres es equilibrada (aunque con mayoría femenina) en los dos indicadores de personas beneficiarias, *Personas usuarias en los servicios sociales comunitarios* (previsión 55,2% de mujeres y 44,8% de hombres) y *Personas de etnia gitana atendidas en los proyectos subvencionados* (previsión 50,9% de mujeres, 49,1% de hombres), en los dos que miden actuaciones relacionadas con las personas que trabajan en estos servicios, la presencia de mujeres es muy superior a la de hombres: del 94,9% en el indicador *Profesionales o trabajadores de los servicios sociales comunitarios que intervienen en el plan concertado de servicios sociales* y del 85% en el indicador *Personas que se forman en enfoque integrado de género*.

El siguiente programa a analizar en esta Consejería es el 31P Servicio de apoyo a familias. Presenta ocho indicadores G2, y uno referente a número que está clasificado como G0 pero podría desagregarse como el resto de indicadores sobre número de plazas del programa. Observando la distribución por sexo en estos indicadores, se aprecia que se preveía un mayor número de hombres que de mujeres (mujeres en torno al 40%, y hombres al 60%), manteniéndose esta circunstancia en la ejecución, en los indicadores *Plazas estancias diurnas personas con discapacidad*, *Plazas programa respiro familiar personas con discapacidad* y *Orientación jurídica número de citas por año*. No se cumplen las previsiones de mayoría masculina en los indicadores *Ayudas por nacimiento de tercer hijo/a*, que tuvo una presencia de hombres y mujeres cercana a la paridad en la ejecución, y *Plazas en el programa respiro familiar mayores*, en el que en el resultado final se invierte la brecha (se esperaba un 47,3% de mujeres y 52,7% de hombres, y finalmente las mujeres fueron el 54,7% y los hombres el 45,3%). En los indicadores *Plazas para estancias diurnas personas mayores* y *Comidas servidas al año*, la previsión de mayoría femenina (75% en el primero y 57% en el segundo) se mantiene en el resultado de ejecución. Por último, el indicador *Ayudas por partos múltiples (niños/niñas)*, contaba con que el número de ayudas por niñas fuese ligeramente mayor a las concedidas a niños (51,9% y 48,1% respectivamente), y el resultado fue ligeramente mayor para niños que para niñas (48,6% y 51,4% respectivamente).

Pasando al programa 31R Atención a la Dependencia, Envejecimiento Activo y discapacidad, cuenta con 16 indicadores, uno de los cuales es G1, *Asociaciones de mujeres solicitantes de subvenciones en el ámbito de discapacidad respecto al total de entidades solicitantes*, que se ejecutó ligeramente por debajo del porcentaje previsto (5% en previsión y 3,1% en ejecución). Del resto de indicadores, todos G2, son quince los que prevén un mayor número de mujeres entre las personas implicadas en la actuación que se mide, trasladándose esta previsión a la ejecución, salvo en cuatro indicadores: los del área de envejecimiento activo que miden, el número de *Viajes subvencionados del servicio transporte B50*, que partía de una previsión del 56% de mujeres y 44% de hombres y tuvo un resultado final inverso, del 44% de mujeres y 56% de hombres, y el que mide el porcentaje de ocupación de las *Plazas de inclusión social en residencias propias*, que preveía un 55% de plazas para mujeres y 45% para hombres, y contó con una ocupación de un 19% de mujeres y 81% de hombres. Por otra parte, en el indicador de *Número de personas con el 33% o más de grado de discapacidad*, se preveía que un 53,2% fueran mujeres frente al 46,8% de hombres, y finalmente la brecha se invierte con un

44,4% de mujeres y un 55,6% de hombres. Otros indicadores con desviaciones significativas en cuanto a presencia de hombres y mujeres son los de *Ocupación dependientes grado III s/ dotados dependientes en residencias propias* y *Ocupación plazas de personas dependientes según dotación*, en los que con una previsión inicial próxima a la paridad por sexo, se obtuvo un resultado con mayoría de mujeres (71,7% en el primer indicador y 67% en el segundo).

En el programa 31T Protección a la violencia de género y asistencia a víctimas, se observa que hay en 2017 dos indicadores G2, y ocho indicadores que miden diversas actuaciones en el ámbito del programa, que deberían ser G1 por las competencias que el programa desarrolla, y que están clasificados como G0. Los indicadores G2 son *Profesionales formados* y *Personas asistentes a reuniones de coordinación*. En el primero se esperaba paridad entre el alumnado en formación, y finalmente hubo más mujeres (54,8%) que hombres (45,2%). En el segundo indicador se preveía menor presencia de mujeres (solo el 28,6%) y en la ejecución su presencia llegó al 60%, frente al 40% de la de hombres.

El programa 32E Inclusión social, cuenta con siete indicadores G2 y un indicador G1. Este último es *Población beneficiaria del IMS sobre la población total de Andalucía*, con magnitud porcentaje, y se ha ejecutado por debajo de lo esperado (previsión 1,3%, resultado 0,25%). En los indicadores G2, las previsiones son en todos ellos de una mayor presencia de mujeres, en torno al 60%, cumpliéndose estas previsiones con pequeñas desviaciones. Es el caso de los indicadores *Personas beneficiarias del ingreso mínimo de solidaridad (IMS)*; *Personas contratadas con cargo al PEACA*; *Días trabajados con cargo al PEACA*; y *Personas beneficiarias de las ayudas concedidas con cargo al PESMVYPUS*. Sólo en el indicador *Niños y niñas usuarios de las escuelas de verano*, se previó un menor número de niñas que de niños (40% y 60% respectivamente), manteniéndose estas proporciones en los resultados finales. En los indicadores *Personas usuarias del servicio de comidas elaboradas a domicilio para mayores de 65 años* y *Personas usuarias del servicio de preparación y reparto de alimentos*, las previsiones y resultados son paritarios.

El último programa de la Consejería con clasificación G+ es el 82B Cooperación para el desarrollo. Propuso siete indicadores con información de género, de los cuales cuatro se encuentran clasificados como G0, cuando son indicadores G1. Sumando estos indicadores erróneamente clasificados con los dos que cuentan con clasificación G1, suman un total de seis indicadores específicos de género en el programa. El indicador restante es un indicador G2. Todos los indicadores de género (G1) se han ejecutado por debajo de lo previsto, salvo el de *Actuaciones orientadas principalmente a la promoción de la equidad de género y al empoderamiento de las mujeres*, cuya ejecución es de un 110,8% más. Registran resultados significativamente por debajo de la previsión los indicadores de *Actividades de formación e intercambio de experiencias sobre enfoque de género en cooperación al desarrollo*, que mide el número de actividades (33,3% menos) y *Actuaciones orientadas a la eliminación de la discriminación contra las mujeres y a la lucha contra la violencia de género* (porcentaje), con una ejecución un 45,8% menor a lo esperado.

Pasando al programa 32G Acciones para la igualdad y la promoción de las mujeres, a través del que se gestionan los créditos del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), este cuenta con doce indicadores G1 y diez indicadores G2, que miden el número de actuaciones de acción positiva, por un lado, y el número de personas desagregadas por sexo, beneficiarias o implicadas en otras actuaciones, por otro. Por lo general, la ejecución de los indicadores

G1 se ha situado por encima de la previsión, especialmente en los indicadores *Beneficiarias de atención a mujeres en riesgo de exclusión social*, con un resultado un 1.935,8% mayor de lo esperado (se esperaban 500 personas y hubo 10.179). Con un crecimiento relativo más moderado, está el indicador *Actuaciones de impulso para la puesta en marcha de planes de igualdad en las empresas*, con un aumento con respecto a la previsión del 66,7%. En sentido contrario, también en indicadores G1, destaca la ejecución inferior a lo previsto en los indicadores *Mujeres víctimas de violencia de género que participan en actuaciones de formación profesional para el empleo* (un 57% menos), o *Mujeres víctimas de violencia atendidas con atención psicológica* (un 44,6% menos).

Pasando a los indicadores G2, la previsión es siempre de una mayoría de mujeres (salvo en el indicador *Hijos/as mujeres víctimas de violencia atendidos en el servicio de atención psicológica*). Esta mayoría de mujeres se agranda aún más en la ejecución en los indicadores *Personas de centros directivos formadas para el fomento de la igualdad en el empleo* (del 55% de mujeres previsto al 85,5% resultante), *Personas de centros directivos formadas para la promoción del espíritu empresarial* (del 55% previsto al 87,5% en la ejecución) y *Personas formadas para el fomento de la igualdad en las empresas* (del 65% al 85,5%). Baja sustancialmente sin embargo con respecto a lo previsto, la proporción de mujeres en el indicador *Formación en género de las personas pertenecientes a las AMPAS y otras de la comunidad educativa* (previsión del 90% de mujeres, y resultado del 63,4%). En cuanto al grado de ejecución, se obtuvieron resultados muy por encima de lo planificado en los indicadores *Formación en género del profesorado de primaria y secundaria* (un 330,6% más) y *Formación en género de las personas pertenecientes a las AMPAS y otras de la comunidad educativa* (410,7% más). Por el contrario, no se ejecutó lo previsto según muestran los indicadores *Personas formadas para el fomento de la igualdad en las empresas* (un 89,7% menos de lo previsto), *Personas de centros directivos formadas para el fomento de la igualdad en el empleo* (un 69% menos), y *Formación en género al personal de las unidades igualdad de la Junta de Andalucía* (actividad que no se ejecutó, a juzgar por el resultado de ejecución nulo).

El programa 32F Promoción y Servicios a la Juventud, incluyó en su ficha de programa siete indicadores G2. En la previsión, tres de estos indicadores presentan mayoría de mujeres, *Consultas al teléfono de información sexual jóvenes* (55,6% de mujeres), *Usuarios/as del carnet joven* (55,2% de mujeres) y *Personas beneficiarias subvenciones de entidades locales* (50,8% de mujeres), que disminuye hasta casi la paridad en el primero de ellos en los resultados de ejecución. Por su parte, presentan en la previsión una mayoría de hombres los indicadores *Personas beneficiarias de subvenciones entidades juveniles* (56,7% de hombres) y *Miembros entidades juveniles censadas* (50,1% de hombres), con un resultado final que acorta la brecha en el primero de los indicadores (resultado final de hombres 53,9%), y la agranda en el segundo (55,8%). Por último, son paritarios en la previsión los indicadores de *Empresas creadas por jóvenes emprendedores* y *Participantes en los talleres del plan de sensibilización "Código joven"*, con un resultado final de un 45,6% de mujeres y 54,4% de hombres en el primero y 51,7% de mujeres y 48,3% de hombres en el segundo.

El último programa por analizar en el contexto de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales, es el 31F Pensiones Asistenciales. Contaba con cuatro indicadores G2, que miden el número de personas beneficiarias en cada tipo de pensión, en los que destaca que la presencia de mujeres es mayoritaria en la previsión, cumpliéndose dicha previsión en la ejecución.

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO

En la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, el número de programas con clasificación G+ en el Presupuesto 2017 fue de tres, a los que hay que añadir el programa del Servicio Andaluz de Empleo, también G+.

El primero de los programas G+ de esta Consejería es el programa 31C Seguridad, Salud y Relaciones Laborales. Presenta un indicador G1 (que aparece clasificado erróneamente como G0), *Subvenciones conciliación* (magnitud número), y cuatro indicadores G2. El indicador G1 presenta ejecución nula, al igual que los indicadores G2 *Personas beneficiarias de actuaciones de igualdad y conciliación laboral* y *Pruebas radiodiagnósticas al personal empleado público*, con previsión paritaria y ejecución cero en ambos casos. En el indicador *Ayudas sociolaborales tramitadas*, cuya previsión era de una mayoría de hombres beneficiarios de dicha tramitación, con un 85,2% de hombres y un 14,8% de mujeres, el resultado es aún más desequilibrado, con un 92,2% de hombres y un 7,8% de mujeres. Por último, el indicador *Pruebas analíticas a personal empleado público*, también con previsión paritaria, y resultado con mayoría masculina (43% de mujeres y 57% de hombres). Todos los indicadores de este programa mostraron una ejecución sustancialmente inferior a lo previsto.

En el programa 32D Formación Profesional para el empleo, se establecieron cuatro indicadores G2, relativos a alumnado. Destaca en cuanto a la ejecución que dos de ellos, *Alumnado planes formación personas trabajadoras ocupadas* y *Alumnado programas mixtos de formación y empleo* presentaron resultado de ejecución nulo, y otros dos, muy por debajo de lo previsto (*Alumnado de acciones formativas para personas desempleadas*, con ejecución un 99,1% menor a lo previsto, y *Alumnado en la Red Consorcio escuela*, cuya ejecución fue un 62,6% menor a lo planificado. Aunque todos los indicadores parten de una previsión ligeramente superior de alumnas, en el indicador *Alumnado acciones formativas para personas desempleadas* se agranda la diferencia, con resultado de un 64,5% de mujeres y 35,5% de hombres, y en el de *Alumnado en la red consorcio escuela*, se invierte, con un resultado de un 42,1% de mujeres y 57,9% de hombres.

En cuanto al programa 72A Energía e Infraestructuras y Servicios Tecnológicos, incluyó en su planificación en 2017 cuatro indicadores, de los cuales uno es G1 y tres G2. El indicador G1 es *Acciones formativas TIC para combatir brecha digital género y mejorar competencia digital*, y presentó una ejecución un 2.130,2% por encima de lo esperado. Los tres indicadores G2 establecieron un previsión paritaria, resultando en la ejecución que el indicador *Personas usuarias de centros de acceso público a internet* registró un resultado en el que las mujeres supusieron el 59,3% y los hombres el 40,7%; también fue mayor la presencia de mujeres en el indicador *Personas usuarias proyecto Andalucía compromiso digital* (62% mujeres 38% hombres); por último, fue mayor la proporción de hombres en el indicador *Personas voluntarias y colaboradoras proyecto Andalucía compromiso digital*, con un 47,3% de mujeres y un 52,7% de hombres.

El último programa en el contexto de esta Consejería es el 32L Empleabilidad, Intermediación y Fomento del empleo, del Servicio Andaluz de Salud. Incluyó cinco indicadores que aparecen clasificados como G1, pero no presentan información de género ni están desagregados por sexo, por lo que deberían estar clasificados como G0, o desagregar los resultados por sexo y ser G2. Por otro lado, incluyó seis indicadores G2, relativos a distintas

actuaciones de inserción laboral. Todos ellos parten de una previsión de presencia femenina del 60% y masculina del 40%. El indicador *Beneficiarios de acciones experimentales* refleja que la actuación no se llevó a cabo, pues su resultado es cero. Se ejecutaron significativamente por debajo de lo previsto dos indicadores: un 47,6% por debajo de la previsión el indicador *Participantes en IPI*, cuya ejecución mantuvo por otra parte la mayoría de mujeres prevista (57,2%), y *Personas jóvenes que participan en iniciativas de cooperación social y comunitaria* (ejecución un 52% menor), para el que los resultados se acercan casi a la paridad: un 51% de mujeres y un 49% de hombres. Con un resultado similar a esta última en la distribución por sexo se observa el indicador *Atenciones en oficinas de empleo* (51,4% de mujeres y 48,6% de hombres). Por último, se invierte la brecha de género prevista en el indicador *Beneficiarios de acciones de acompañamiento a la inserción*, con una presencia final de mujeres del 37,7%, y de hombres del 62,3%; se ejecutó, además, un 46,6% por encima de lo esperado.

CONSEJERÍA DE FOMENTO Y VIVIENDA

La Consejería de Fomento y Vivienda contaba en el Presupuesto 2017 con un solo programa G+, el 43A Vivienda, Rehabilitación y Suelo. Estableció ese año cuatro indicadores G2. Todos ellos previeron una distribución por sexo paritaria, que se mantuvo en la ejecución, salvo en el indicador *Subvenciones estatales a promotores alquiler*, cuyo resultado es nulo. Por otra parte, se presenta como G1 un indicador que debería ser G2, *Ayudas a personas propietarias de viviendas libres en alquiler*, pero que no cuenta con datos desagregados en ese Presupuesto. Se ejecutaron muy por debajo de la previsión los indicadores *Ayudas a adquirentes de vivienda* (un 44,8% menos) y *Ayudas alquiler I.S. familias* (un 38,1% menos).

CONSEJERÍA DE TURISMO Y DEPORTE

En la Consejería de Turismo y Deporte se localizan dos programas G+, 46B Actividades y Promoción del deporte y 75D Calidad, Innovación y Fomento del turismo.

En el primero de estos programas, 46B Actividades y Promoción del deporte, se establecieron trece indicadores G2, sobre licencias deportivas, deportistas de alto rendimiento y alumnado y diplomados/as de distintos programas de formación. En todos los indicadores G2, la proporción de mujeres previstas es muy inferior a la de hombres, variando dicha proporción entre el 5,5% en el indicador *Titulaciones náutico-deportivas expedidas* (9,4% de mujeres resultado final), y el 35,5% de mujeres en los indicadores *Personas deportistas de alto rendimiento que han acudido al CAMD* (resultado final de mujeres 26,4%) y *Deportistas de alto rendimiento de Andalucía* (finalmente las mujeres fueron el 41% del total). Sólo se previó mayor número de mujeres en los indicadores *Personas deportistas de alto rendimiento sobre total deportistas atendidos en el CAMD* (53,8% de mujeres) y *Diplomas de formación deportiva* (57,2% de mujeres). El primero de los indicadores -cuya ejecución fue un 86,2% inferior a lo previsto tuvo un resultado paritario. El segundo, se ejecutó según lo previsto. Se evidencia que mientras que los diplomas son obtenidos mayoritariamente por mujeres, éstas son minoría en la generalidad de las actuaciones medidas. Cabe decir por último que se presenta como G1 un indicador que es G0, *Alumnado aprobado con respecto al matriculado* (magnitud porcentaje); podría ser G2 si se desagregaran por sexo los datos.

En el segundo programa, 75D Calidad, Innovación y Fomento del turismo, se observan varias incidencias. En primer lugar, se ha clasificado como G0 un indicador que es G1, *Entidades locales que puntúan en criterios de igualdad*; y como G1 dos indicadores que deberían estar desagregados por sexo y por tanto ser G2: *Usuarios de la aplicación de servicio público digital* y *Aumento previsto de visitas a lugares patrimonio cultural y natural y atracciones subvencionadas*. Hay un tercer indicador G1, correctamente clasificado, sobre *Empresas que puntúan en criterios de igualdad*, cuya ejecución fue un 140% superior a lo esperado. Restan tres indicadores G2, con previsión mayoritariamente femenina, y resultados aún más feminizados, en el caso de los indicadores *Participantes en acciones de transferencia del conocimiento* (55% de mujeres previsto; 59,8% ejecutado) y *Alumnado programa de formación ecuestre* (63,6% de mujeres previsto, 66,7% final). El indicador *Becas en materia de turismo*, tuvo resultado final nulo.

CONSEJERÍA DE CULTURA

El único programa G+ de la Consejería de Cultura en el Presupuesto de 2017 fue el 45D Museos, Espacios Culturales, Difusión y Promoción del Arte. Incluyó en su ficha de programa cinco indicadores G2, y dos que aparecen clasificados como G0, pero son indicadores G1. Estos últimos son los indicadores *Discursos expositivos revisados desde la perspectiva de género* y *Actividades y exposiciones centradas en la perspectiva de género* (este último registró una ejecución un 106,7% más alta de lo esperado). De los indicadores G2, se previó mayoría de hombres en los indicadores *Empleos directos creados* (41,2% de mujeres y 58,8% de hombres), *Empleos indirectos creados* (44,1% de hombres y 55,9% de mujeres); y *Personas usuarias de museos gestionados por la Junta de Andalucía* (47,1% de mujeres y 52,9% de hombres). Se agranda la diferencia por sexo en la ejecución en el primero de ellos (*Empleos directos creados*), subiendo la presencia de hombres hasta el 61,6%, y se invierte la brecha en el tercero (*Personas usuarias de museos gestionados por la Junta de Andalucía*), con un resultado en el que las mujeres son el 52,5% y los hombres el 47,5%. La mayoría de mujeres prevista en el indicador *Personas usuarias red espacios culturales* (57,6% de mujeres y 42,4% de hombres), se reduce hasta casi la paridad en los resultados (50,2% de mujeres y 49,8% de hombres). Por último, el indicador *Personas formadas en materia de museos*, tuvo resultado nulo.

CONSEJERÍA DE JUSTICIA E INTERIOR

El programa 14B Administración de Justicia de la Consejería de Justicia e Interior, incluyó siete indicadores G2. Se esperaba mayoría masculina, que se cumplió, en los indicadores *Abogados/as servicio de turno de guardia* (43,1% de mujeres y 56,9% de hombres) y *Abogados/as servicio de turno oficio* (43,4% de mujeres y 56,6%). La leve mayoría masculina prevista en el indicador *Abogados/as adscritos al turno de oficio especializados en violencia de género* (50,7% de hombres), se invierte en la ejecución (48,8% de hombres). Se planteó una mayor presencia de mujeres, que se corroboró en los resultados, en el indicador *Procuradores/as que prestan servicio en turno de oficio* (66% de mujeres y 34% de hombres). Mientras que la mayoría de mujeres prevista en el indicador *Abogados/as de libre elección designados* (52,2% de mujeres y 47,8% de hombres), resultó mayoría de hombres (47,1%

de mujeres y 52,9% de hombres). Por último, destaca el indicador *Ponentes de los cursos de jueces, magistrados y fiscales*, en el que se esperaba paridad en dichas personas y el resultado fue de una clara mayoría masculina (22,9% de mujeres y 77,1% de hombres). El programa contó además con un indicador G1, *Mujeres reconocidas por las unidades de valoración integral de violencia de género (UVIVG)*, cuya ejecución fue un 95,9% superior a lo esperado. Además se presentaron como G1 dos indicadores: *Solicitudes beneficio asistencia jurídica gratuita* y *Abogados/as que prestan las actuaciones*, que no se desagregan por sexo, pero deberían desagregarse, y clasificarse como G2, o como G0 en caso de no desagregarse, porque no aportan información de género.

CONSEJERÍA AGRICULTURA, PESCA Y DESARROLLO RURAL

El programa 71H Desarrollo Rural, es el único con clasificación G+ en la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural en 2017. Diseñó en este Presupuesto cuatro indicadores, tres G2 y uno G1. Este último es el indicador *Solicitudes de ayuda concedidas que incorporan la perspectiva de género*, cuya ejecución fue cero (no se llevó a cabo la actividad medida). Los tres indicadores G2 planteaban una mayoría masculina. Esta mayoría es cercana a la paridad en el indicador *Población cubierta por red de grupos de desarrollo rural LEADER de Andalucía* (49,7% de mujeres y 50,3% de hombres), que se mantuvo en la ejecución. En los otros dos indicadores G2, se invierte la previsión, resultando mayoría femenina. Así en el indicador *Empleos creados programas de desarrollo rural* (con una ejecución un 90,8% más baja de lo esperado), se previó un porcentaje de mujeres del 42,3% y de hombres del 57,7%, y se obtuvo un resultado de un 54,2% de mujeres y 45,8% de hombres. En el indicador *Personas beneficiarias de ayudas LEADER* (ejecución un 96,3% menor a lo previsto) se esperaba que el 43,8% fueran mujeres y el 56,2% hombres, y finalmente esta proporción fue del 66,7% y 33,3% para unas y otros.

The background consists of several large, solid-colored rectangular blocks. In the top-left corner is a teal block. The top-right corner is an orange block. The middle-left section is a large orange block. The middle-right section is a vertical teal block. The bottom-left and bottom-center areas are teal blocks, while the bottom-right corner is an orange block. The word 'ANEXOS' is centered in the white space between the middle and bottom sections.

ANEXOS

ANEXO 1. METODOLOGÍA

El Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto utiliza varios índices e indicadores para presentar y calcular diversas situaciones y fenómenos de la vida de la ciudadanía andaluza de manera que pueda verse cómo afecta de manera diferenciada a mujeres y a hombres. En este sentido, el Informe de impacto de género que forma parte de la documentación presupuestaria, genera y aporta una cantidad significativa de datos e información con dimensión de género, que de otra manera no estaría disponible para el conocimiento, uso y divulgación de la población andaluza.

En este anexo metodológico se explica el método de cálculo de varios índices e indicadores utilizados en diferentes capítulos del Informe. La mayor parte de ellos han sido creados *ad hoc* por la Consejería responsable en materia de Hacienda de la Junta de Andalucía para explicar y mostrar la situación de igualdad o desigualdad relativa existente entre mujeres y hombres en diferentes materias de estudio. Este es el caso del índice de presencia relativa entre hombres y mujeres (IPRHM), utilizado desde hace más de una década para medir si la representación de mujeres y hombres se encuentra dentro del porcentaje de equilibrio legal del 40% y 60% que establece la ley para ciertos cargos. También ha diseñado el índice de utilización de permisos (IUT) y una manera de observar la brecha salarial de género, para analizar otro tipo de desigualdades que afectan a las relaciones laborales del personal al servicio de la administración pública andaluza.

En el caso del grado de urbanización del territorio, el indicador ha sido desarrollado por la Oficina Estadística de la Unión Europea y facilitado a la Consejería de Hacienda, Industria y Energía por el Instituto de Estadística y Cartografía de la Junta de Andalucía.

1. Índice de presencia relativa entre hombres y mujeres: IPRHM

La metodología utilizada para medir la representación de mujeres y hombres es el Índice de Presencia relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM) que representa la proporción de hombres y mujeres en una escala de 0 a 2, con los límites de representación equilibrada entre 40% y 60% de cada uno de los sexos según la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

El índice responde a la fórmula $IPRHM = ((M-H)/(M+H))+1$, donde M es el número total de mujeres y H el número total de hombres. La paridad se corresponde con un valor del IPRHM igual a 1, mientras que un 60% de hombres tendría por resultado un valor de 0,80 y un 60% de mujeres, un valor de 1,20. De esta manera, los valores del índice entre 0 y 0,80 corresponden a una situación de desequilibrio por mayoría de hombres; entre 0,80 y 1, de mayoría de hombres pero dentro de los límites de representación equilibrada; entre 1 y 1,20, reflejarían una mayoría de mujeres pero dentro del equilibrio; y por último, valores entre 1,20 y 2, representan desequilibrio por mayoría de mujeres.

2. Grado de urbanización del territorio

Para la elaboración del grado de urbanización del territorio se ha utilizado la metodología y datos que proporciona la Oficina Estadística de la Unión Europea, Eurostat¹, sobre el grado de urbanización de los municipios. Esta metodología establece una clasificación de las unidades territoriales basada en la combinación de un criterio de contigüidad geográfica y de umbral de población, aplicado a cuadrículas de celdas de población de 1 km² cada una. Con esta metodología se evitan las distorsiones causadas por el uso de unidades territoriales de tamaño variable.

La clasificación establece las siguientes categorías:

- Urbana (grandes ciudades o zonas densamente pobladas): Municipios donde al menos el 50% de la población vive en conglomerados de alta densidad.
- Media (ciudades pequeñas y periferia o zonas de densidad intermedia): Municipios donde al menos el 50% de la población vive en conglomerados urbanos y menos del 50% vive en conglomerados de alta densidad.
- Rural (áreas rurales o zonas poco pobladas): Municipios donde más del 50% de la población vive en celdas rurales.

Así mismo se tienen en cuenta las siguientes definiciones:

- Conglomerados de alta densidad: Celdas contiguas de la cuadrícula de 1 km², cada una de ellas con una densidad igual o superior a los 1.500 hab./km² y en una población mínima de 50.000 habitantes.
- Conglomerados urbanos: Grupo de celdas contiguas de la cuadrícula de 1 km², cada una de ellas con una densidad igual o superior a los 300 hab./km² y en una población mínima de 5.000 personas.
- Celdas rurales: Son las celdas de la cuadrícula que están fuera de los conglomerados urbanos.

1 http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/miscellaneous/index.cfm?TargetUrl=DSP_DEGURBA

3. Brecha salarial de género

Para el cálculo de la brecha de retribuciones se ha tomado el salario íntegro bruto anual y el número de días trabajados, obteniendo el salario íntegro bruto por día por persona. Posteriormente, se han excluido las personas que han disfrutado de algún día de los siguientes permisos: situación de incapacidad transitoria a efectos de la Seguridad Social, permiso de reducción de jornada y permisos no retribuidos. De este modo, sólo se contempla el personal que no ha disfrutado de días de permiso y, por tanto, no haya tenido merma en sus retribuciones por este concepto.

4. Índice de utilización de permisos: IUt

Para observar si las mujeres cogen más o menos días de permiso que los hombres, se relativizan los datos respecto a su presencia en el conjunto de la plantilla. De manera que si el porcentaje de los días de permiso de las mujeres supera al de su presencia relativa (IPRHM), se puede decir que las mujeres cogen más días de permiso que los hombres en términos relativos, porque su participación en los permisos supera a su presencia en el conjunto del personal. Para ello se elabora un índice denominado “índice de utilización de permiso” (IUt), como cociente entre la presencia de las mujeres en los permisos y su presencia en la plantilla. Sí el índice es mayor que 1 significa que las mujeres solicitan permisos por encima de su representación en el total de la plantilla y lo contrario si es menor de 1.

ANEXO 2. RELACIÓN DE GRÁFICOS Y CUADROS

GRÁFICOS

Gráfico 3.1.2.	Evolución de la población residente en Andalucía según sexo y edad. Años 2008, 2013 y 2018	32
Gráfico 3.1.3.1.	Población de 0 a 19 años y de 65 y más años por Comunidades y Ciudades Autónomas. Año 2018	33
Gráfico 3.1.3.2.	Pirámide de población de Andalucía y España. Año 2018	34
Gráfico 3.1.4.	Tipología de los hogares andaluces. Años 2007 y 2017	35
Gráfico 3.1.5.	Evolución de la Fecundidad (ICF) en Andalucía y España. Periodo 2001-2017	36
Gráfico 3.1.6.1.	Población española y extranjera residente en Andalucía y en el resto de España según sexo. Año 2018	38
Gráfico 3.1.6.2.	Procedencia de la población extranjera residente en Andalucía. Año 2018	39
Gráfico 3.1.6.3.	Población andaluza residente en UE y resto del mundo según sexo y edad. Año 2018	42
Gráfico 3.2.1.	Parlamentos Autonómicos/Asambleas de las Comunidades y Ciudades Autónomas según sexo. Año 2018	43
Gráfico 3.2.2.	Gobiernos de las Comunidades y Ciudades Autónomas según sexo. Año 2018	45
Gráfico 3.2.3.1.	Diputaciones provinciales de Andalucía según sexo y partido político. Año 2018	47
Gráfico 3.2.3.2.	Presencia de mujeres en las Alcaldías en las Comunidades Autónomas. Años 1995 y 2018	48
Gráfico 3.2.3.3.	Alcaldías de Andalucía según sexo y grado de urbanización de los municipios*. Año 2018	49
Gráfico 3.2.3.4.	Alcaldías de Andalucía según sexo y partido político. Año 2018	51
Gráfico 3.2.3.5.	Concejalías de Andalucía y conjunto de España según sexo. Año 2018	52
Gráfico 3.2.5.	Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla según sexo. Año 2018	55
Gráfico 3.2.6.	Presencia de mujeres en los órganos unipersonales de gobierno de las Universidades andaluzas. Años 2017 y 2018	56
Gráfico 3.2.7.1.	Equipos directivos de los centros del Consejo Superior de Investigaciones Científicas según sexo y provincia en Andalucía. Año 2018	57
Gráfico 3.2.7.2.	Presencia de mujeres en los equipos directivos de los centros del Consejo Superior de Investigaciones Científicas en Andalucía. Años 2017 y 2018	58
Gráfico 3.2.8.	Juntas de Gobierno de las academias de Andalucía según sexo. Año 2018	59
Gráfico 3.2.9.	Órganos de Gobierno de las Cajas Rurales andaluzas según sexo. Año 2017	60
Gráfico 3.2.11.1.	Personal directivo de los medios de comunicación presentes en Andalucía según sexo. Año 2018	61
Gráfico 3.2.11.2.	Personal directivo de la Agencia Pública Empresarial RTVA según sexo. Año 2018	63
Gráfico 3.2.11.3.	Intervenciones en telenoticiarios de las televisiones públicas de Andalucía según sexo. Periodo 2009-2017	65

Gráfico 3.2.11.4.	Intervenciones de personas expertas en telenoticiarios de las televisiones públicas de Andalucía según sexo. Periodo 2009-2017	66
Gráfico 3.2.11.5.	Tiempos de palabra en antena según sexo y temáticas. Año 2017.	67
Gráfico 3.3.1.1.	Población andaluza de 16 a 64 años según sexo y su relación con la actividad económica. 4T/2018	68
Gráfico 3.3.1.2.	Variación de la población andaluza de 16 a 64 años según sexo y su relación con la actividad económica sobre el mismo trimestre del año anterior (miles de personas). 4T/2018	69
Gráfico 3.3.1.3.	Variación de la población andaluza de 16 a 64 años según sexo y su relación con la actividad económica sobre el mismo trimestre del año anterior (%). 4T/2018	70
Gráfico 3.3.2.	Tasa de actividad de la población de 15 a 64 años según sexo en Andalucía, España y los diferentes grupos de países europeos. Año 2017	71
Gráfico 3.3.3.1.	Variación de las tasas de actividad, paro y empleo de la población de 16 a 64 años según sexo sobre el mismo trimestre del año anterior en Andalucía y España. 4T/2018	72
Gráfico 3.3.3.2.	Evolución del paro registrado según sexo en Andalucía. Periodo 2005-2017	73
Gráfico 3.3.4.	Tasa de actividad de la población de 16 a 64 años según sexo y nivel de formación alcanzado en Andalucía y España. Año 2017	75
Gráfico 3.3.5.	Variación de la población inactiva en el mercado laboral según sexo y tipo de inactividad sobre el mismo trimestre del año anterior en Andalucía. 4T/2018	76
Gráfico 3.3.6.1.	Población ocupada según sexo y jornada laboral en Andalucía. Año 2017	77
Gráfico 3.3.6.2.	Personas empleadoras según sexo en Andalucía. Periodo 2007-2017	80
Gráfico 3.3.7.1.	Tipo de contrato registrado según sexo en Andalucía. Años 2007-2017	81
Gráfico 3.3.7.2.	Tasa de temporalidad según sexo en Andalucía. Periodo 2007-2017	82
Gráfico 3.3.8.	Tasa de empleo del grupo de edad de 25 a 49 años según sexo y número de descendientes en Andalucía. Año 2017	84
Gráfico 3.3.10.1.	Afiliaciones a los diferentes regímenes de Seguridad Social sobre el total nacional según sexo en Andalucía. Año 2018	86
Gráfico 3.3.10.2.	Variación del número de afiliaciones a la Seguridad Social según sexo en Andalucía y España. Año 2018 sobre el mismo mes del año 2017	86
Gráfico 3.3.11.	Tasa de variación de afiliación a los diferentes regímenes de la Seguridad Social según sexo en Andalucía entre mayo de 2017 y mayo de 2018	87
Gráfico 3.3.12.1.	Diferencias retributivas netas sobre el salario bruto anual entre hombres y mujeres en Andalucía y España según sectores. Año 2016	88
Gráfico 3.3.12.2.	Personas asalariadas según sexo y tramo de salario en Andalucía. Año 2016	90
Gráfico 3.3.13.1.	Pensiones contributivas según sexo y clase en Andalucía. Año 2017	91
Gráfico 3.3.13.2.	Importe medio de las pensiones de carácter contributivo según sexo, clase y grado de urbanización de los municipios en Andalucía. Año 2016	92
Gráfico 3.3.13.3.	Pensiones contributivas según sexo y tramos de cuantía en Andalucía. Año 2017	93
Gráfico 3.3.14.1.	Población beneficiaria de prestaciones no contributivas según sexo y tipo de prestación en Andalucía. Año 2017	94
Gráfico 3.3.14.2.	Población beneficiaria de pensiones no contributivas según sexo y cuantía de la pensión en Andalucía. Año 2017	95
Gráfico 3.4.1.	Declaraciones del IRPF según sexo y modalidad de declaración en Andalucía. Años 2015 y 2016	96
Gráfico 3.4.2.	Autoliquidaciones del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones según sexo en Andalucía. Años 2016 y 2017	99
Gráfico 3.4.3.	Autoliquidaciones de sujetos pasivos personas físicas en el Impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados según sexo. Años 2016 y 2017	101
Gráfico 3.5.1.	Personas físicas que constituyen Sociedades Laborales creadas en Andalucía según sexo y actividad económica. Año 2017	102
Gráfico 3.5.2.	Personas físicas que constituyen cooperativas creadas en Andalucía según sexo y actividad económica. Año 2017	103

Gráfico 3.5.3.	Evolución del número de personas de alta como autónomos/as según sexo en Andalucía. Periodo 2010-2017	104
Gráfico 3.5.4.	Alumnado matriculado en estudios de Grado y Primer y Segundo Ciclo según sexo y rama de conocimiento en Andalucía. Curso 2016/2017	105
Gráfico 3.5.5.	Alumnado egresado en estudios de Grado y Primer y Segundo Ciclo según sexo y rama de conocimiento en Andalucía. Curso 2016/2017	106
Gráfico 3.5.6.	Alumnado matriculado en estudios de Máster según sexo y rama de conocimiento en Andalucía. Curso 2016/2017	107
Gráfico 3.5.7.	Tesis doctorales aprobadas según sexo y ámbito de estudio de la tesis en Andalucía. Año 2016	108
Gráfico 3.5.8.	Alumnado de universidades de Andalucía con becas Erasmus según sexo. Curso 2016/2017	109
Gráfico 3.5.9.	Personal docente e investigador de Universidad según sexo y tipología en Andalucía. Año 2016	110
Gráfico 3.5.10.	Mujeres perceptoras de incentivos de Grupos de I+D y Proyectos de excelencia en Andalucía. Años 2007, 2012 y 2017	111
Gráfico 3.5.11.	Mujeres catedráticas de Universidad y de Escuela Universitaria en Andalucía y España. Curso 2016/2017	112
Gráfico 3.5.12.1.	Uso de productos TIC en los últimos 3 meses según sexo, grupo de edad y tipo de producto en Andalucía. Año 2017	113
Gráfico 3.5.12.2.	Personas de 16 a 74 años que han usado Internet en los últimos 3 meses por motivos particulares según sexo y naturaleza del servicio en Andalucía. Año 2017	115
Gráfico 3.5.12.3.	Formas de interacción con las administraciones públicas por Internet, por motivos particulares, en los últimos 12 meses según sexo y tipo de acción en Andalucía. Año 2017	116
Gráfico 3.6.1.1.	Evolución del número de centros de primer ciclo de Educación Infantil en Andalucía. Cursos 2011/2012 a 2018/2019	119
Gráfico 3.6.1.2.	Evolución del alumnado en centros de primer ciclo de Educación Infantil en Andalucía. Cursos 2011/2012 a 2018/2019	119
Gráfico 3.6.2.	Centros educativos que ofertan servicios de Aula matinal, Comedor y Actividades extraescolares en Andalucía. Curso 2018/2019	120
Gráfico 3.6.3.	Tasas de escolarización de segundo ciclo de Educación Infantil según edad y titularidad de los centros educativos en Andalucía. Curso 2016/2017	122
Gráfico 3.6.4.	Evolución de la brecha de género en la Tasa de idoneidad en edades de la enseñanza obligatoria en Andalucía. Cursos 2010/2011 a 2015/2016	123
Gráfico 3.6.5.	Alumnado de Bachillerato según sexo, rama y curso escolar en Andalucía. Cursos 2012/2013 y 2016/2017	124
Gráfico 3.6.6.1.	Alumnado matriculado en Ciclos Formativos según sexo y nivel en Andalucía. Curso 2016/2017	125
Gráfico 3.6.6.2.	Alumnado matriculado en Ciclos Formativos de grado medio según sexo y familia profesional en Andalucía. Curso 2016/2017	126
Gráfico 3.6.6.3.	Alumnado matriculado en Ciclos Formativos de grado superior según sexo y familia profesional en Andalucía. Curso 2016/2017	127
Gráfico 3.6.8.	Alumnado de Educación de Personas Adultas según sexo en Andalucía. Curso 2016/2017	134
Gráfico 3.7.3.	Personas inscritas en la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía según sexo y provincia. Año 2016	136
Gráfico 3.7.4.	Personal al servicio de la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía según sexo y categoría profesional. Año 2016	138
Gráfico 3.7.5.	Empleo cultural según sexo y dimensiones. Año 2016	139
Gráfico 3.7.6.	Autoras/es de obras para las que se solicita la inscripción de derechos en el Registro Territorial de la Propiedad Intelectual de Andalucía, según sexo y tipo de obra. Año 2017	140
Gráfico 3.7.7.	Deporte de Alto Nivel y Alto Rendimiento según sexo en Andalucía. Año 2017	142
Gráfico 3.7.8.	Deportistas con licencias deportivas federadas según sexo en Andalucía. Año 2017	143
Gráfico 3.8.1.	Esperanza de vida al nacimiento y a los 65 años según sexo en Andalucía. Años 2007 y 2017	145
Gráfico 3.8.2.1.	Defunciones de hombres registradas en Andalucía según las principales causas (C.I.E. 10 ⁹) 3T/2017	146
Gráfico 3.8.2.2.	Defunciones de mujeres registradas en Andalucía según las principales causas (C.I.E. 10 ⁹) 3T/2017	147

Gráfico 3.8.3.	Muertes por suicidio según sexo y franja de edad en Andalucía. Año 2016	148
Gráfico 3.8.4.	Evolución de donantes de órganos según sexo en Andalucía. Periodo 1997-2017	149
Gráfico 3.8.6.	Valoración del estado de salud percibida en los últimos 12 meses según sexo en Andalucía. Año 2017	155
Gráfico 3.8.7.	Estancias hospitalarias en el Servicio Andaluz de Salud según sexo y diagnóstico principal. Año 2017	156
Gráfico 3.8.8.1.	Urgencias de Atención Primaria del Servicio Andaluz de Salud según sexo y lugar de atención. Año 2017	157
Gráfico 3.8.8.2.	Urgencias de Atención Hospitalaria del Sistema Sanitario Público de Andalucía según sexo. Año 2017	158
Gráfico 3.8.9.	Recetas dispensadas según sexo en Andalucía. Año 2017	159
Gráfico 3.9.1.	Personas en situación de dependencia con resoluciones dictadas según sexo y grado en Andalucía. Año 2018	161
Gráfico 3.9.2.1.	Total de servicios prescritos y prestaciones económicas a través del Programa Individual de Andalucía (PIA) según sexo y tipo de servicio en Andalucía. Año 2018	163
Gráfico 3.9.2.2.	Personas atendidas a través del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia de Andalucía según sexo y prestación principal. Año 2018	164
Gráfico 3.9.2.3.	Personas cuidadoras no profesionales según sexo en Andalucía. Año 2018	165
Gráfico 3.9.3.1.	Tasa de denuncias por violencia de género en Andalucía y España. Años 2010 y 2017	165
Gráfico 3.9.3.2.	Evolución de las denuncias por violencia de género en Andalucía y España. Periodo 2010-2017	166
Gráfico 3.9.3.3.	Renuncias al proceso judicial de violencia de género en Andalucía. Años 2011, 2014 y 2017	167
Gráfico 3.9.4.	Evolución de las órdenes de protección incoadas en los Juzgados de Violencia sobre la Mujer en Andalucía y España. Periodo 2012-2017	167
Gráfico 3.9.5.	Evolución de las mujeres asesinadas por violencia de género ejercida por su pareja o expareja en España y Andalucía. Periodo 2002-2017	168
Gráfico 3.9.6.	Mujeres usuarias de los servicios del Instituto Andaluz de la Mujer. Año 2017	169
Gráfico 3.10.1.	Hogares según sexo y régimen de tenencia de la vivienda principal en Andalucía. Año 2017	172
Gráfico 3.10.3.	Personas beneficiarias del Plan Concertado de Vivienda y Suelo según sexo. Periodo 2008-2018	174
Gráfico 3.10.4.	Personas demandantes de VPO inscritas en el Registro Municipal de Demandantes de Viviendas Protegidas según sexo en Andalucía. Periodo 2009-2018	175
Gráfico 3.10.5.	Personas conductoras según sexo y edad en Andalucía. Año 2017	176
Gráfico 3.10.6.	Denuncias de tráfico según sexo en Andalucía. Año 2016	176
Gráfico 3.10.7.	Personas heridas en accidente de tráfico según sexo y edad en Andalucía. Año 2016	177
Gráfico 3.10.8.	Personas fallecidas en accidente de tráfico según sexo y edad en Andalucía. Año 2016	178
Gráfico 3.11.1.	Personas ocupadas en el sector agricultura, ganadería, silvicultura y pesca según sexo y situación profesional en Andalucía. Año 2017	180
Gráfico 3.11.2.	Personas receptoras de ayudas directas de la Política Agrícola Común según sexo y edad en Andalucía. Año 2017	182
Gráfico 3.11.3.	Titularidad de las explotaciones ganaderas según sexo y tipo de ganado en Andalucía. Año 2018	183
Gráfico 3.12.1.	Personas ocupadas a dedicación plena según sexo y ámbito de actuación ambiental en Andalucía. Años 2010 y 2014	185
Gráfico 3.12.2.	Alumnado y profesorado participante en la campaña Cuidemos la costa del Programa de educación ambiental ALDEA, según sexo en Andalucía. Curso 2015/2016	186
Gráfico 3.12.3.	Alumnado y profesorado participante en el Programa de Educación para la Conservación (PEC) en la Red Andaluza de jardines botánicos, según sexo en Andalucía. Curso 2015/2016	187
Gráfico 3.12.4.	Consultas recibidas en el Servicio Integrado de Atención Ciudadana (SIAC) en materia de Medio Ambiente según sexo. Periodo 2012-2017	188
Gráfico 3.13.1.	Personas ocupadas en el sector comercial según sexo y situación profesional en Andalucía. Año 2017	189
Gráfico 3.13.2.1.	Turistas según sexo y procedencia. Año 2017	190
Gráfico 3.13.2.2.	Turistas según sexo y territorio en Andalucía. Año 2017	191

Gráfico 3.13.2.3.	Turistas según sexo y segmentos turísticos en Andalucía. Año 2017	191
Gráfico 3.13.3.	Personas ocupadas según sexo por ramas de actividad de la Industria Turística de Andalucía. Año 2017	193
Gráfico 4.1.1.1.	IPRHM según adscripción. Años 2017 y 2018* (datos de altos cargos de mayo 2019)	201
Gráfico 4.1.1.2.	IPRHM según Consejería. Año 2018	202
Gráfico 4.1.3.	IPRHM del personal funcionario según grupo. Años 2017 y 2018	204
Gráfico 4.1.4.	IPRHM del personal laboral según grupo. Años 2017 y 2018	207
Gráfico 4.4.1.1.	Evolución del IPRHM del personal no judicial de la Junta de Andalucía al servicio de la Administración de Justicia. Años 2010-2018	228
Gráfico 4.4.1.2.	IPRHM del personal no judicial según grupos profesionales. Años 2010 y 2018	228
Gráfico 4.4.1.3.	IPRHM del personal no judicial según categorías de personal. Años 2010 y 2018	229
Gráfico 4.4.1.4.	IPRHM del personal no judicial según edad. Años 2010 y 2018	230
Gráfico 4.4.1.5.	IPRHM del personal no judicial según trienios. Años 2010 y 2018	230
Gráfico 4.4.1.6.	IPRHM del personal no judicial según número de descendientes. Años 2010 y 2018	231
Gráfico 4.4.2.1.	Personal no judicial de los Cuerpos Generales. Años 2010 y 2018	231
Gráfico 4.4.3.1.	IPRHM del cuerpo de medicina forense según edad. Años 2010 y 2018	233
Gráfico 4.4.3.2.	IPRHM del cuerpo de medicina forense según número de descendientes. Años 2010 y 2018	233
Gráfico 4.4.3.3.	IPRHM del cuerpo de medicina forense según nivel de responsabilidad del puesto. Años 2010 y 2018	234
Gráfico 4.4.5.1.	IUt del personal según grupo profesional. Año 2017	238
Gráfico 4.4.5.2.	Porcentaje de personal con permiso según sexo y grupo profesional. Año 2017	239
Gráfico 4.4.5.1.1.	IUt-IT del personal según grupo profesional. Año 2017	240
Gráfico 4.4.5.1.2.	IUt-IT del personal según edad. Año 2017	240
Gráfico 4.4.5.2.1.	IUt-PNR del personal según grupo profesional. Año 2017	242
Gráfico 4.4.5.2.2.	IUt-PNR del personal según edad. Año 2017	242
Gráfico 4.4.5.3.1.	IUt-RJ del personal según grupo profesional. Año 2017	243
Gráfico 4.4.5.3.2.	Porcentaje del personal con reducción de jornada según sexo y edad. Año 2017	244
Gráfico 4.4.5.3.3.	IUt-RJ del personal según descendencia. Año 2017	244
Gráfico 4.4.5.3.4.	Porcentaje del personal con reducción de jornada según sexo y descendencia. Año 2017	244
Gráfico 4.5.2.	IPRHM del personal de órganos de gobierno de las EEII. Años 2017 y 2019	250
Gráfico 4.5.3.1.	IPRHM del personal que ostenta la máxima responsabilidad ejecutiva en las EEII. Años 2017 y 2019	251
Gráfico 4.5.3.2.	IPRHM del personal de equipos directivos (no alto cargo) en las EEII. Años 2017 y 2018	252
Gráfico 4.5.4.1.	IPRHM del personal en mandos intermedios de las EEII. Años 2017 y 2018	254
Gráfico 4.5.4.2.	IPRHM del personal en puestos básicos en las EEII. Años 2017 y 2018	255
Gráfico 4.5.5.	IPRHM de las Entidades Instrumentales del Sector Público Andaluz. Años 2018 y 2019	256
Gráfico 5.1.1.	Estructura del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía según la Escala G+ en el Presupuesto 2019	263
Gráfico 5.1.2.	Crecimiento del gasto presupuestario de los programas según la Escala G+ 2019 respecto al año 2018	264
Gráfico 5.3.	Indicadores por Políticas Presupuestarias. Presupuesto 2019	631

CUADROS

Cuadro 3.2.1.	Cargos unipersonales de las Comisiones del Parlamento de Andalucía según sexo. Año 2018	44
Cuadro 3.2.3.	IPRHM* de las alcaldías de Andalucía según provincia y grado de urbanización de los municipios*. Año 2018	50
Cuadro 3.2.4.	Órganos ejecutivos de los partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales en Andalucía según sexo. Año 2018	53
Cuadro 3.3.6.	Personas ocupadas según sexo y ocupación en Andalucía (CNO11). Año 2017	78
Cuadro 3.6.7.1.	Tasa de aprobados por materias de 6º de Primaria según sexo en Andalucía. Curso 2015/2016	128
Cuadro 3.6.7.2.	Tasa de aprobados por materias de 4º de E.S.O. según sexo en Andalucía. Curso 2015/2016	129
Cuadro 3.6.7.3.	Tasa de aprobados por materias comunes de 2º de Bachillerato según sexo en Andalucía. Curso 2015/2016	129
Cuadro 3.6.7.4.	Tasa de titulaciones en Ciclos Formativos de grado superior según sexo en Andalucía. Curso 2015/2016	130
Cuadro 3.8.5.	Admisiones a tratamiento por consumo de drogas según sexo, variables demográficas y sustancia principal en Andalucía. Año 2017	152
Cuadro 4.1.1.	Personal alto cargo según sexo y adscripción. Año 2019	203
Cuadro 4.1.2.	Personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía según categorías, grupos profesionales y sexo. Año 2018	205
Cuadro 4.2.1.	Personal del Sistema Educativo Andaluz. Año 2018	211
Cuadro 4.2.2.	Equipos directivos del Sistema Educativo Andaluz. Año 2018	215
Cuadro 4.4.4.1.	Brecha salarial entre el personal no judicial de la Junta de Andalucía al servicio de la Administración de Justicia. Año 2017	236
Cuadro 4.4.4.2.	Análisis de la brecha salarial del personal no judicial según edad, antigüedad y número de descendientes. Año 2017	236
Cuadro 4.4.5.1.	Distribución de los permisos del personal no judicial según sexo, puesto, edad y número de descendientes. Año 2017.	238
Cuadro 4.4.5.1.1.	Distribución de los permisos por incapacidad laboral transitoria del personal no judicial según sexo y puesto. Año 2017	239
Cuadro 4.4.5.2.1.	Distribución de los permisos no remunerados del personal no judicial según sexo y puesto. Año 2017	241
Cuadro 4.4.5.3.1.	Distribución de la reducción de jornada del personal no judicial según sexo y puesto. Año 2017	243
Cuadro 5.1.	Evolución de los programas presupuestarios según la clasificación G+	265
Cuadro 5.3.	Indicadores por Consejerías/Secciones. Presupuesto 2019	630



JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE HACIENDA, INDUSTRIA Y ENERGÍA