

INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PRESUPUESTO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA 2020



INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO
DE GÉNERO DEL PRESUPUESTO DE LA
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA
PARA 2020

INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PRESUPUESTO
DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA 2020

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

Índice

1. JUSTIFICACIÓN Y VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DEL ANTEPROYECTO DE LEY DEL PRESUPUESTO 2020	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	30
3.2. PODER Y REPRESENTACIÓN	40
3.3. EMPLEO, RENTA Y PENSIONES	59
3.4. TRIBUTOS	83
3.5. EMPRESAS, UNIVERSIDAD Y TIC	90
3.6. EDUCACIÓN	105
3.7. CULTURA Y DEPORTE	117
3.8. SALUD	126
3.9. BIENESTAR SOCIAL, CONCILIACIÓN, DEPENDENCIA Y VIOLENCIA DE GÉNERO	140
3.10. VIVIENDA Y TRANSPORTE	150
3.11. AGRICULTURA Y PESCA	156
3.12. MEDIO AMBIENTE	160
3.13. TURISMO Y COMERCIO	163
4. ANÁLISIS DE REPRESENTACIÓN POR SEXO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA	167
4.1. ANÁLISIS DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA Y DE CATÁLOGO	171
4.2. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO PÚBLICO ANDALUZ	202
4.3. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD	212
4.4. ANÁLISIS DEL PERSONAL NO JUDICIAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	221
4.5. ANÁLISIS DEL PERSONAL DE LAS AGENCIAS PÚBLICAS EMPRESARIALES, SOCIEDADES MERCANTILES DEL SECTOR PÚBLICO Y ENTIDADES ASIMILADAS	227
5. RECURSOS – RESULTADOS	235
5.1. ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS CRÉDITOS CONTENIDOS EN EL PRESUPUESTO 2020	238

5.2. ANÁLISIS DE LOS RECURSOS-RESULTADOS POR SECCIONES PRESUPUESTARIAS Y SELECCIÓN DE ENTIDADES INSTRUMENTALES	249
01.00 CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA E INTERIOR .	250
01.31 INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	263
09.00 CONSEJERÍA DE TURISMO, REGENERACIÓN, JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN LOCAL	272
10.00 CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO	289
10.31 INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES .	302
10.39 SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO	304
11.00 CONSEJERÍA DE HACIENDA, INDUSTRIA Y ENERGÍA	311
11.39. AGENCIA TRIBUTARIA DE ANDALUCÍA	324
31.00 GASTOS DE DIVERSAS CONSEJERÍAS	326
12.00 CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y DEPORTE	329
13.00 CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA, PESCA Y DESARROLLO SOSTENIBLE	355
13.31 INSTITUTO ANDALUZ DE INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN AGRARIA, PESQUERA, ALIMENTARIA Y DE LA PRODUCCIÓN ECOLÓGICA . .	369
13.39 AGENCIA DE GESTIÓN AGRARIA Y PESQUERA DE ANDALUCÍA . .	371
14.00 CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, CONOCIMIENTO, EMPRESAS Y UNIVERSIDAD .	375
14.31 INSTITUTO DE ESTADÍSTICA Y CARTOGRAFÍA DE ANDALUCÍA . .	385
14.32 AGENCIA DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA DE ANDALUCÍA . .	388
15.00 CONSEJERÍA DE SALUD Y FAMILIAS	394
15.31 SERVICIO ANDALUZ DE SALUD	405
16.00 CONSEJERÍA DE IGUALDAD, POLÍTICAS SOCIALES Y CONCILIACIÓN . . .	430
16.31 INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER	452
16.32 INSTITUTO ANDALUZ DE LA JUVENTUD	459
34.00 PENSIONES	462
17.00 CONSEJERÍA DE FOMENTO, INFRAESTRUCTURAS Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO	471
18.00 CONSEJERÍA DE CULTURA Y PATRIMONIO HISTÓRICO	480
18.31 PATRONATO DE LA ALHAMBRA Y GENERALIFE	489
18.32. CENTRO ANDALUZ DE ARTE CONTEMPORÁNEO	491
5.3. INDICADORES POR POLÍTICAS PRESUPUESTARIAS	493
6. INDICADORES EN RETROSPECTIVA	495
ANEXOS	499
ANEXO 1. METODOLOGÍA	501
ANEXO 2. RELACIÓN DE GRÁFICOS Y CUADROS	505

1

**JUSTIFICACIÓN Y VALORACIÓN
DEL IMPACTO DE GÉNERO
DEL ANTEPROYECTO DE LEY
DEL PRESUPUESTO 2020**

1

El presupuesto con perspectiva de género es un enfoque para la formulación de políticas públicas que sitúa el análisis de género en el corazón de los procesos presupuestarios, las finanzas públicas y la política económica, como un medio para avanzar en la igualdad de género. Constituye una revisión de cómo las asignaciones presupuestarias afectan a las oportunidades económicas y sociales de mujeres y hombres, y busca reestructurar las decisiones de ingresos y gastos para eliminar resultados desiguales, al tiempo que comprende los contextos en los que surgen esas diferencias.

La Junta de Andalucía cuenta con un marco jurídico sólido en presupuestación con enfoque de género, que se inaugura con la publicación de la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas de la Comunidad Autónoma andaluza. Esta ley ha permitido el desarrollo tanto del principal mecanismo institucional de impulso que el presupuesto con enfoque de género ha tenido en la Administración andaluza, la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos, como de su primera herramienta presupuestaria de integración de género, el Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

En este sentido, los mandatos de igualdad de género contenidos en la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de Reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía, posibilitan el establecimiento de planes, programas y objetivos de género en las políticas sectoriales de los órganos superiores de la Junta de Andalucía que deben, necesariamente, guiar y traducirse en objetivos también de su política presupuestaria. Específicamente, el artículo 114 prevé que en el procedimiento de elaboración de las leyes y disposiciones reglamentarias de la Comunidad Autónoma se tendrá en cuenta el impacto por razón de género del contenido de las mismas.

Otro de los hitos imprescindibles de este proceso es la publicación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género, modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre, ya que es la referencia normativa en la que se marcan los objetivos de igualdad de género en Andalucía. En su artículo 8, se garantiza la vinculación de los poderes públicos en todos los ámbitos en el cumplimiento de la integración de la perspectiva de género, como instrumento indispensable para el ejercicio de las competencias autonómicas y ratifica lo establecido en la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, antes mencionada, en relación a la consideración del presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía y a las funciones de la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos. Esta Comisión es un órgano interdepartamental, con representación paritaria de todas las Consejerías que cuenta con la representación del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) y el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM).

El Informe de Evaluación de impacto de género del Presupuesto para 2020, se elabora siguiendo el procedimiento estipulado en el artículo 35 del Texto Refundido de la Ley General de Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, aprobado por Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de marzo, que lo cataloga como documentación anexa al Anteproyecto de Ley del Presupuesto. De manera más específica, sigue las normas de la Orden de 30 de mayo de 2019, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2020. Dicha Orden establece en su artículo 2, sobre criterios de presupuestación, que el Presupuesto debe atender al cumplimiento de los objetivos de la mencionada Ley 12/2007, de 26 de noviembre, que en su artículo 5 sobre el proceso de elaboración y tramitación del Anteproyecto de Ley del Presupuesto, recoge las instrucciones pertinentes en materia de igualdad de género dirigidas a las Consejerías, agencias administrativas, agencias de régimen especial y la relación de entidades del Sector Público instrumental establecidas en el Anexo VI de la Orden de elaboración.

La Dirección General de Presupuestos, según el Decreto 101/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía, en su artículo 11, cuenta con la competencia del desarrollo y la implementación de la dimensión de género en el Presupuesto en el marco de sus competencias, y en concreto, la elaboración del informe de impacto de género del Presupuesto para su emisión por parte de la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

El Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto es el documento síntesis en el que se analiza cuál va a ser el impacto que la inversión de los recursos públicos va a tener en los hombres y mujeres andaluces para el próximo ejercicio. Se trata de una evaluación ex ante de los créditos destinados a las medidas de política ideadas para corregir las desigualdades que persisten en la realidad. Dicho Informe debe dar cuenta del efecto que el Presupuesto de la Comunidad Autónoma tendrá sobre la posición relativa entre hombres y mujeres en todos aquellos aspectos de la realidad en los que el presupuesto público tiene incidencia.

La información del informe se organiza en torno a un esquema que sirve de marco analítico general para aplicar la integración de género en el presupuesto anual. Los tres elementos principales en los que se organiza el documento son Realidad, Representación y Recursos-Resultados, los cuales, se analizan de manera paralela a tres dimensiones temporales: pasado, presente y futuro. La lógica que subyace en este Informe consiste en facilitar información a los órganos gestores de los recursos públicos para que sean capaces de tomar decisiones informadas sobre la realidad contemplada desde la perspectiva de género.

Es particularmente importante el trabajo de coordinación y colaboración que se establece entre la Dirección General de Presupuestos y las distintas consejerías en la elaboración del capítulo de Realidad, en el que se tratan los datos estadísticos sobre la Comunidad Autónoma de Andalucía, también con el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) y las unidades de estadística de las distintas consejerías de la Junta de Andalucía. El objetivo del capítulo es proporcionar información estadística con enfoque de género sobre la situación socioeconómica de Andalucía. En esta edición del informe se analizan 148 indicadores estadísticos, incorporando nuevos indicadores que enriquecen el análisis de las áreas socioeconómicas.

Por otro lado, el capítulo de Representación, analiza la distribución por sexo del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, del personal de catálogo, 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, que se obtiene de la explotación de fuentes internas y hacen referencia a la situación real de la plantilla. En esta edición del Informe, se analiza en profundidad al colectivo del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía en el período 2008-2019 y, por primera vez, se realiza una perspectiva comparada de la representación del personal de catálogo de las Agencias de régimen especial.

En último lugar, dentro del capítulo de Recursos-Resultados se realiza un análisis desde la perspectiva de género del crédito de los programas presupuestarios; a continuación, los centros directivos ponen a disposición de la Dirección General de Presupuestos la valoración de impacto del género que las actuaciones financiadas con cargo al Presupuesto de la Junta de Andalucía 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; y finalmente, se incluyen los indicadores presupuestarios de género, presentados por políticas de gasto, sección y programa presupuestario.

A la vista de la información y de los análisis contenidos en los diferentes capítulos de este Informe, la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía concluye que el Anteproyecto de Ley del Presupuesto 2020 de la Comunidad Autónoma de Andalucía ha integrado la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el conjunto de políticas presupuestarias y, como consecuencia de ello, considera que éste ejercerá un impacto positivo en la reducción de las desigualdades observadas.

2

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

2

La práctica de la presupuestación con perspectiva de género implica, además del establecimiento de un marco normativo sólido y la realización de análisis de impacto de género de los recursos existentes, ofrecer instrumentos de análisis de la realidad socioeconómica con enfoque de género, que contribuyan al mejor conocimiento de la sociedad en la que opera el presupuesto público sensible a género.

En este sentido, y en el marco de la aplicación de esta práctica en Andalucía, la planificación presupuestaria debe basarse en la identificación de problemas que provienen del conocimiento de la realidad andaluza. Dicha realidad debe estar articulada en una completa y detallada batería de indicadores, índices y datos estadísticos de todos los ámbitos de política económica, social, política, cultural y medioambiental para conformar un detallado diagnóstico, claro y revelador, incluso tanto para hombres como para mujeres de lo que sucede en Andalucía. De esta manera, se busca aportar información valiosa que afecta a toda la ciudadanía, y que sea capaz de acompañar y complementar otros indicadores presupuestarios que apunten si las políticas públicas están cumpliendo sus fines y logrando sus resultados, incluyendo en esta valoración el enfoque de la igualdad de género.

Para ello, se destacan a continuación, de manera resumida, los principales datos de información que explican la situación de la igualdad de género en Andalucía, incluidos en el Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2020.

Comenzando por el área de **Población e inmigración**, merece la pena señalar que la población andaluza, ha aumentado en 2019 respecto al año anterior, un 0,4% llegando a las 8.410.002 personas, manteniendo 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.

Durante el periodo 2009- 2019, entre la población andaluza continúa acentuándose el envejecimiento, al producirse un descenso de un 4% de la población de 0 a 19 años y, un aumento del 17,5% de la población de 65 años en adelante. Entre la población mayor de 65 años, a pesar del mayor número de mujeres, la población masculina crece el 20%, debido a las mejoras de las condiciones de salud de los hombres en este último periodo. La población andaluza en su conjunto continúa siendo más joven que la española, y el grupo de 0 a 19 años representa el 21,1% en Andalucía y el 19,5% en España. En cuanto a su distribución por sexo, se observa una mayoría masculina entre la población de 0 a 19 años, que representa el 51,5% mientras la población femenina supone el 48,5%.

En 2018, se ha igualado el **índice coyuntural de fecundidad** en Andalucía y España, en 1,3 descendientes por mujer; ya que hasta el año 2017, la primera presentaba un índice de 1,4. Y se observa un aumento progresivo de la edad en que se es madre por primera vez, tanto en Andalucía como en España. En España, la edad media de la maternidad se sitúa en 32,2 años, y es superior a la media andaluza, que se sitúa en 31,7 años.

En cuanto a la **población inmigrante**, 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, de las cuales 322.196 son mujeres (el 49,3%) y 330.950 hombres (el 50,7%). La evolución de la población extranjera empadronada en Andalucía en los últimos seis años revela cómo ha ido creciendo ligeramente el número de mujeres de origen extranjero en el conjunto de población extranjera, pasando de representar el 48,6% en 2013 al 49,3% en 2019, lo cual afianza la tendencia al equilibrio entre ambos sexos.

En el ámbito de **Poder y representación**, el **Parlamento andaluz**, órgano encargado de la redacción y aprobación de las leyes de la Comunidad, presenta en 2019 registros de representación equilibrada, con un 45% de parlamentarias, suponiendo un punto porcentual más que en 2018.

Por su parte, el actual **Consejo de Gobierno** de la Junta de Andalucía, con datos a 12 de agosto de 2019, repite la misma distribución que en 2018, con un 41,7% de mujeres y un 58,3% de hombres, encontrándose por tanto dentro de los márgenes de equilibrio.

En lo que concierne a la presencia de mujeres en las **alcaldías** de Andalucía, con datos a agosto de 2019, estas suponen el 23,1% al ser 181 los municipios regidos por alcaldesas, frente a un 76,9% de hombres en 604 municipios regidos por alcaldes. Estas cifras muestran un descenso respecto al año 2018 de 1,75 puntos porcentuales (24,8% de alcaldesas y 75,2% de alcaldes).

La distribución por sexo en las **Diputaciones provinciales** de Andalucía en 2019 es de un 39,9% de diputadas y un 60,1% de diputados, observándose un descenso en la representación femenina respecto a 2018 de 3,5 puntos porcentuales, cuando eran 43,4% de diputadas frente a 56,6% de diputados.

Por su parte, en el conjunto de los **órganos ejecutivos de los partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales** de Andalucía, se ha perdido la representación equilibrada por sexo alcanzada en 2018, año en el que el 41% de los citados órganos fueron ocupados por mujeres y el 59% por hombres. Así, este año 2019, el 39,4% de los puestos están siendo desempeñados por mujeres y el 60,6% por hombres. Además de este retroceso general, se siguen encontrando brechas de género en un análisis más profundo de representación por sexo de cada una de estas organizaciones.

En 2019, la composición del **Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (TSJA)** asciende a 84 personas, distribuyéndose por sexo en un 35,7% de mujeres y un 64,3% de hombres, mostrando un ligero retroceso, ya que la presencia de estas ha descendido en 1,9 puntos porcentuales respecto a 2018. Nuevamente la Presidencia del Tribunal (y la de la Sala de lo Civil y lo Penal) la desempeña un hombre y la mitad de las seis presidencias de Sala restantes, están ocupadas por mujeres. Tanto en la Magistratura como

en el cuerpo de Letrados y Letradas de Administración de Justicia se observan brechas de género, existiendo una mayor representación masculina en el primer caso (24,6% de mujeres y 75,4% de hombres) y femenina en el segundo (86,7% de mujeres frente a un 13,3% de hombres).

En el análisis de la representación por sexo de los órganos unipersonales de gobierno de más alto nivel de las **universidades públicas** en Andalucía en 2019, se observa que el 44,1% de estos puestos están ocupados por mujeres, habiendo aumentado 1,2 puntos porcentuales respecto a 2018 (42,9%).

La presencia femenina en los puestos directivos de los **medios de comunicación** presentes en Andalucía muestra una tendencia decreciente desde el año 2015, que ha continuado en 2019 (28,3%), aunque con un descenso más moderado que en ejercicios anteriores, según la información disponible en el mes de mayo en la Agenda de la Comunicación de Andalucía. Esto supone caídas en la presencia relativa de mujeres en las radios (del 29,9% en 2018 al 23,5% en 2019) y avances en el mundo de las agencias (del 31,8% al 39,1%), los diarios (del 23,5% al 24,1%) y las televisiones (del 34,4% al 38,7%).

En el área de **Empleo**, el Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto 2020 analiza distintas variables relacionadas con las principales dimensiones del empleo: actividad, ocupación, desempleo e inactividad, desde el punto de vista de género. La información analizada proviene mayoritariamente de la Encuesta de Población Activa del INE, y se proporcionan datos sobre la población de 16 a 64 años de edad, tanto anuales como trimestrales, estos últimos del segundo trimestre de 2019, siendo el más reciente publicado a la fecha de elaboración del informe.

En Andalucía, las mujeres representan el 49,9% de la población de 16 a 64 años, según los resultados de la Encuesta de Población Activa para el Segundo Trimestre del año 2019, situación casi paritaria que sin embargo no se traslada al mercado laboral. En la **población activa**, aunque ha disminuido la brecha entre hombres y mujeres con respecto a los datos publicados en el último informe, la presencia de mujeres sigue siendo menor a la de los hombres, 45,5% frente a 54,5% respectivamente (1.790.748 y 2.146.358 en términos absolutos). La brecha se ha acortado en 1,5 puntos porcentuales, con respecto al dato del último informe. En la **población inactiva**, sin embargo, son mayoría las mujeres, el 60,5% (970.332) frente al 39,5% (630.328) de hombres. Se acorta igualmente la diferencia en la presencia de hombres y mujeres en esta variable, en 3 puntos porcentuales.

En cuanto al **acceso al empleo**, la proporción de mujeres ocupadas sobre la ocupación total en Andalucía es del 43,2% (1.341.007 mujeres en total), inferior en 13,6 puntos porcentuales al porcentaje de hombres ocupados, que suponen el 56,8% (1.765.187 hombres), lo que en términos absolutos se traduce en 424.180 mujeres menos que hombres. La diferencia por sexo disminuye con respecto al dato de finales de 2018, en 1,6 puntos porcentuales. Si se tienen en cuenta las modalidades de ocupación, se observa sin embargo que hay una mayor presencia de mujeres entre quienes se encuentran en subempleo, concretamente del 60,9%, frente al 39,1% de hombres, es decir 21,8 puntos porcentuales más. Aumentan las diferencias por sexo con respecto al cuarto trimestre de 2018, último dato recogido en el informe anterior, en 3 puntos porcentuales.

Pasando a la **población parada**, las mujeres representan el 54,1% del total de la población de 16 a 64 años en esta situación (449.741 mujeres), siendo el 45,9% restante hombres (381.171 en total). En el caso del paro, la diferencia por sexo ha aumentado con respecto al cuarto trimestre de 2018, en 1,5 puntos porcentuales.

Como conclusión, se siguen observando desigualdades en las principales variables de empleo analizadas, con una mayoría de hombres entre la población activa y ocupada, y de mujeres en la población parada e inactiva.

Profundizando más en variables indicativas de la calidad del empleo, se evidencia que las mujeres se encuentran en una situación de desventaja en dos de las variables más significativas en este sentido: el **tipo de jornada** y la **temporalidad**. Así, en el segundo trimestre de 2019, la distribución por sexo y tipo de jornada muestra que mientras que las mujeres son clara mayoría en el trabajo a tiempo parcial (74,1% de mujeres frente al 25,9% de hombres), los hombres lo son entre quienes trabajan a tiempo completo (62,6% de hombres frente al 37,4% de mujeres). La tasa de trabajo a tiempo parcial es del 7,1% entre los hombres, y del 26,9% entre las mujeres.

En cuanto a la temporalidad, en 2018 aumenta la diferencia existente entre hombres y mujeres, entre los hombres, en 0,6 puntos porcentuales, situándose en el 35,2% mientras que la de las mujeres aumenta en 0,7 puntos porcentuales, hasta llegar al 36,6%.

Al analizar uno de los sectores fundamentales en la economía andaluza, el de la **industria turística**, se observa que el número de personas ocupadas en el año 2018 en el sector turístico en Andalucía alcanzó un total de 399.200 personas, de las cuales el 46,7% eran mujeres (186.300 ocupadas) y el 53,3% hombres (212.900 ocupados). En comparación con el año anterior, 2017, el porcentaje de mujeres ocupadas en el sector turístico ha subido un 5,4%, mientras que los hombres han subido un 2,1%.

En cuanto a la **ocupación en el sector comercial**, en 2018 las personas ocupadas ascendieron a 462.484, un 1,6% menos que en 2017. En su distribución por sexo, el 51% son mujeres (235.882) y el 49% hombres (226.602). Esto supone un ligero crecimiento en la población femenina (0,3 puntos porcentuales) respecto a 2017, momento en el que la proporción de mujeres era del 50,7%, así como un decrecimiento similar entre los hombres que suponían en ese ejercicio un 49,3%.

Las personas físicas que constituyeron **cooperativas** en Andalucía en el año 2018 ascendieron a 1.479, un 38,5% más que las que lo hicieron en 2017 (1.068). Del total, un 42% (621) son mujeres y un 58% (858) hombres, observándose que las mujeres experimentan un importante incremento entre los dos años (81%), mientras que los hombres también crecen, pero en menor proporción (18,3%). Este gran aumento por parte de las mujeres se traduce en un acortamiento de la brecha de género, que pasa de 18,3 puntos porcentuales en 2017 a 16 puntos porcentuales en 2018, permitiendo que la distribución por sexo se encuentre ya en los márgenes de equilibrio, suponiendo un avance frente a la situación del año anterior (32,1% de mujeres y 67,9% de hombres).

Por otro lado, la **brecha salarial** entre hombres y mujeres es otro de los principales rasgos que definen las desigualdades laborales existentes. Si se estudian estas diferencias por tramos salariales, se hace patente cómo aumenta la diferencia entre 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 51% hasta llegar a salarios de 1,5 veces el SMI, momento en el que empieza a descender progresivamente, hasta suponer un 40% 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 12,4% del total de trabajadores que cobran esa cantidad.

Por último, resulta significativo analizar las diferencias por sexo en la **afiliación a la Seguridad Social**. A 31 de mayo de 2019, el régimen que concentra al mayor número de personas en Andalucía (el 66,8% del total) es el régimen general, en el que las mujeres son el 46,9%, frente al 53,1% de los hombres. A gran distancia en cuanto a número de personas afiliadas, se encuentran el Régimen especial de autónomos (17% del total) y el Sistema especial agrario (14% del total). En el primero, la presencia de mujeres y hombres es del 35,2% y el 64,8% respectivamente, y en el segundo, las mujeres representan el 53,8% del total, y los hombres el 46,2%. El Régimen de personas empleadas del hogar, siendo poco representativo en el conjunto de la afiliación, es muy relevante desde el punto de vista de género, con un 95,7% de mujeres y solo un 4,3% de hombres, en el total de 44.100 personas afiliadas; es el régimen donde la brecha de género es mayor.

En el ámbito de los **Tributos**, las declaraciones presentadas en 2018 en la Comunidad Autónoma de Andalucía correspondiente a la campaña de IRPF 2017, ascendieron a un total de 3.377.881. De ellas, el 43% pertenecieron a personas declarantes sujetos pasivos mujeres (1.453.837 declaraciones), y el 57% a personas físicas declarantes sujetos pasivos hombres (1.924.044 declaraciones). Respecto a la campaña 2016, en la que la distribución era de 42,8% de mujeres y 57,2% de hombres, se observan un ligero ascenso en las declaraciones presentadas por ambos sexos, pero ligeramente superior por parte de las mujeres (0,2 puntos porcentuales), siguiendo una tendencia que se mantiene sostenida en los últimos ejercicios.

En lo que se refiere a **Empresas**, si se analiza el **trabajo autónomo** se observa que en 2018, el número de hombres trabajadores autónomos personas físicas es de 229.152 (64,9%) y el de mujeres de 123.970 (35,1%). El análisis evolutivo entre 2011 y 2018 según sexo muestra de manera sistemática un incremento mayor por parte de las mujeres en alta como autónomas, de forma que si en 2011 el número de hombres era de 213.950 (66,6%) y el de mujeres de 107.386 (33,4%), en 2018, el número de hombres es de 229.152 (64,9%) y el de mujeres de 123.970 (35,1%). Por tanto, en dicho período se ha producido un aumento del 7,1% en los hombres y de 15,4% en las mujeres. Este mayor incremento de las mujeres supone un cambio de tendencia que ha sido muy relevante en términos de igualdad, representando este colectivo en 2018 en Andalucía un porcentaje similar al nacional (35,3%).

Desde 2012, año en el que se observa el menor número del total de altas, el crecimiento experimentado en el empleo autónomo en Andalucía ha sido posible gracias a una mayor participación de las mujeres, pero todavía la representación de hombres dados de alta como autónomos personas físicas, sigue siendo significativamente superior a la de las mujeres. Aun así, la brecha se va corrigiendo ligeramente año a año, ya que si entre 2016 y 2017 la brecha de género se acortaba en 0,2 puntos porcentuales, entre 2017 y 2018, lo hace en 1 punto porcentual.

Respecto a las **personas empleadoras**, según la Encuesta de Población Activa (EPA), el número de personas empleadoras en Andalucía en 2018 es de 169.700, lo que supone una disminución de 1,6% (2.700 personas) respecto a 2017. Este retroceso está causado por una disminución tanto del número de mujeres empleadoras, que se cifra en 1.300, como del de hombres, con 1.400 hombres menos. De esta manera, la representación por sexo en 2018 es de un 27,9% de mujeres (47.400 empleadoras) y de un 72,1% de hombres (122.300 hombres). En los últimos años se ha mantenido la distribución por sexo con una mayoría de hombres, mientras que las mujeres siguen representado alrededor de la cuarta parte de las personas empleadoras, por lo tanto fuera de los márgenes de equilibrio.

En el ámbito de **Educación**, la oferta de centros de primer ciclo de **Educación Infantil en Andalucía** garantiza además del papel educativo de la etapa, una importante labor de apoyo a la ciudadanía, que favorece la conciliación de la vida familiar y laboral de las familias andaluzas. La Consejería de Educación y Deporte continúa apostando por el incremento progresivo de la oferta de plazas en este primer ciclo de la educación. Al analizar la evolución del número de centros de primer ciclo de Educación Infantil entre los cursos 2011/2012 y 2018/2019, se observa esta tendencia evolutiva de carácter positivo al pasar de 1.816 a 2.218 centros, lo que supone un incremento del 22,1%.

El indicador relativo a la **tasa de idoneidad** muestra las diferencias en los resultados académicos entre los alumnos y alumnas en la enseñanza obligatoria, reflejando una brecha de género que afecta en mayor medida a los varones. Entre los cursos académicos 2011/2012 y 2016/2017, se observa que la tasa de idoneidad en alumnas es siempre superior que en alumnos, observándose que las diferencias son menores en edades tempranas.

Como aspecto positivo se pone de manifiesto la tendencia general de acortamiento de dicha brecha de género en el periodo analizado, como consecuencia de la mejora del aprendizaje y el rendimiento académico de los alumnos, que se igualan a los de las alumnas. La mayor disminución se ha producido en el alumnado de 13 años, que pasa de 9,3 a 7,3 puntos porcentuales y en el de 14 años que ha pasado de 9,4 a 8,9. Destacando en líneas generales que se ha producido una reducción de la brecha en los tramos de mayor edad.

El **personal docente e investigador de las universidades** en el año 2017 está compuesto por 16.906 personas, de las cuales un 38,9% (6.572) son mujeres y un 61,1% (10.334) son hombres. Estos datos muestran un ligero estrechamiento de la brecha de género y, por tanto, una mejora respecto al año 2016, cuando la representación de mujeres era del 38,3% y la de hombres de un 61,7%.

En general, la participación de las mujeres como **investigadoras principales** responsables en grupos de investigación y proyectos de excelencia sigue bastante inferior a la de los hombres. A pesar de ello, en un análisis entre 2010 y 2018 se observa una disminución paulatina de las brechas de género, ya que en 2018, las investigadoras principales en Grupos de I+D alcanzaron un 26,9%, 6,2 puntos porcentuales por encima de la proporción de 2008 (20,7%). En lo que respecta a las investigadoras principales en proyectos de excelencia; en 2012, última convocatoria resuelta de proyectos de excelencia que extiende su ejecución hasta el año 2019, la representación de investigadoras era de un 28,4%, mejorando en 7,6 puntos porcentuales la representación del año 2008 (20,8%).

En el curso 2017/2018, el número de **cátedras** de las universidades de Andalucía ascendió a 2.388, estando ocupadas en un 21,7% (508) por mujeres frente a un 78,3% (1.830) por hombres. Respecto a la proporción de catedráticas del curso 2016/2017 (20,9%) se observa un leve incremento de 0,8 puntos porcentuales. En lo que se refiere a las mujeres catedráticas de escuelas universitarias, cuya representación suele ser superior a las de las catedráticas de universidades, en el curso académico 2017/2018 alcanza el 35,2% sobre el total (68 mujeres y 125 hombres). Nuevamente se observa un avance para ellas ya que respecto al curso anterior ha aumentado su proporción en 1,2 puntos porcentuales.

En el área de **Salud**, como indicador clave para caracterizar las condiciones de vida, la **esperanza de vida al nacimiento y a los 65 años** revela diferencias en función del sexo. Al nacer, la esperanza de vida es mayor en las mujeres que en los hombres, sin embargo, las mujeres llegan a edades avanzadas con peor salud que los hombres, tanto en términos de salud auto percibida como de prevalencia de enfermedades crónicas y nivel de dependencia.

Entre los años 2008 y 2018, en Andalucía la esperanza de vida al nacer ha experimentado un mayor aumento entre los hombres (2,3 años) que entre las mujeres (1,6 años), por su parte, la esperanza de vida a los 65 años ha aumentado 1,3 años en ambos sexos. En la evolución de la esperanza de vida al nacer se observa un cierto estancamiento en los últimos años, que en los hombres ha sido de 79,2 años durante el periodo 2016 a 2018 y en las mujeres, desde 2014 a 2018 nunca ha sobrepasado los 84,5 años.

Un indicador significativo en este ámbito de diferencias en función del sexo son las muertes por suicidio. En Andalucía de las 692 muertes por suicidio registradas en 2017, 506 fueron de hombres y 186 de mujeres. La tasa estandarizada de mortalidad por suicidio en Andalucía en 2017 por 100.000 personas fue de 13 en los hombres y 4,3 en las mujeres, es decir, el triple en el caso de los hombres. Con respecto al año anterior, se observa un incremento en el total de muertes por suicidio debido al aumento entre las mujeres, que pasa de 140 muertes en 2016 a 186 muertes en 2017 (un 32,9% más), mientras que entre los hombres ha descendido, un 4,2% menos.

Las políticas de **Dependencia, conciliación e igualdad** continúan siendo piezas clave para frenar los desequilibrios que persisten en la sociedad andaluza entre hombres y mujeres. En su conjunto, se observa que la **población en situación de dependencia** está feminizada, entre otros motivos, porque las mujeres tienen de media una mayor esperanza de vida que los hombres. En Andalucía, las mujeres en 2019 representan el 64% del total de personas dependientes y los hombres, el 36%. Con respecto al año anterior, esta distribución por sexo mantiene una proporción similar, con una variación al alza de 0,4 puntos porcentuales a favor de los hombres.

Las diferencias en función del sexo también se observan en los diversos servicios prescritos a través del **Programa Individual de Atención** en Andalucía. Los servicios prescritos más feminizados son el servicio de promoción de la autonomía personal y prevención de la dependencia, el servicio de tele asistencia avanzada (con apoyos tecnológicos complementarios) y el servicio de ayuda a domicilio, con una representación del 78,2%, 77,3%, y 72%, respectivamente. El servicio de centro de día y de noche es el que cuenta con mayor

representación masculina (46,9%). A ello se añade que en el conjunto de prestaciones económicas reconocidas, las mujeres suponen el mayor número de beneficiarias en cada una de las modalidades, representando un 54,4% y los hombres representan el 45,6%.

En cuanto a las **prestaciones por maternidad y paternidad**, a partir del 1 de abril de 2019 se unifican en una única prestación denominada nacimiento y cuidado del menor, 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. En Andalucía las prestaciones de maternidad concedidas en 2018 fueron un total de 45.219, un 4,4% menos que en 2017. Estas prestaciones continúan disfrutándose de forma exclusiva por las madres mayoritariamente, dado que sólo se comparte en el 1,3% de los casos con el otro/a progenitor/a de manera simultánea o sucesiva. Por el contrario, los permisos de paternidad concedidos en 2018 (43.711) se incrementaron con respecto al año anterior un 1,8%.

Entre los ámbitos en el que la desigualdad de género se manifiesta, la **violencia de género** es una de sus expresiones más crueles. En Andalucía los datos registrados muestran un aumento significativo de casos, pasando de 7 mujeres asesinadas por causa de violencia de género ejercida por sus parejas o ex parejas, en el año 2017, a 12 víctimas en 2018. Ello supone un 25,5% de las registradas a nivel nacional. En España, la cifra de víctimas en 2018 es de un total de 48 mujeres, 3 menos que en el año anterior.

Entre las medidas de protección a las víctimas, se sitúan las **órdenes de protección incoadas** en los Juzgados de Violencia sobre la mujer que en Andalucía en el ejercicio 2018 ascendieron a 8.763, ello supone crecimiento de un 0,3%, respecto al año 2017.

En el ámbito de **Transportes**, según los datos del Censo de Conductores de la Dirección General de Tráfico del Ministerio del Interior, el total de personas conductoras en Andalucía a 31 de diciembre de 2018 ascendía a 4.848.250, cifra que representa un 1,37% más que en 2017. Del total, el 58,8% eran hombres y el 41,2%, mujeres, lo que supone un pequeño incremento en la proporción de mujeres conductoras respecto a 2017. En 2017 los accidentes de tráfico de Andalucía produjeron un total de 22.337 **personas heridas**, de las que el 40,9% fueron mujeres y 58,9% fueron hombres. La franja de edad que concita un mayor número de víctimas es la de 25 a 44 años representando un 41,2% del total, de las que el 40,9 % son mujeres.

En cuanto a las **personas fallecidas** por accidente de tráfico, el balance para 2017 fue de 271 personas (frente a las 248 del año anterior), un 81,2 % hombres y un 18,1% mujeres, proporciones muy desfavorables para los hombres. Según el grupo de edad, el mayor número de personas fallecidas se registra en la cohorte de 45 y más años, con un total de 133 personas, un 49,1% del total de las víctimas, de las cuales el 83,5% son hombres y el 16,5% son mujeres.

Las **personas ocupadas en el sector de la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca** en Andalucía en 2018 alcanzan la cifra de 250.915, de las cuales un 26,4% son mujeres (66.151 personas) y un 73,6% hombres (184.764 personas). Se observa en cuanto a la distribución de hombres y mujeres por situación profesional que la más masculinizada la constituye la de "Personas empleadoras, empresarias sin personas asalariadas o personas

trabajadoras independientes” con un 76,4% de hombres y un 23,6% de mujeres. En contraposición, la situación profesional con mayor presencia femenina es “personas asalariadas” donde las mujeres representan el 27,1% del total. Llama la atención la diferente proporción de mujeres en esta situación profesional dependiendo de si se trata del sector público o privado, ya que en el sector público tan solo un 3% de las personas asalariadas son mujeres frente al 27,4% en el sector privado.

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. El 40,5% de las personas físicas titulares de las explotaciones agrícolas y ganaderas que presentan solicitudes de ayudas directas de la Política Agrícola Común (PAC) en Andalucía, en la campaña 2018-2019, son mujeres. Este es el grado de presencia femenina que se extrae de los 223.634 expedientes recibidos por la anterior Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural relativos a la solicitud única 2018, cuya titularidad corresponde a personas físicas. Si se comparan estos datos con los de personas **perceptoras de ayudas directas de la PAC** de las campañas anteriores, de 2011 a 2017, se observa que el porcentaje correspondiente a mujeres ha ido creciendo a lo largo de los años; hasta llegar al 40,5% en 2018.

En el ámbito de la **Cultura**, el número de solicitudes de inscripciones en el Registro de la **Propiedad Intelectual** de la Comunidad Autónoma de Andalucía ha venido disminuyendo ligeramente en años anteriores, pero en 2018 se observa una ruptura de esta tendencia con un incremento del 22,7% respecto a 2017 (4.584), resultando por tanto un total de 5.847 inscripciones, correspondiendo 5 de ellas a personas jurídicas y 5.842 a personas físicas. Respecto al sexo de las **personas autoras** de la solicitudes, 2.429 (41,6%) han sido realizadas por mujeres y 3.413 (58,4%) por hombres, produciéndose un aumento respecto al año anterior con especial relevancia para las mujeres, de tal forma que se ha reducido notablemente la brecha de género pasando de 29,5 puntos porcentuales en 2017 a 16,8 puntos porcentuales en 2018.

En el área de **Deporte**, el análisis de las **licencias deportivas federadas** en Andalucía muestra que las 61 disciplinas deportivas sumaron una expedición de 483.677 licencias deportivas. Estas licencias correspondieron en un 81,1% (392.289) a hombres y un 18,9% (91.388) a mujeres. Comparado respecto a 2017 se aprecia un ligero ascenso del porcentaje de licencias femeninas en 1,4 puntos porcentuales. Los únicos deportes con más presencia femenina pero dentro de los márgenes de equilibrio son atletismo (56,1% de mujeres), natación (53,9%) y balonmano (53,1%) en el resto la presencia masculina es muy mayoritaria.

Respecto a méritos deportivos conseguidos en el año 2018, se han elaborado tres relaciones de **deporte de rendimiento de Andalucía**, en las que se incluyen las personas que han sido reconocidas en los distintos estamentos, esto es, deportistas, quienes entrenen y personal técnico y quienes enjuician y arbitran. En total estas incluyen a 1.344 personas, de las que un 34,3% (461) son mujeres y un 65,7% (883) hombres. Se observa un aumento del 15,1% respecto a 2017 en el total de personas que fueron reconocidas. Este aumento se ha dado de manera más acusada entre los hombres (23,2%) que entre las mujeres (2,2%), lo que ha supuesto un aumento de la brecha de género pasando de 22,8 a 31,4 puntos porcentuales entre 2017 y 2018.

Por otro lado, en 2019, el **conjunto del personal al servicio de la Junta de Andalucía** está conformado por 282.220 personas, de las que 181.314 son mujeres (el 64,2%), y 100.906 hombres (el 35,8%) mostrando un índice de presencia relativa IPRHM=1,28. El personal total se ha incrementado respecto al año anterior, pero la representación de hombres y mujeres se mantiene en valores equivalentes. En 2019 parece consolidarse la contención experimentada en 2018 de la tendencia a la feminización de la Administración andaluza, característica de los últimos años.

Esta contención está motivada por la existencia de valores de representación similares en ambos momentos entre el colectivo educativo (IPRHM=1,30), que es el mayoritario de la Administración de la Junta de Andalucía representando el 43% del total. No obstante, la infrarrepresentación masculina experimentada en el resto de colectivos, especialmente entre el personal sanitario y el personal de la Administración General y de catálogo, que también son numerosos (representando el 29,6% y el 15,5% respectivamente), informa sobre la permanencia de este avance en años sucesivos.

Así mismo, en 2019 se sigue avanzando en la presencia de mujeres en los grupos superiores o de mayor responsabilidad y capacidad de decisión de las escalas profesionales, mantenido una tendencia muy positiva hacia la erosión de la discriminación vertical o el denominado techo de cristal en la Administración andaluza mientras que en los puestos alto cargo de la Administración General de la Junta de Andalucía el equilibrio es cercano a la paridad en 2019 (IPRHM=0,94).

Al mismo tiempo, la representación en los puestos básicos de las entidades instrumentales, los más numerosos de la plantilla (92,8%), sigue manteniendo una tendencia próxima a la paridad (IPRHM=1,03) aunque, los puestos con mayor responsabilidad experimentan una sobrerrepresentación masculina, más acusada, a medida que se asciende de categoría: así los órganos de gobierno (IPRHM=0,69) son la categoría con mayor presencia masculina, seguida de los máximos cargos directivos (IPRHM=0,75) y del personal en equipos directivos (IPRHM=0,77).

Permanecen así mismo algunos retos característicos de los últimos años, como la existencia de segregación horizontal, al observarse una mayor presencia de mujeres en aquellas área asociadas a roles femeninos (salud, educación o servicios sociales) en casi todos los colectivos. Y también, la presencia mayoritaria de mujeres entre los contratos menos estables de la Administración, lo que se traduce en una tasa de temporalidad laboral en las mujeres que, en algunos colectivos analizados, casi duplica a la de los hombres.



3

REALIDAD
(LA IGUALDAD EN REALIDAD)

3

El objetivo del tercer capítulo del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto es proporcionar información estadística con enfoque de género sobre la situación socioeconómica de Andalucía. Los indicadores que conforman este apartado, están basados en datos oficiales y contribuyen a la elaboración de un diagnóstico de la situación en la que se encuentran las mujeres y los hombres andaluces en términos de igualdad de oportunidades. Con ello se busca aportar datos e información para orientar y guiar a las políticas públicas en la existencia de desigualdades de género, que deben tenerse en cuenta en la planificación y elaboración presupuestaria, entre otros momentos del ciclo de la política presupuestaria.

Los poderes públicos de ámbito nacional y regional están obligados por mandato legal a introducir la variable sexo en la captación y análisis de datos relativos a personas, así como en la elaboración de investigaciones cuyo objetivo sea conocer las diferencias entre mujeres y hombres. En este sentido, el Plan Estadístico y Cartográfico de Andalucía 2013-2017, aprobado por la Ley 3/2013, de 24 de julio, y ampliado hasta el año 2020 por la Ley 6/2017, de 27 de diciembre, define un eje de género ya presente en el plan anterior, cumpliendo así con la legislación y contribuyendo a un continuo avance desde el punto de vista de la igualdad de género en este ámbito.

Los indicadores utilizados en este informe provienen de fuentes de información de carácter público y oficial. Destacan entre ellas, 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. El análisis de los datos lo realizan los centros directivos en el ámbito de sus competencias, apoyados por las unidades estadísticas y las unidades de igualdad de género de la Junta de Andalucía.

El Informe de evaluación de impacto de género para el Presupuesto 2020 mantiene una estructura ya consolidada de áreas socioeconómicas que comprenden los distintos ámbitos de la política pública autonómica. Estas 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.

En este ejercicio presupuestario 2020, en este capítulo de Realidad se ofrecen 148 indicadores, ocho indicadores más que en la anterior edición, consecuencia de la revisión anual que se realiza del contenido, en la que se valora la permanencia o actualización de los mismos, la incorporación de indicadores nuevos que enriquezcan el análisis de las áreas

socioeconómicas o, puntualmente la eliminación de algunos, debido que han quedado obsoletos o a la falta de datos actualizados en la fecha de elaboración de este informe. En concreto, este informe se publica en fecha muy cercana en el tiempo al Informe de evaluación de impacto de género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2019, elaborado con posterioridad respecto al ciclo habitual de elaboración presupuestaria debido a la prórroga del presupuesto anterior, lo que ha afectado a la producción y publicación de algunos indicadores del capítulo de Realidad.

La premisa siempre es dar continuidad a las series en aquellos indicadores que se repiten año tras año y ese espíritu continuista también está presente en el informe correspondiente al Presupuesto 2020, con el propósito de poder realizar un análisis desde una perspectiva evolutiva y comparativa. Al mismo tiempo, se han realizado una serie de cambios que son especialmente relevantes en el epígrafe dedicado a empleo, cuyos indicadores cuentan con datos más dinámicos y sensibles a las prioridades políticas presupuestarias. En este sentido, se ha buscado una ordenación más racional de la información por bloques según las principales variables del mercado laboral, a saber, inactividad, actividad, ocupación y paro, completando el conjunto de indicadores con sus correspondientes tasas, y precisando algunos datos mediante la territorialización por provincias, necesaria dada la gran diversidad y extensión del territorio andaluz. Igualmente, se han eliminado algunos indicadores que pierden relevancia en el conjunto, o resultan redundantes en algunos aspectos. Los cambios llevados a cabo son los siguientes.

En primer lugar se ha modificado el indicador 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, añadiéndole la inactividad que no estaba incluida y se elimina la comparativa con España.

Además, se han incluido varios indicadores nuevos: Tasas de actividad, ocupación, paro e inactividad de la población de 16 a 64 años según sexo en Andalucía, referenciado por primera vez al 2T/2019, ya que son los últimos datos disponibles en la fecha de elaboración del informe. También Tasa de actividad de la población de 16 a 64 años según sexo y provincia en Andalucía (2T/2019), Tasa de ocupación de la población de 16 a 64 años según sexo y provincia en Andalucía (2T/2019), Tasa de ocupación de la población de 16 a 64 años según sexo y nivel de formación alcanzado en Andalucía (2T/2019), Tasa de empleo de las personas inmigrantes según sexo y área de procedencia en Andalucía (año 2018), Tasa de paro de la población de 16 a 64 años según sexo y provincia en Andalucía (2T/2019), Tasa de inactividad de la población de 16 a 64 años según sexo y provincia en Andalucía (2T/2019) y Afiliaciones a los distintos regímenes de la Seguridad Social según sexo y provincia en Andalucía (año 2019).

Este año en este mismo epígrafe de empleo no se publican los indicadores 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), Evolución del paro registrado según sexo en Andalucía y Tasa de actividad de la población de 16 a 64 años según sexo y nivel de formación alcanzado en Andalucía y España. Finalmente, también se deja de publicar en este epígrafe el indicador Personas empleadoras según sexo en Andalucía, que pasa a estar ubicado en el apartado dedicado a empresas, universidad y TIC.

En el apartado dedicado a salud se carece de datos actualizados para el indicador Valoración del estado de salud percibida en los últimos 12 meses según sexo en Andalucía, ya que sus fuentes se actualizan de manera quinquenal. En el epígrafe sobre vivienda y transporte tampoco se ha podido mantener el indicador Personas beneficiarias del Plan Concertado de Vivienda y Suelo según sexo si bien se espera recuperar esta información para su publicación en sucesivos informes. Respecto al epígrafe relacionado con el turismo y el comercio, este año no incluye el indicador Población ocupada en la industria turística andaluza según sexo pero permanece el indicador de Personas ocupadas según sexo por ramas de actividad de la industria turística, que permite seguir observando la evolución en el empleo en este ámbito.

Finalmente, en el área de medio ambiente el indicador que analizaba el Alumnado y profesorado participante en la campaña Cuidemos la costa del Programa de educación ambiental ALDEA según sexo en Andalucía se sustituye por Alumnado y profesorado participante en la campaña Pleamar del Programa de educación ambiental ALDEA según sexo en Andalucía, ya que cambia la denominación del propio programa.

El indicador Alumnado y profesorado participante en el Programa Semilla-proyecto de educación ambiental sobre los ecosistemas forestales y la flora silvestre según sexo en Andalucía, sustituye a Alumnado y profesorado participante en el Programa de Educación para la Conservación (PEC) en la Red Andaluza de Jardines Botánicos según sexo en Andalucía ya que con la reestructuración del Programa ALDEA, el proyecto Semilla engloba las anteriores campañas “Crece con tu árbol” y “Jardines Botánicos”. Tampoco figura en este informe el indicador Personas ocupadas a dedicación plena según sexo y ámbito de actuación ambiental por falta de actualización de los datos correspondientes.

3.1. POBLACIÓN E INMIGRACIÓN

3.1.1. Distribución de la población por Comunidades y Ciudades Autónomas

Consejería de Hacienda, Industria y Energía

En la Comunidad Autónoma de Andalucía la población continúa creciendo, afianzando el cambio de tendencia señalado el año pasado. Atendiendo a la estadística del Padrón Continuo del Instituto Nacional de Estadística, con datos provisionales a fecha de 1 de enero de 2019, se contabilizan un total de 8.410.002 personas, que significa un aumento de la población andaluza del 0,4% respecto a 2018. Ello supone un crecimiento superior al experimentado entre el 2017 y 2018, de 0,3 puntos porcentuales.

Al mismo tiempo se mantiene el equilibrio en la composición por sexo de la población andaluza en una proporción idéntica al año 2018, en la cual existe una ligera mayoría de población femenina, que representa el 50,7% del total de población, mientras que los hombres suponen el 49,3% del total de la población andaluza.

En su conjunto, la población española crece a mayor ritmo que la población andaluza. Según los datos registrados en 2019, la población española suma un total de 47.007.367 personas, suponiendo un incremento de población del 0,7%, respecto al año 2018 que intensifica la tendencia al alza observada. La distribución por sexo, sin embargo, se mantiene igual que en el año anterior con un 51% de mujeres y un 49% de hombres, al no haberse producido variaciones tras el aumento de población.

Atendiendo al volumen de población distribuida en las diferentes Comunidades y Ciudades Autónomas, el territorio andaluz es, con diferencia, el más poblado representando el 17,9%, seguido de Cataluña (16,3%), la Comunidad de Madrid (14,2%) y la Comunidad Valenciana (10,6%).

En cuanto a la composición por sexo de la población en cada territorio autonómico, se observa que es equilibrada y similar a años anteriores, aunque con una ligera mayoría de la población femenina. Las comunidades que cuentan con mayor volumen de mujeres siguen siendo el Principado de Asturias (52,3%), la Comunidad de Madrid (52,2%) y Galicia (51,9%). Como novedad, cabe resaltar que la representación masculina de la Región de Murcia, alcanza el 50,1% de la población.

3.1.2. Población residente en Andalucía según sexo

Consejería de Hacienda, Industria y Energía

En el análisis de la población residente en Andalucía se observa que Sevilla se mantiene como la provincia más poblada, con 1.941.804 habitantes, aumentando un 0,1% respecto a 2018 según los datos registrados a 1 de enero de 2019 en la Estadística del Padrón Continuo. Le sigue Málaga, por volumen de población con 1.660.693 habitantes, la cual ha experimentado un crecimiento de un 1,3% respecto a 2018. El 14,7% de la población

andaluza habita en Cádiz (1.238.480), que crece ligeramente un 0,1%. Finalmente, Córdoba y Jaén pierden población respecto al año pasado, un 0,3% y 0,7%, respectivamente.

La distribución por sexo de la población no muestra diferencias significativas por provincias. Se observa que las provincias de Córdoba, Málaga y Sevilla muestran una mayor presencia femenina (51 % en todas ellas), y tan sólo Almería presenta una mayor presencia masculina, que representan el 51%.

Por su parte, la evolución de la población andaluza en su conjunto en la última década ha sido positiva, ya que entre los años 2009 y 2019 la población ha crecido un 1,3%, si bien, el número de mujeres crece en mayor medida (un 1,8%) que los hombres (que lo hacen en un 0,8%). En conjunto, el crecimiento es inferior al que se produjo durante el periodo 2008 y 2018 (2,2%).

En función de los grupos de edad, el incremento de la población ha sido muy desigual. En este sentido, durante el periodo 2009-2019 entre la población de 0 a 19 años se ha producido un decrecimiento de un 4%, aumentando por el contrario, considerablemente la población de 65 años en adelante (17,5%).

Atendiendo a la composición por sexo en la población que se encuentra en la franja de edad de 0 a 19 años, se observa un comportamiento similar de hombres y mujeres; si bien, la mencionada disminución poblacional tiene mayor incidencia en los hombres, cuya representación se reduce en un 4,1%, en especial.

Entre la población mayor de 65 años, a pesar de la progresiva feminización de la vejez, que se refleja en un mayor número de mujeres, se observa que durante el periodo analizado se ha producido un crecimiento de la población masculina, que roza el 20%, que puede deberse a las mejoras de las condiciones de salud de los hombres en este último periodo.

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

La composición de la población residente en el territorio nacional, atendiendo a la edad de 0 a 19 años y de 65 años en adelante, muestra que a pesar de la progresiva equiparación de los dos grupos, ocasionada por el envejecimiento de la sociedad española, la población infantil y juvenil sigue siendo ligeramente superior. Según los datos provisionales a 1 de enero de 2019, el 19,5% de la población española tiene edades comprendidas entre 0 y 19 años, mientras el 18,9% es mayor de 64 años.

Atendiendo a la distribución por sexo de estos grupos de edad de la población española, se observa entre las mujeres una diferencia generacional de 3 puntos porcentuales, con un 18,6% de mujeres con edades de 0 a 19 años y un 21,1% con 65 años y más, que confirma la feminización del envejecimiento de la población. Por el contrario, la población masculina española de 0 a 19 años representa el 20,5%.

Por otra parte, la población andaluza continúa siendo más joven que la española, el grupo de edad de 0 a 19 años representa el 21,1% en Andalucía y el 19,5% en España. En cuanto a su distribución por sexo, se observa una mayoría masculina entre la población de 0 a 19 años, que representa el 51,5% y la población femenina supone el 48,5%. Por el contrario, entre la población mayor de 65 años, las mujeres representan el 56,6% y el 43,4%, los hombres.

En el resto de los territorios, la población más longeva se continúa localizando en las Comunidades Autónomas de Galicia, el Principado de Asturias y Castilla y León, cuya población de más de 64 años representa el 25% del total. Por el contrario, continuando la tendencia de años anteriores, en la Región de Murcia y las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla es donde se localiza la población más joven.

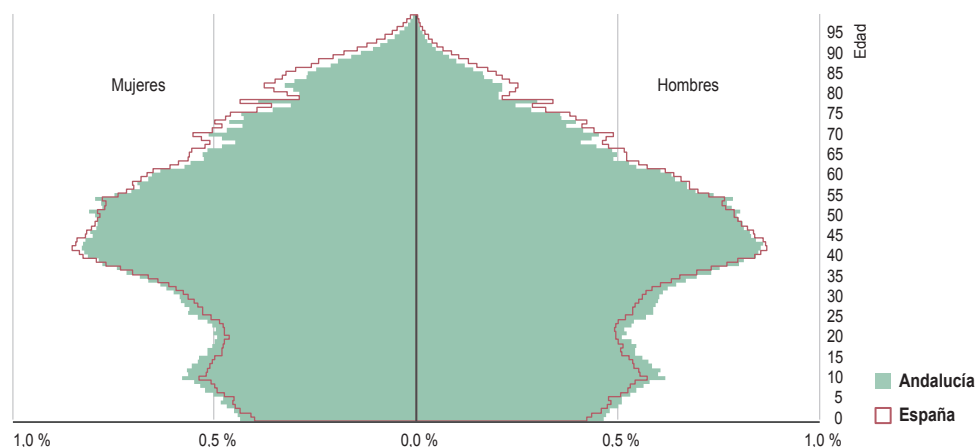
El progresivo envejecimiento de la población se refleja en el indicador relativo a la evolución de la edad media de la población. Durante el periodo 2008-2018, la sociedad andaluza ha experimentado un incremento de la edad media en un 7,2%, alcanzando 41,6 años de media en 2018, cuando en 2008 la edad media era de 38,8 años. En las mujeres, la edad media se sitúa en 42,7 años, y en 40,4 años en los hombres, es decir, la brecha entre sexos es de 2,3 años, al igual que el año 2017.

Un indicador que proporciona información relevante en el análisis de la evolución de la población desde la perspectiva de género es el relativo al índice de dependencia de jóvenes, que representa el número de jóvenes menores de 16 años existente por cada 100 personas en edad de actividad laboral (de 16 a 64 años). Teniendo en cuenta el avance de resultados de 2019 que proporciona el IECA, en Andalucía el índice de dependencia juvenil se sitúa en un 25,7%, registrando valores inferiores que el año anterior, en 0,3 puntos porcentuales. En el análisis por provincias, destaca Almería por ser la provincia en la que los valores del índice son más elevados (27,7%). A nivel nacional, en 2019 el índice de dependencia juvenil se sitúa en el 24,4%, nuevamente inferior en 0,2 puntos porcentuales al registrado en 2018.

En cuanto al índice de dependencia senil o de mayores, que representa el número de mayores de 65 o más años existente por cada 100 personas en edad de actividad laboral (de 15 a 64 años), en Andalucía se sitúa en 26,1%, habiendo experimentado un aumento respecto al año 2018 de 0,4 puntos porcentuales. A nivel provincial, Córdoba registra el valor más elevado con un índice del 28,9%. Igualmente, en España se observa la tendencia al alza en los valores del índice de dependencia senil, que en 2019 registra un 29,9%, superior en 0,3 puntos porcentuales al año anterior.

Por último, en este análisis de la composición de la población, la representación de la pirámide de población de Andalucía y España muestra la proyección de la población española hasta el año 2066 y de la población andaluza, hasta el año 2070, según los datos registrados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) y del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA).

GRÁFICO. 3.1.3. Pirámide de población de Andalucía y España. Año 2019



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

En la pirámide de población española se reflejan fenómenos como los fuertes crecimientos demográficos sucedidos entre 1958 y 1977. En esas fechas nacieron casi 14 millones de menores (más de 650.000 cada año), sumando 4,5 millones más que en los 20 años siguientes y 2,5 más que en los 20 años anteriores. Estos grupos centrales de la pirámide recogen ahora también el grueso de la población inmigrante de las últimas décadas¹. Con posterioridad, las primeras generaciones nacidas en los momentos de crecimiento demográfico llegarán a la jubilación en torno al año 2025.

La franja de edad más equilibrada por sexo en la pirámide poblacional ronda los 50 años, principalmente debido a la mejora de la supervivencia general. La pirámide poblacional de Andalucía y España continúa señalando el fenómeno de la feminización del envejecimiento. Tomando los datos de 2019, en Andalucía se registra un mayor número de mujeres a partir de los 51 años y en España, a partir de los 53 años. Con respecto a 2018, se observa que el punto de inflexión se mantiene en valores similares, registrando un año más en ambos casos.

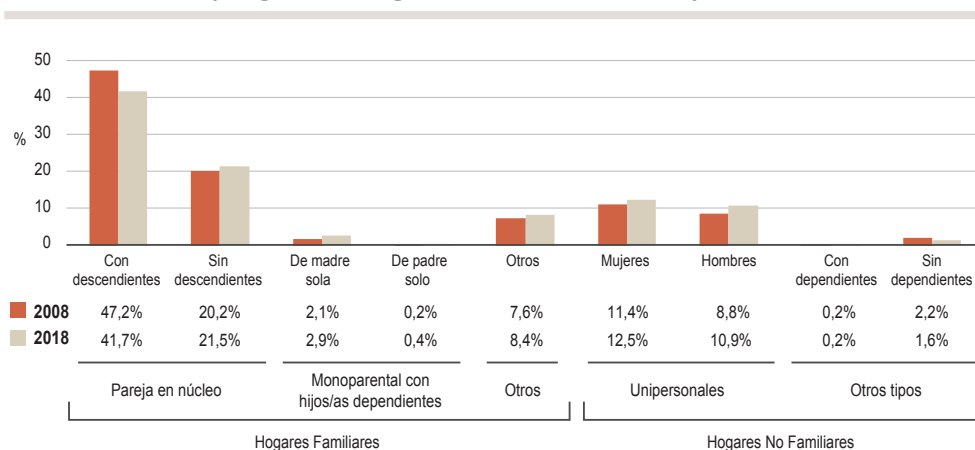
1 Abellán García, Antonio; Aceituno Nieto; Pilar, Pérez Díaz, Julio; Ramiro Fariñas, Diego; Ayala García, Alba y Pujol Rodríguez, Rogelio (2019). "Un perfil de las personas mayores en España, 2019. Indicadores estadísticos básicos". Madrid, *Informes Envejecimiento en red*. Nº 22, 38p.

3.1.4. Evolución de la tipología de la estructura de familias y núcleos de convivencia entre 2008 y 2018

Consejería de Hacienda, Industria y Energía

Se categoriza como “hogar” al grupo de personas residentes en la misma vivienda, distinguiéndose dos tipos de hogares dentro de dicha estructura: los hogares familiares y los no familiares. Los hogares familiares se caracterizan por que vinculan a las personas que conviven por lazos de parentesco, de sangre o políticos. En el caso de los hogares no familiares, conviven grupos de personas que residen en una misma vivienda.

GRÁFICO 3.1.4. Tipología de los hogares andaluces. Años 2008 y 2018



Nota: Porcentaje sobre el total de hogares.

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

Durante el periodo 2008-2018, según los datos facilitados por el IECA, entre la sociedad andaluza se aprecian procesos de cambio en cuanto a los tipos de hogares que se forman. Como principales causas de estos cambios cabe señalar el retraso en la formación de las parejas, la caída de la fecundidad, el incremento de la edad a la primera maternidad, la disminución del número de descendientes por pareja, o el incremento de las disoluciones de éstas, constituyendo núcleos familiares con un solo progenitor o progenitora.

En 2018, del total de hogares, el 74,9% de la población convive en hogares familiares. Sin embargo, se observa que en la última década, aunque los hogares familiares son la fórmula de convivencia más frecuente, se está produciendo una disminución de los mismos de 2,5 puntos porcentuales, a favor de otras fórmulas de convivencia no familiares.

Dentro de la categoría de hogares familiares, en los últimos años se observan variaciones en los datos, motivados por los cambios sociales y demográficos experimentados por la población andaluza. Las parejas en núcleo continúan su tendencia descendente, observándose que entre los años 2008 y 2018 disminuyen en 4,2 puntos porcentuales. En 2018 representan el 41,7% las que tienen descendientes y sin descendientes, el 21,5%.

Por el contrario, cabe señalar que han experimentado un crecimiento de 0,9 puntos porcentuales los hogares monoparentales con hijos o hijas dependientes. Por último, los hogares familiares clasificados como “otros”, continúan creciendo, los cuales representan en 2018 el 8,4% del total de hogares.

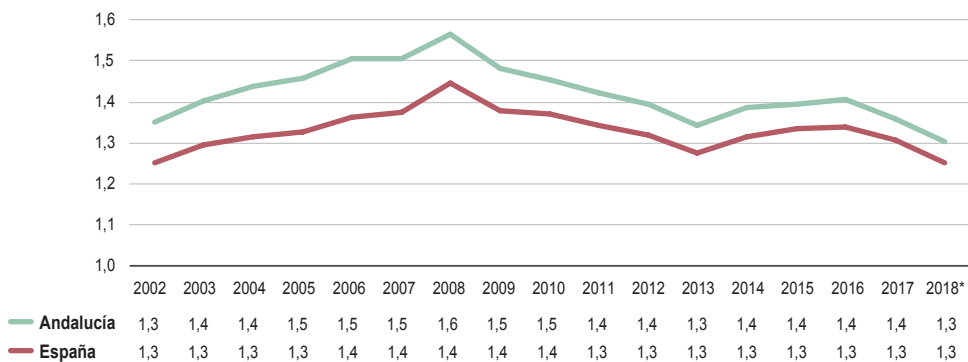
Por otra parte, la aparición de fórmulas alternativas de convivencia ha ampliado el número de hogares no familiares, los cuales suponen el 25,1% del total de hogares en 2018. Comprenden los hogares unipersonales y otros hogares. En esta década analizada, destaca el incremento de hogares unipersonales de hombres, que crecen 2,1 puntos porcentuales, y suponen el 10,9% del total de los hogares. A pesar de ello, se hace notar que son mayoritarios los habitados por mujeres, que representan el 12,5%.

3.1.5. Evolución de fecundidad en Andalucía y España (Periodo 2002-2018)

Consejería de Hacienda, Industria y Energía

El índice coyuntural de fecundidad analiza la evolución de la fecundidad en un periodo temporal. Según el Instituto Nacional de Estadística (INE) este índice se define como el número medio de descendientes que tendrá 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.

GRÁFICO 3.1.5. Evolución de la Fecundidad (ICF) en Andalucía y España. Periodo 2002-2018



Nota: Avance de resultados de 2018. Serie revisada con base poblacional 2011.

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

En el análisis comparativo de la evolución del índice coyuntural de fecundidad en Andalucía y España durante los años 2002 a 2018, se observa una inicial tendencia ascendente, que en Andalucía llega hasta el año 2008, donde alcanza su máximo, con una media de 1,6 descendientes. Por su parte, en España la media de descendientes por mujer, inferior que en Andalucía, llega a su máximo en 2006, situándose en 1,4 descendientes por mujer, valor que se mantiene hasta el año 2010.

Tanto a nivel andaluz como a nivel nacional se constata que el número de descendientes decrece paulatinamente en el periodo analizado. En el año 2018, en Andalucía y España se ha igualado el índice coyuntural de fecundidad, situando en 1,3 descendientes por mujer, según el avance de resultados facilitados por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía y el Instituto Nacional de Estadística.

En el estudio de la evolución de la fecundidad, otro dato a tener en cuenta es la edad media de la maternidad, referido a la edad en que se es madre por primera vez. Tanto en Andalucía como en España, se observa un aumento gradual y progresivo de la edad media entre 2002 y 2018, de 4,5 años en ambos casos.

En España, la edad media de la maternidad registrada en 2018 se sitúa en 32,2 años, y es superior a la media andaluza, que se sitúa en 31,7 años. Si bien se observan variaciones en el dato atendiendo a la nacionalidad de la madre. En este sentido, a nivel nacional, la edad media de la maternidad de la población extranjera se situó, en el año 2018, en 29,9 años y, por el contrario, la edad media de la población española asciende hasta los 32,7 años. Este fenómeno se produce en Andalucía, aunque con valores de media inferiores, situándose la edad media de la maternidad de la población extranjera en 29,1 años y la edad media de las madres andaluzas alcanza los 32 años.

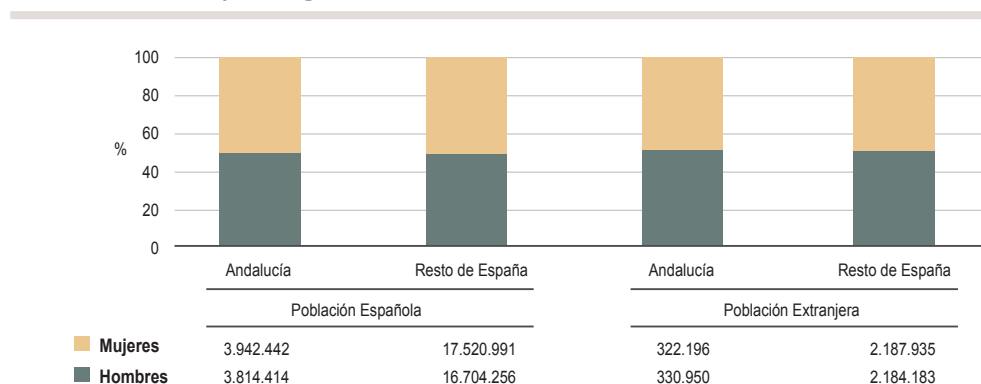
3.1.6. Población migrante

Población inmigrante

Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local

En la Comunidad Autónoma de Andalucía, la población extranjera asciende a 653.146 personas, de las cuales 322.196 son mujeres, que representan el 49,3% del total y 330.950 son hombres (el 50,7%), según los últimos datos provisionales del Padrón de Habitantes a 1 de enero de 2019.

■ **GRÁFICO 3.1.6.1. Población española y extranjera residente en Andalucía y en el resto de España según sexo. Año 2019**

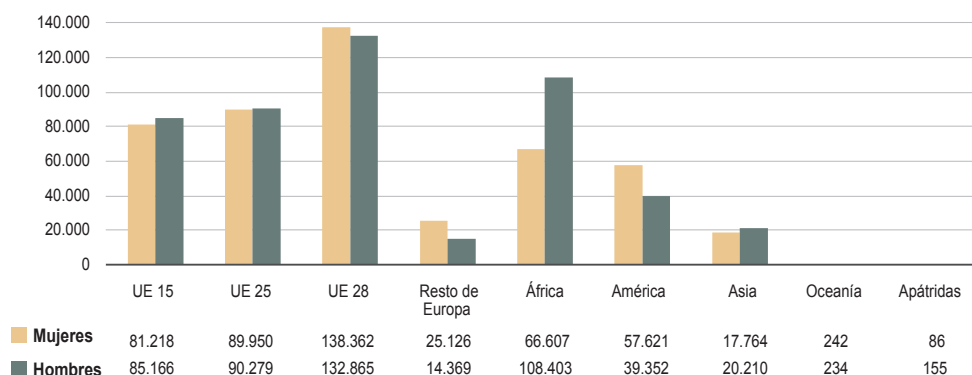


Nota: Datos provisionales a 1 de enero de 2019.

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

Este dato supone un ligero incremento de población extranjera, respecto al año 2018, del 5,6%, en consonancia con la subida que se produce en el conjunto de España de la población extranjera (6,6%). En general, se observa un leve crecimiento en la proporción que representa la población extranjera en el conjunto de la población en Andalucía, pasando de constituir del 8% al 8,4%. También ha ido creciendo ligeramente el número de mujeres de origen extranjero empadronadas en Andalucía, pasando de representar el 48,6% en 2013 al 49,3% en 2019.

GRÁFICO 3.1.6.2. Procedencia de la población extranjera residente en Andalucía. Año 2019



Nota: Datos a 1 de enero de 2019.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

Si se compara la población extranjera y la española empadronada en Andalucía, se observa que está bastante equilibrada por sexo. En ambos casos las mujeres representan una proporción ligeramente inferior a la de los hombres: el 49,3% frente al 50,7% en el caso de la población extranjera, y un 49,9% de mujeres frente al 50,1% de hombres en el de la población española. En términos generales, se constata la misma tendencia en el conjunto de España, si bien la presencia de mujeres de origen extranjero (49,9%) se sitúa a mayor distancia que la que representan las mujeres en el total de la población española (51,1%).

Si bien se ha ido produciendo un leve incremento en el volumen de mujeres y hombres de origen extranjero, el aumento es mayor entre las mujeres (un 5,9% respecto a 2018) que entre los hombres (5,21%). Esta evolución puede estar vinculada a la búsqueda de opciones en nuestro 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.

Atendiendo a los grandes grupos geopolíticos de procedencia, la población extranjera en Andalucía siempre se ha caracterizado por contar con una proporción de personas procedentes de la UE-28 (42,2%) superior a la media de España (36,3%), lo que implica una menor presencia, si bien mayoritaria, de personas procedentes de países de fuera de la UE (57,8% frente a 63,7% en el conjunto de España). No obstante, la tendencia observada en el último año es de aumento de la población procedente de la UE-28 en Andalucía (1,7%) y mayor aumento del resto de población extranjera (7,7%).

Población emigrante

Consejería de Presidencia, Administración Pública e Interior

Los procesos migratorios vividos en Andalucía durante el pasado siglo han propiciado que, a pesar de que en los últimos años la comunidad andaluza se haya convertido en tierra de acogida, aún se mantenga una importante población andaluza residente en otros lugares de España y del mundo.

En 2019, alrededor de 2 millones de personas de origen andaluz viven fuera de la Comunidad Autónoma, de las cuales 292.201 residen en el extranjero, una cifra superior a la registrada en 2018, que alcanzaba las 284.816 personas, según los datos facilitados en ambos casos por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.

Con esta importante comunidad andaluza residente en el exterior, conocer cómo afecta de forma diferencial la emigración a mujeres y hombres resulta fundamental para que desde los poderes públicos se ofrezcan soluciones personalizadas a las necesidades y problemas que conlleva el vivir fuera de la tierra de nacimiento.

Según lo comentado, en 2019, 292.201 personas andaluzas residen en el extranjero, lo que supone un 2,6% más que en 2018, encadenando tres años consecutivos de subida (un 3,1% en 2018 y un 4,3% en 2017, respecto al año anterior).

Del total, 147.870 son mujeres (el 50,6%) y 144.331 (49,4%) son hombres, registros que demuestran que la emigración, pese a ser un fenómeno que afecta casi por igual a mujeres y a hombres, incide levemente más sobre las primeras.

En este sentido, durante 2019 los registros de emigración por sexo se han acercado, pues en 2018 del conjunto de personas emigrantes en el extranjero, 144.251 eran mujeres (el 50,6%) y 140.565 (49,4%) hombres, mientras que en 2017 el 50,7% eran mujeres y el 49,3% hombres, al igual que en 2016.

Por sexo y grupo de edad, de las andaluzas que poseen residencia en el exterior, el 13,8% tiene menos de 16 años, el 29,7% tiene entre 16 y 39 años, el 33,3% de 40 a 64 años y el 23,2% más de 65 años, observándose que, salvo el leve ascenso del número de mujeres de menos de 16 años emigrantes en el extranjero, el resto de franjas de edad se mantiene estable.

Así, en 2018 el 13,6% de las mujeres tenían menos de 16 años, el 29,8% entre 16 y 39 años, el 33,4% de 40 a 64 años y el 23,2% más de 65 años, mientras que en 2017 el 13,5% tenía menos de 16 años, el 29,9% entre 16 y 39 años, el 33,3% de 40 a 64 años y el 23,3% más de 65 años, y en 2016 se mantiene una distribución similar.

En cuanto a los hombres, en 2019 el 14,7% de los hombres andaluces que tienen residencia fuera de España tienen menos de 16 años, el 30,6% entre 16 y 39 años, el 34,5% de 40 a 64 años y el 20,2% más de 65 años. Con respecto a los registros de 2018 se observa un leve ascenso del número de hombres menores de 16 años así como la franja de 40 a 64 años. Así, el pasado año 2018, el 14,6% de los hombres andaluces con residencia fuera de España tenían 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.

La distribución por sexo prácticamente replica la distribución general por edad, evidenciándose cómo la emigración afecta de forma fundamental a las personas que están en edades laboralmente productivas.

Por continentes de residencia, en 2019 el 48,1% reside en Europa, descendiendo al 42% los andaluces y andaluzas residentes en el exterior que lo hacen en la Unión Europea. Por países dentro de la Unión Europea, la presencia andaluza se reparte fundamentalmente entre Francia (34,3%), Alemania (28,2%), Reino Unido (15,1%) y Bélgica (8,5%).

Por su parte, en América reside el 47,7% de los andaluces y andaluzas residentes en el exterior, el 1,7% en África, el 1,5% en Asia y el 1,1% en Oceanía, replicando los datos por sexo en todos los casos de los registros generales.

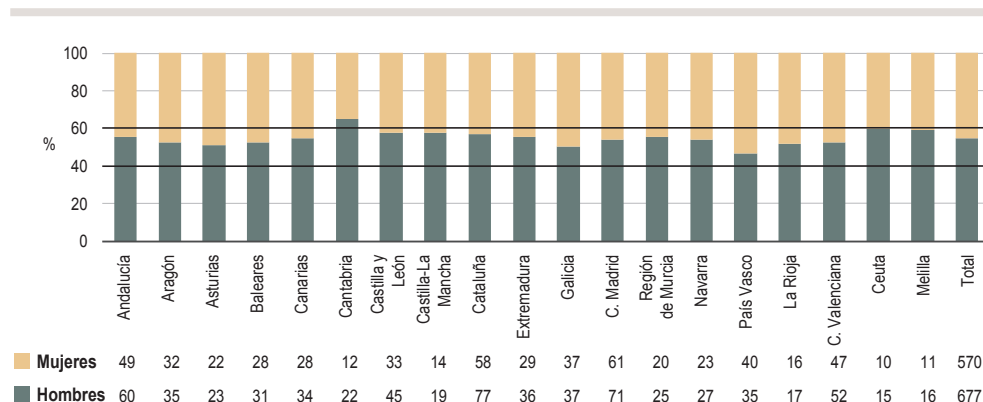
3.2. PODER Y REPRESENTACIÓN

3.2.1. Composición de los Parlamentos Autonómicos

Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local

La presencia de hombres y mujeres en los Parlamentos y Asambleas de las Comunidades Autónomas, órganos encargados de la redacción y aprobación de las leyes de las Comunidades, debería ser equilibrada, para reflejar la representación que hombres y mujeres tienen en la sociedad. De esta manera, el poder legislativo elegido por la ciudadanía, tendría una distribución en escaños más ajustada a la representación de género existente.

■ GRÁFICO 3.2.1. Parlamentos Autonómicos/Asambleas de las Comunidades y Ciudades Autónomas según sexo. Año 2019



Nota: Datos a 30 de agosto de 2019.
Fuente: Parlamentos Autonómicos.

En Andalucía, en 2019, ha aumentado el número de mujeres parlamentarias en una mujer pasando de 48 a 49 y, por lo tanto disminuyendo el número de hombres parlamentarios en uno, por lo que pasan de 61 a 60.

En conjunto, el número de parlamentarias de las Comunidades y Ciudades Autónomas en 2019, se ha incrementado consolidando la tendencia al alza desde el año 2013. En 2019 se ha registrado un 45,7% (570) de parlamentarias frente al 45,5% (566) alcanzado en 2018. Los hombres parlamentarios representan en 2019 el 54,3% (677) frente al 54,5% (678) de 2018.

Se observa que, para este mismo año, la composición de los Parlamentos Autonómicos y de las Ciudades Autónomas registra una representación equilibrada de mujeres y hombres (60%-40%), salvo en Cantabria, que pasa de un 40% de mujeres en 2018 a un 35,3% y Galicia que presenta una distribución paritaria de diputadas y diputados (50%-50%), mejorando la situación del año anterior (46,7% de diputadas).

Por Comunidades Autónomas, la que tiene mayor presencia de diputadas es nuevamente el País Vasco (53,3%). Por otra parte, hay que destacar la mejora de la Región de Murcia (44,4% de diputadas) y la Ciudad Autónoma de Ceuta (40%), que en 2019 han conseguido representación equilibrada frente a los datos de 2018 en los que no se alcanzaba el 40% (35,6% y 36% respectivamente). El Parlamento andaluz sigue presentando registros de representación equilibrada, con un 45% de parlamentarias, un punto porcentual más que en 2018.

Las Comisiones del Parlamento andaluz son órganos parlamentarios, que de acuerdo con sus respectivas competencias, conocen de los proyectos, proposiciones o asuntos que se les encomienden. Están formadas por personas miembro designadas por 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.

En 2019, la ocupación de los cargos unipersonales de las Comisiones del Parlamento de Andalucía por mujeres y hombres casi alcanza el objetivo de la paridad, estando ocupados un 46,6% (41) por mujeres y 53,4% (47) por hombres. Estos datos siguen mejorando los registros de ejercicios anteriores y acercándose al equilibrio, ya que, en 2018 el 46,3% de los puestos estaban desempeñados por mujeres y el 53,7% por hombres.

Analizados los datos según el carácter de las comisiones, las Comisiones Permanentes Legislativas mantienen una representación equilibrada por sexo, estando ocupadas por un 43,8% (21) de mujeres y 56,3% (27) de hombres, aunque se observa un descenso respecto a 2018 (45,5% de mujeres). Por su parte, las Permanentes No Legislativas muestran paridad, ya que las mujeres y los hombres alcanzan el 50% (20), mejorando los datos del año anterior (47,2% de mujeres).

Atendiendo a los tipos de cargos unipersonales existentes, la presencia de hombres y mujeres sigue siendo equilibrada en las Presidencias (60% mujeres y 40% hombres), alejándose de la paridad respecto a los datos de 2018 (55,6% y 44,4% respectivamente). Nuevamente, las mujeres y los hombres registran la misma ocupación en las Vicepresidencias (50%), mientras que en las Secretarías son minoría, aunque se observa una mejora en la presencia de mujeres (36,4% en 2018 frente a 37,5% en 2019). También son minoría las mujeres letradas, aunque dentro de los márgenes de equilibrio, ya que representan un 40%, experimentando un retroceso respecto al 44,4% del año anterior.

3.2.2. Composición de los Gobiernos de las Comunidades Autónomas

Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior

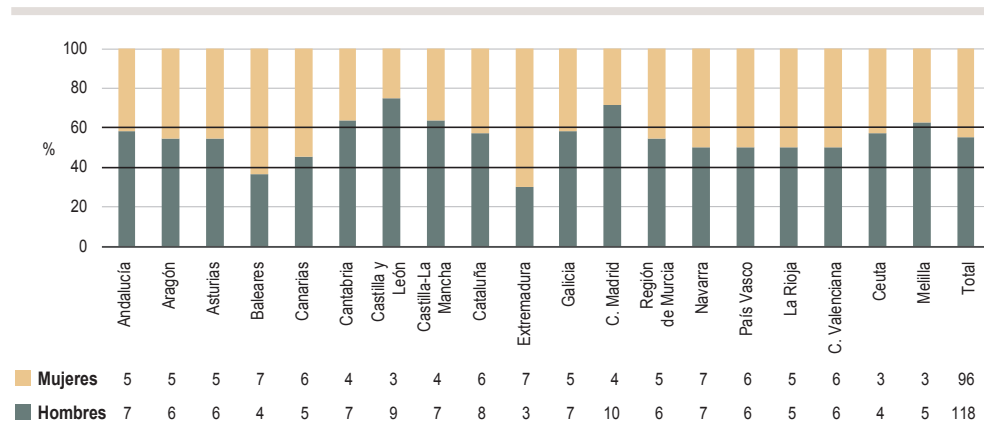
La composición del conjunto de los Gobiernos de las Comunidades y Ciudades Autónomas registrada en 2019 repite registros de representación equilibrada por sexo por quinto año consecutivo.

En mirada retrospectiva, en su conjunto, en 2015 la representación por sexo de los Gobiernos de las Comunidades Autónomas era del 40,5% mujeres y del 59,4% hombres; en 2016 las mujeres representaban el 43,2% de las personas que conformaban los Gobiernos Autonómicos y de Ciudades Autónomas y los hombres el 56,8%; en 2017 la distribución alcanzó un 40% en el caso de las mujeres y de 60% en el de los hombres; para pasar durante

el año 2018 a estar el 41,7% de los ejecutivos desempeñado por mujeres y el 58,3% por hombres. Finalmente, en 2019 las mujeres han ganado presencia en los gobiernos autonómicos y de ciudades autónomas, desempeñando el 44,9% (96) de los puestos frente al 55,1% (118) de hombres (3,2 puntos porcentuales menos respecto a 2018).

En este sentido, siendo el poder ejecutivo el responsable de ejecutar las políticas generales de acuerdo con las leyes que ha aprobado el Parlamento, resulta imprescindible la presencia de mujeres dentro de los Gobiernos. Esto contribuye a reducir la brecha de género en los puestos de responsabilidad, dando visibilidad y voz a las mujeres, la mitad de la población, así como a continuar avanzando en materia de igualdad, facilitando la implementación de la transversalidad de género en las políticas ejecutadas por el Gobierno.

GRÁFICO 3.2.2. Gobiernos de las Comunidades y Ciudades Autónomas según sexo. Año 2019



Nota: Datos entre 12 de agosto y 16 de septiembre de 2019.

Fuente: Senado, salvo Canarias, La Rioja, Ceuta y Melilla cuyos datos son de los Gobiernos Autonómicos.

El análisis por Comunidades y Ciudades Autónomas muestra que existen desigualdades de género de mayor o menor consideración en la composición de los gobiernos, y de igual manera, en otros, se da la paridad.

En 2019, los ejecutivos cuya representación de hombres y mujeres es equilibrada son Andalucía (41,7% de mujeres y 58,3% de hombres, repitiendo la distribución de 2018), Aragón, Asturias, Canarias, Cataluña, Galicia, Murcia y Ceuta. Todos cuentan con una mayor proporción de hombres, exceptuando Canarias, cuya distribución es de 54,5% de mujeres y 45,5% de hombres.

Por otra parte, repite registro de paridad (50%-50%) por tercer año consecutivo la Comunidad Valenciana y lo alcanzan en 2019 Navarra, País Vasco y La Rioja. Al mismo tiempo, Aragón pierde la paridad de 2018 y se queda en los márgenes de equilibrio con mayor proporción de los hombres (45,5% de mujeres y 54,5% de hombres).

Cabe reseñar que en los ejecutivos balear y extremeño existe, por cuarto año consecutivo, una sobrerrepresentación femenina (63,6% de mujeres en el caso de Baleares y 70%

en Extremadura), que junto con la mayor presencia de mujeres en Canarias, elevan a 3 el número de ejecutivos autonómicos compuestos mayoritariamente por mujeres, en 2019.

Por el contrario, otra serie de gobiernos cuentan con sobrerrepresentación de hombres en su distribución fuera de los márgenes de equilibrio, como son los gobiernos de Cantabria (63,6% de hombres), Castilla y León (75%), Castilla-La Mancha (63,6%), la Comunidad de Madrid (71,4%) y Melilla (62,5%).

Finalmente debe destacarse también que el número de Comunidades Autónomas presididas por una mujer ha vuelto a ascender a cuatro (Baleares, La Rioja, Comunidad de Madrid y Navarra) repitiendo registros de 2015, 2016 y 2017, mejorando por tanto los tres ejecutivos autonómicos (Andalucía, Baleares y Navarra) presididos por mujeres en 2018.

3.2.3. Representación de mujeres y hombres en las entidades locales

Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local

En este apartado se analiza la presencia de mujeres y hombres en puestos de toma de decisión y representación política en las entidades locales. En primer lugar se observa la situación en las diputaciones provinciales, para pasar después a los ayuntamientos, examinando tanto las alcaldías como las concejalías. Además de la variable sexo, en el estudio de las alcaldías se utilizan otras variables como provincias, grado de urbanización de los municipios y los partidos políticos que tienen representación en las mismas.

Los órganos de gobierno y administración de las provincias son las Diputaciones provinciales. En Andalucía en 2019, 228 personas ocupan los puestos de diputadas y diputados provinciales, observándose una distribución de un 39,9% (91) de mujeres y un 60,1% (137) de hombres. Respecto a 2018 se ha producido un descenso de 3,5 puntos porcentuales entre las diputadas provinciales y un aumento de la misma cuantía por parte de los diputados, lo que ha conllevado la pérdida de equilibrio de género que se observaba el año anterior (43,4% de mujeres y 56,6% de hombres).

La distribución por sexo de quienes representan en las Diputaciones provinciales de Andalucía también puede variar dependiendo del partido político por el que representen. De esta manera, solamente tres partidos muestran equilibrio de género entre mujeres y hombres, estos son PSOE (46,8% de mujeres), Adelante Andalucía (46,2% de mujeres) e Izquierda Unida (57,1% de mujeres), siendo este último el único partido en el que existe mayor proporción de diputadas que de diputados provinciales.

El resto de partidos cuenta con una mayor presencia de diputados provinciales hombres. Este es el caso del Partido Popular (68,8% de hombres), Ciudadanos (66,7% de hombres), Vox (80% de hombres). También ocurre en el conglomerado de "Otros partidos", con un 100% de hombres (3).

El Partido Socialista Obrero Español cuenta con 52 mujeres y 59 hombres, experimentando un año más un descenso en la presencia de diputadas provinciales (0,8 puntos porcentuales) respecto a 2018 (47,7% de mujeres), aunque se sigue manteniendo la representación dentro de los márgenes de equilibrio.

También desciende, en mayor cuantía (8,6 puntos porcentuales) la proporción de diputadas provinciales adscritas al Partido Popular (31,2% de mujeres y 68,8% de hombres) respecto a 2018, por lo que aumenta la brecha de género respecto al año anterior pasando de 20,5 puntos porcentuales a 37,7 puntos porcentuales.

Ciudadanos, por el contrario, experimenta un aumento de 8,3 puntos porcentuales en la proporción de diputadas provinciales, alcanzando en 2019 una distribución que se va acercando al equilibrio de mujeres y hombres (33,3% y 66,7% respectivamente) pero encontrándose todavía en la sobrerrepresentación masculina.

Izquierda Unida se mantiene en los márgenes de representación equilibrada y, debido al aumento de mujeres en 13,4 puntos porcentuales, se ha invertido la situación del año anterior, en la que había una mayor proporción de hombres (56,3% de hombres y 43,8% de mujeres) para pasar a una representación más alta por parte de las diputadas (57,1% de mujeres y 42,9% de hombres).

Los partidos que se analizan en 2019 por primera vez, Adelante Andalucía y Vox, cuentan con una mayor cantidad de diputados provinciales, pero si bien en el primero la distribución es equilibrada (46,2% de mujeres y 53,8% de hombres), en el segundo se aleja de esta (20% de mujeres y 80% de hombres).

Por otra parte, en el conjunto de las distintas entidades locales existentes en España, el Ayuntamiento se encarga de la administración local del municipio y constituye la administración más cercana a la ciudadanía. Por este motivo, la presencia de las mujeres al frente de las alcaldías de los ayuntamientos contribuye por un lado a visibilizar la presencia femenina en puestos de responsabilidad, y por otro, sigue apoyando la implementación de políticas que redunden en la consecución de la igualdad de género y el bienestar social en la vida cotidiana.

A pesar de ello, se sigue constatando una masculinización en las alcaldías de todas las Comunidades Autónomas, sin que en ninguna de ellas la representación se encuentre dentro de los márgenes de equilibrio. Aquellas que más se acercan al equilibrio son la Comunidad de Navarra, en la que el 35% de las alcaldías están lideradas por mujeres, y Murcia con un 33,3% de alcaldesas. En consecuencia, las distribuciones autonómicas llevan a que la media nacional tampoco alcance el equilibrio, con un 22% (1.787) de mujeres alcaldesas y un 77,5% (6.305) de hombres en 2019, aunque se observa un avance respecto a la representación de 6,5% mujeres alcaldesas y 93,5% hombres alcaldes que existía en 1995.

Los municipios andaluces, según datos de septiembre de 2019, están regidos por 181 alcaldesas (el 23,1% de los municipios de Andalucía) y por 604 alcaldes (el 76,9%), lo que supone una disminución de 1,7 puntos porcentuales en alcaldesas respecto al porcentaje registrado en 2018 (24,8% de mujeres alcaldesas frente al 75,2% de hombres alcaldes), invirtiendo la tendencia al alza de los años precedentes.

El avance en materia de igualdad en este contexto resulta muy evidente si se comparan los datos con 1995, momento en el que un 3,9% de los municipios andaluces estaba gobernado por mujeres. A este respecto, debe destacarse el esfuerzo realizado en la Comunidad

Autónoma andaluza para conseguir una distribución equilibrada por sexo en la ocupación de las alcaldías durante los últimos 20 años: en 1999 solo el 7,8% de las alcaldías estaban ostentadas por mujeres, por debajo del 9,61% que representaba el total de los municipios españoles, pero a partir de esa fecha, los porcentajes de alcaldesas en Andalucía han sido superiores a la media española, lo que demuestra el avance producido en este periodo. Los datos expuestos suponen, por tanto, una tendencia ascendente en la incorporación de las mujeres a las alcaldías andaluzas, aunque a un ritmo más bien pausado, y muy lejos todavía de la paridad.

Si se tiene en cuenta en el análisis la variable del grado de urbanización de los municipios, se observa que el ejercicio del poder de las mujeres en las entidades locales pierde empuje en las zonas menos urbanizadas. En este sentido, las mujeres ocupan el 23,8% de las alcaldías de las ciudades, el 21,5% de las de municipios de zona de densidad intermedia, y el 23,8% de los municipios de zonas rurales, empeorando especialmente los registros del año 2018 de los municipios de zonas de densidad intermedia (24,3%), así como los de zonas rurales (25,1%), mientras permanece estable el de las ciudades. Estos cambios significan que desaparece el efecto que se producía en 2017 de mayor número de alcaldesas a menor grado de urbanización, ya que en 2018 existe la misma proporción de mujeres alcaldesas tanto en los entornos urbanos como en los rurales.

Según el sexo de la persona titular, el grado de urbanización y la provincia, sólo las alcaldías urbanas de la provincia de Málaga alcanzan una representación equilibrada por sexo (0,80 de IPRHM). El resto de las provincias presenta una sobrerrepresentación masculina en las alcaldías, independientemente de su grado de urbanización, incluyendo Córdoba, que en 2017 presentaba sobrerrepresentación femenina al estar la ciudad regida por una alcaldesa, situación que en la actualidad se ha invertido hacia una sobrerrepresentación masculina.

Por otro lado, analizando la composición de las alcaldías en función de si el titular es alcalde o alcaldesa y de su militancia en los diferentes partidos políticos, se observa nuevamente en 2019 la ausencia de representación equilibrada en todos los partidos políticos.

De las 460 alcaldías gobernadas por el Partido Socialista Obrero Español, un 26,1% (120) están ejercidas por mujeres y un 73,9% (340) por hombres, aumentando la presencia masculina en 3,4 puntos porcentuales respecto al año anterior.

Por su parte, son 186 las alcaldías regidas por el Partido Popular en 2019, de las cuales 150 las ostentan hombres (80,6%), mientras que 36 están ocupadas por mujeres (19,4%). Estos datos mejoran los precedentes, pues en 2018, de las 182 alcaldías que regía el Partido Popular, el 87,4% las ocupaban alcaldes y el 12,6% alcaldesas, aumentando la presencia de estas en 6,7 puntos porcentuales.

Izquierda Unida Los Verdes-Convocatoria por Andalucía cuenta con 33 alcaldías, que se dividen en 26 regidas por alcaldes (78,8%) y 7 por alcaldesas (21,2%), mejorando por su parte en 1,6 puntos porcentuales los datos femeninos del año 2018 (80,4% hombres y 19,6% mujeres).

El Partido Andalucista está al frente de 1 alcaldía, ocupada por una mujer, por lo que su representación es del 100% femenina, habiendo perdido su posición en 13 ayuntamientos

respecto al año anterior y con ello se ha invertido la situación de 2018 (7,1% de mujeres y 92,9% de hombres).

Ciudadanos cuenta con 19 alcaldías dirigidas por 2 alcaldesas (10,5%) y 17 alcaldes (89,5%), pasando de ser la formación con mayor presencia femenina en las alcaldías (33,3%) en 2018, a la última posición en 2019.

Por último, el conglomerado “Otros partidos” cuenta con 86 alcaldías, de las cuales un 82,6% (71) corresponden a alcaldes y un 17,4% (15) a alcaldesas, descendiendo este porcentaje en 10,3 puntos porcentuales respecto a 2018 (27,8% de mujeres).

En conclusión, y exceptuando al PA, cuya única alcaldía está gobernada por una mujer, ningún partido está dentro de la horquilla 40%-60% de representación equilibrada y siguen una distribución de 80%-20%, con el PSOE a la cabeza en mayor proporción de mujeres alcaldesas, llegando a alcanzar el 26,1% y Ciudadanos, en el otro extremo de la tabla, ya que no alcanza ese 20%, quedándose en un escaso 10,5%, que lo hace ser el partido con una representación menos equilibrada.

El análisis de las concejalías, puestos más próximos a la ciudadanía con responsabilidad en la gestión municipal, muestra, en conjunto, para 2019 una distribución de un 44,3% de mujeres frente a un 55,7% de hombres, observándose un ligero descenso de las concejalas de 0,6 puntos porcentuales, pero que mantiene la representación equilibrada de 2018 (cuando era 44,9% de concejalas y 55,1% de concejales).

En el conjunto España, por el contrario, el aumento, también de 0,6 puntos porcentuales, se produce en las mujeres respecto al año 2018, pero la distribución sigue fuera de los márgenes de equilibrio (38,5% de mujeres y 61,5% de hombres).

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 igualmente reconoce 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 ambos sexos en los órganos ejecutivos de los partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales constituye la firme garantía de que las necesidades y problemas de las mujeres alcancen un cauce adecuado para hacerse visibles.

La presencia de mujeres y hombres en los órganos ejecutivos de los partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales en Andalucía ha perdido la representación equilibrada por sexo alcanzada en 2018, año en el que el 41% de los citados órganos fueron ocupados por mujeres y el 59% por hombres. En este sentido, en el año 2019 el 39,4% de los puestos han sido desempeñados por mujeres y el 60,6% por hombres.

CUADRO 3.2.4. Órganos ejecutivos de los partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales en Andalucía según sexo. Año 2019

ORGANIZACIÓN	ÓRGANO EJECUTIVO	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
PSOE - Andalucía	Ejecutiva Regional	22	47,8%	24	52,2%	46
Partido Popular Andaluz	Comité Ejecutivo Regional	102	34,8%	191	65,2%	293
Izquierda Unida - Los Verdes Convocatoria por Andalucía (1)	Coordinadora Andaluza	33	46,5%	38	53,5%	71
Ciudadanos (2)	Comité Territorial	-	-	-	-	-
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	3	15,8%	16	84,2%	19

Nota: Datos a 29 de mayo de 2019.

(1) No constan los datos de la coordinación provincial. (2) Datos no disponibles.

Fuente: Organizaciones Políticas y Sindicales

Según los tipos de entidades, se observa que los órganos directivos del conjunto de partidos políticos en Andalucía también han perdido la representación equilibrada por sexo registrada en 2018, año en el que un 41,4% de los puestos fue ocupado por mujeres y un 58,6% por hombres, para pasar a un 39,7% de puestos desarrollados por mujeres y un 60,3% por hombres en 2019.

Repiten registros de representación desequilibrada entre mujeres y hombres el conjunto de organizaciones sindicales y empresariales como ya ocurriera en 2017 y 2018, empeorando los datos del último año. Así este año 2019 las directivas de estas entidades están desarrolladas en un 36,7% por mujeres y en un 63,3% por hombres, frente al 38% de mujeres y al 62% de hombres de 2018.

En el análisis pormenorizado de cada tipo de organización política, tanto PSOE (47,8% mujeres y 52,2% hombres), como Izquierda Unida-Los Verdes convocatoria por Andalucía (46,5% mujeres frente a 53,5% hombres), y Podemos (42,4% mujeres y 57,6% hombres) poseen directivas con representación equilibrada por sexo.

Solo Podemos, al igual que en 2017 y 2018, posee una ejecutiva donde la presencia femenina es mayoritaria, siempre dentro de la representación equilibrada por sexo, con una brecha de 15,2 puntos porcentuales en 2019. El PSOE Andalucía es el segundo partido con mayor presencia femenina en su ejecutiva, con registros inferiores a los de 2018 (48,9%) pero que siguen estando cercanos a la paridad. Por su parte, Izquierda Unida-Los Verdes Convocatoria por Andalucía repite los datos de 2018 de representación equilibrada por sexo, que mejoraban el 43,3% de 2017.

No se dispone de los datos del Comité Territorial de Ciudadanos, que en 2018 contaba con un 36,4% de mujeres en su ejecutiva y un 63,6% de hombres. Por su parte el Partido Popular incide en registros de representación desequilibrada, con un 34,8% de mujeres y

un 65,2% de hombres, mostrando la brecha más acentuada entre los partidos políticos, de 30,4 puntos porcentuales.

En cuanto al conjunto de organizaciones sindicales y empresariales, la Unión General de Trabajadores repite los datos de 2018, por lo que presenta distribución equilibrada entre mujeres y hombres en su Comisión Ejecutiva (44,4% mujeres y 55,6% de hombres). Igualmente Comisiones Obreras repite los datos de 2017 y 2018 y vuelve a ser la organización sindical con mayor presencia femenina en su ejecutiva, con un 52,4% de mujeres y un 47,6% de hombres, manteniendo el equilibrio de género.

Por su parte, en el Comité Ejecutivo de la Confederación de Empresarios de Andalucía se ha vuelto a reducir el número de mujeres, registrándose un 15,8% de presencia femenina frente al 20% en 2018, año en el que se observó un importante aumento respecto al 5% de mujeres que había en 2017.

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

Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local

El Tribunal Superior de Justicia de Andalucía 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 el resto de Salas y de sus magistrados y magistradas que determina la ley para cada una de ellas; además, del personal perteneciente a los cuerpos de Letrados y Letradas de la Administración de Justicia y de personal funcionario al Servicio de la Administración de Justicia.

En 2019 la composición del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía asciende a 84 personas, debido a la doble Presidencia ya citada, distribuyéndose por sexo en un 35,7% de mujeres (30) y 64,3% de hombres (54), mostrando un ligero retroceso ya que la presencia de mujeres ha descendido en 1,9 puntos porcentuales respecto a 2018. La actual distribución por sexo en el órgano que culmina la organización judicial en Andalucía, no refleja la situación del conjunto de los órganos jurisdiccionales andaluces, en los que las mujeres superan la mitad de los puestos, con una representación de un 51,4%. De esta manera, las mujeres son mayoría en los Juzgados de primera instancia e instrucción (63%), Juzgados de primera instancia (62,5%), Juzgados de instrucción (58,7%) y Juzgados de violencia sobre la mujer (67,7%), por el contrario, los hombres son mayoría en las Audiencias Provinciales donde ocupan el 68,5% de las plazas.

El acceso de las mujeres a la carrera judicial le ha estado vetado hasta hace poco tiempo, al igual que al resto de esferas de responsabilidad, lo que explica en gran parte la situación actual, si bien se va progresado como resultado de las conquistas sociales de género.

En 2019, la Presidencia del Tribunal (y la de la Sala de lo Civil y lo Penal) la desempeña un hombre, resultando destacable que las restantes seis presidencias de Sala, se reparten a mitades entre hombres y mujeres como en 2018.

Por su parte, las magistradas (considerando la presidencia de las Salas) ocupan el 24,6% de dichos puestos y los magistrados el 75,4%. Este hecho muestra un ligero retroceso respecto al año 2018, en el que las magistradas alcanzaron un 27,1% (2,5 puntos porcentuales menos).

La situación contraria se observa en el cuerpo de Letrados y Letradas de la Administración de Justicia, ya que la representación de las mujeres (incluyendo la Secretaría de la Sala de Gobierno) alcanza el 86,7%, mientras que la de los hombres es de un 13,3%, sin que se hayan producido cambios respecto al año anterior.

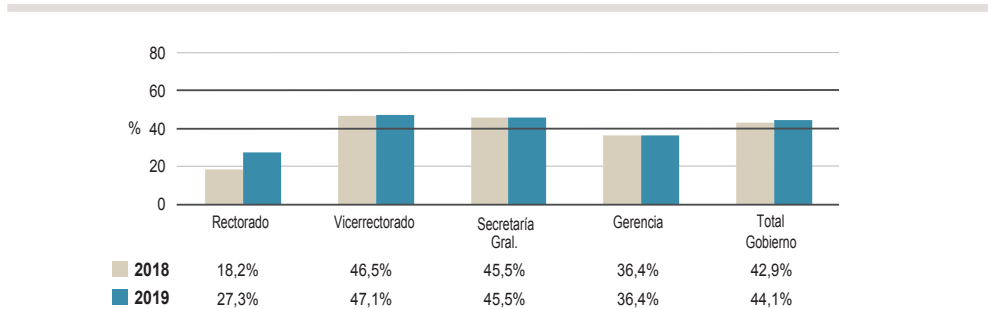
En un análisis según la edad de las y los jueces y magistrados que componen este Tribunal, se observan diferencias, ya que en el tramo de edad entre 61 y 70 años, la representación de mujeres es del 18,6%, mientras que en el tramo de 25 a 30 años, supera el 63%.

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

En el análisis de la representación por sexo de los órganos unipersonales de gobierno de más alto nivel de las universidades públicas en Andalucía en 2019, se observa que el 44,1% (52) de estos puestos están ocupados por mujeres, habiendo aumentado 1,2 puntos porcentuales respecto a 2018 (42,9%). Atendiendo a los diferentes órganos, se observa una representación equilibrada de hombres y mujeres en todos ellos, exceptuando los rectorados.

GRÁFICO 3.2.6. Presencia de mujeres en los órganos unipersonales de gobierno de las Universidades andaluzas. Años 2018 y 2019



Nota: Datos a 21 de mayo de 2019.

Fuente: Universidades andaluzas.

De las 11 instituciones que tienen su sede en Andalucía, son las Universidades de Granada, Huelva e Internacional Menéndez Pelayo las que cuentan con una rectora, mientras que en el resto, el cargo está ocupado por un hombre. En 2019, al contar con una nueva rectora respecto a 2018, se ha traducido en un incremento de mujeres de 9,1 puntos porcentuales (27,3% de mujeres rectoras frente al 18,2% del ejercicio anterior) en rectorados.

Por otra parte, se ha mantenido el mismo porcentaje que en 2018 en las secretarías generales (45,5% de mujeres), así como en las gerencias (36,4% de mujeres) lo que supone una representación dentro de los márgenes de equilibrio. Por último, en los vicerrectorados, la presencia de mujeres supone el 47,1%, aumentando 0,6 puntos porcentuales respecto al ejercicio 2018, también dentro de la representación equilibrada.

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 mayor institución pública dedicada a la investigación en España y la tercera de Europa es la agencia estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC). Esta cuenta con centros de investigación repartidos por todas las comunidades autónomas, con las que establece convenios que posibilitan que el conocimiento obtenido por sus 15.000 trabajadores y trabajadoras lleguen a la sociedad.

Este indicador permite conocer 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, para que ésta no se produzca de manera sesgada u omitiendo una forma de ver y observar la realidad que aportan las mujeres. Forma parte de un grupo de 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, así como la que tiene lugar específicamente en Andalucía, realizada por personal científico andaluz.

A pesar de que los equipos directivos de la agencia estatal Consejo Superior de investigaciones Científicas (CSIC) (75 personas) siguen contando con una presencia mayoritariamente masculina en Andalucía (69,3% hombres), se observa un ligero aumento de las mujeres (0,9 puntos porcentuales) respecto a 2018, llevándolas a alcanzar un 30,7% (23) de presencia en 2019. Ello sigue evidenciando representación desequilibrada así como la permanencia de la brecha de género.

Por provincias, se repiten las proporciones de composición de los equipos del año 2018 en el caso de Almería y Málaga (100% hombres), así como en Cádiz (presencia de mujeres y hombres paritaria -50%-50%-) y Córdoba (con un 57,1 % de mujeres frente a un 42,9% de hombres).

Nuevamente vuelve a crecer el porcentaje de mujeres en Granada, en 5,9 puntos porcentuales, pasando de un 29,4% en 2018 al 35,2% en 2019 y disminuye por tanto la proporción de hombres. Por el contrario, se reduce en 0,7 puntos porcentuales la presencia de mujeres en Sevilla, pasando de 28,2% en 2018 al 27,5% en 2019, fruto del aumento de un hombre entre los cargos directivos que pasa de 28 a 29.

El análisis según el tipo de cargo dentro de los equipos directivos de los centros del Consejo Superior de Investigaciones Científicas en Andalucía muestra que en los puestos de mayor rango, las direcciones, no se han producido avances, ya que el porcentaje

de mujeres se sitúa en el 8,7% (2) frente al 91,3% (21) de hombres, porcentajes que no varían con respecto a 2018. El caso contrario se produce en las vicedirecciones, donde la presencia de las mujeres ha ascendido 2,4 puntos porcentuales en 2019 respecto a 2018, alcanzando el 31% (9) de representación de mujeres y, en consecuencia, con margen de mejora hacia el equilibrio, como ocurre también con los puestos de dirección. En las gerencias, las 12 mujeres repiten una mayor presencia frente los hombres (52,2% y 47,8% respectivamente), siendo por tanto el único puesto donde existe una representación dentro de los márgenes de equilibrio entre ambos sexos, aunque con mayoría de mujeres.

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.

En 2019, la proporción de mujeres en las juntas de gobierno de las 26 academias y del propio Instituto de Academias, no alcanza los márgenes de proporción equilibrada, ya que tiene el 16,2% (34 mujeres) y el 83,8% de hombres (176). La situación para las mujeres ha mejorado en 0,2 puntos porcentuales respecto al ejercicio anterior debido a un descenso en el número de hombres respecto a 2018 (34 mujeres y 179 hombres).

Según los ámbitos académicos, las diferencias de género son más o menos acusadas. En el primer caso se encuentran las academias pertenecientes al ámbito de las Letras y Humanidades, cuyas juntas de gobierno están compuestas en su totalidad por hombres, al igual que el año anterior. En las academias de Ciencias, el porcentaje de mujeres es del 13,3% frente a un 86,7% de hombres, mejorando en 0,2 puntos porcentuales la situación de 2018. Finalmente, los órganos de gobierno de las academias multidisciplinares muestran el desequilibrio menos acusado, con un 23% de mujeres entre sus personas miembro (0,7 puntos porcentuales más que en 2018).

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

Consejería de Hacienda, Industria y Energía

El análisis de la representación de mujeres y hombres en los órganos de gobierno de las Cajas Rurales se basa en los datos de aquellas con domicilio social en Andalucía. De esta manera se observa que en 2018 el número de personas miembro de estos órganos ascendieron a 99, un 13,8% más que las existentes en 2017. Este ascenso se distribuye de manera diferente entre mujeres y hombres, ya que si bien estas aumentan en un 100% (pasando de 6 a 12), ellos lo hacen en un 7,4% (de 81 a 87).

Respecto a su distribución por sexo en 2018, el 12,1% son mujeres y el 87,9% son hombres, habiendo experimentado un incremento las primeras de 5,2 puntos porcentuales respecto al año 2017 (6,9% de mujeres y 93,1% de hombres), pero a pesar de ello se sigue observando la permanencia de una amplia brecha de género.

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

El Registro de mediadores de seguros, corredores de reaseguros y de sus altos cargos reside en la Consejería de Hacienda, Industria y Energía. En él deben inscribirse, con carácter previo al inicio de sus actividades, las personas que ejercen como mediadoras de seguros y corredoras de reaseguros residentes o domiciliadas en Andalucía y sometidas a la Ley 26/2006, de 17 de julio, de mediación de seguros y reaseguros privados y su normativa de desarrollo.

Según los datos de personas físicas inscritas en el citado Registro a junio de 2019, se observa que la proporción de hombres y mujeres que ejercen como mediadoras de seguros se sigue manteniendo de manera equilibrada y con una representación similar al ejercicio anterior, es decir, 48,8% (247) de mujeres y 51,2% (259) de hombres en 2019 frente a un 49,9% de mujeres y 50,2% de hombres en 2018 (1,1 puntos porcentuales menos en el caso de las mujeres en la comparación interanual).

Sin embargo, se observa un desequilibrio cuando se analizan los registros de mediación como personas jurídicas, manteniéndose la brecha en sentido negativo hacia las mujeres. Este hecho es más significativo en el caso de los puestos de alto cargo, ocupados en un 80,1% (581) por hombres frente al 19,9% (144) de mujeres, manteniendo niveles similares a los datos de 2018.

En el caso de personas asociadas con participaciones significativas, las diferencias también son amplias (el 70,2% de las participaciones significativas declaradas la ostentan hombres –398– y sólo el 29,8% corresponden a mujeres –169–), sin que se hayan producido avances significativos respecto al año anterior en el que la proporción de mujeres era de 29,4%.

En cuanto a los puestos de titulares de departamentos de atención al cliente en estas compañías (392 puestos), se sigue manteniendo el predominio de hombres como titulares de los mismos (78,1%) frente a las mujeres que ocupan dicho puesto (21,9%), observándose cómo cambia la tendencia del ejercicio anterior, ya que se produce un retroceso de 0,4 puntos porcentuales, frente al ligero aumento observado entre 2017 y 2018.

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 de Andalucía

Puestos directivos de los medios de comunicación

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 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 equilibrada de mujeres y hombres entre el personal directivo de los medios de comunicación pues de esta forma se facilita la visibilidad tanto de hombres como de mujeres en las emisiones realizadas por los citados medios, así como la publicación de contenidos que redunden en la consecución de la igualdad entre sexos.

La presencia femenina en los puestos directivos de los medios de comunicación presentes en Andalucía presenta una tendencia decreciente desde el año 2015. Esta tendencia ha continuado en 2019, aunque con un avance más moderado que en ejercicios anteriores, según la información disponible en el mes de mayo en la Agenda de la Comunicación de Andalucía.

De esta manera, los datos globales del sector suponen un retroceso para alcanzar la representación equilibrada de mujeres y hombres en los equipos de dirección de los medios de comunicación, a pesar de que agencias, diarios y televisiones han visto incrementarse la presencia femenina en sus equipos de dirección, pero no suficientemente.

La continuidad de esta tendencia aleja nuevamente a los medios de comunicación de tener una representación equilibrada por sexo en sus equipos directivos, sin que ésta llegue a producirse en ningún sector y sin que se haya recuperado la representación equilibrada que existía en el entorno de las agencias en 2017.

En 2019 las mujeres han ocupado el 28,3% (51) de los puestos directivos, nivel por debajo de su presencia en años anteriores: el 28,6% del total en 2018, el 30,4% en 2017, el 30,8% de 2016, y el 32,1% en 2015.

El descenso de la representación de mujeres respecto a los hombres en los puestos directivos de los medios de comunicación radicados en Andalucía se ha sustentado en el descenso sufrido por la presencia femenina en la radio, caída que no se ha visto compensada por la subida de la presencia de mujeres en las agencias y en las televisiones y el leve aumento alcanzado en los diarios.

La evolución en el sector radiofónico muestra este descenso progresivo en la proporción de mujeres en los equipos directivos, con un 23,5% (16 mujeres y 52 hombres) en 2019 frente al 29,9% de 2018, el 29,7% de 2017, el 31,8% en 2016, y el 32,4% en 2015. El sector se aleja aún más del objetivo de representación equilibrada y convierte este sector en el más masculinizado del mundo de la comunicación andaluza.

En cuanto a los diarios, por el contrario, continúa el incremento de la presencia femenina en los equipos directivos comenzada en el año 2016, aunque la presencia de mujeres y hombres aún se aleja de los límites de representación equilibrada que marca la legislación andaluza, por lo que hay todavía margen de mejora en el sector. En 2019 la presencia femenina es del 24,1% (14 mujeres y 44 hombres), frente al 23,5% de 2018, el 22,4% de 2017, el 20,5% de 2016 y el 22,8% de 2015.

Las agencias de comunicación por su parte se acercan a la representación equilibrada debido al aumento de la presencia de mujeres en puestos directivos en los últimos años, aunque aún no se ha recuperado la representación equilibrada del año 2017 y anteriores. La presencia femenina alcanzó en 2019 el 39,1% del total (9 mujeres y 14 hombres), y fue del 31,8% de 2018, del 42,3% en 2017, el 40% en 2016 y el 45,5% del año 2015.

Por último, en el ámbito de las televisiones, los descensos de 2017 y 2018 se ven compensados por un crecimiento importante en la presencia femenina hasta casi la representación equilibrada por sexo, llegando la presencia de mujeres hasta el 38,7% en 2019 en los equipos directivos (12 mujeres y 19 hombres). En 2018, el porcentaje de mujeres fue del 34,4%; en 2017 del 38,9%; en 2016 del 43,2%, y en 2015 del 42,5%.

Estos resultados en general negativos quedan matizados si se observan series temporales más largas, concretamente la última década. Los datos de 2008 muestran que las mujeres representaban en ese año el 20,9% de los puestos de los equipos directivos, 7,4 puntos porcentuales menos que en 2019. La evolución por sectores muestra igualmente una evolución positiva para la igualdad, salvo para las agencias. Así, en las radios el porcentaje de mujeres en 2008 era del 16,5%, siete puntos porcentuales menos que en 2019. En los diarios, la presencia de mujeres era 8,7 puntos porcentuales menor que en 2019, concretamente del 15,4%, y en las televisiones, el porcentaje de mujeres era del 33,3%, 5,4 puntos porcentuales menor al de 2019. Sin embargo, en las agencias, se ha producido un retroceso en la última década, pasando la presencia de mujeres del 54,2% al 39,1%, 15,1 puntos porcentuales menos.

Resulta por tanto evidente que se han producido avances en la representación equilibrada de hombres y mujeres 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.

Los medios de comunicación cumplen un importante papel social como garantes de ciertas libertades fundamentales como la libertad de expresión o de información. Deben llevar adelante esta misión garantizando el acceso a la sociedad plural, y especialmente a los grupos sociales y políticos significativos. Resulta por tanto imprescindible asegurar que las mujeres estén presentes de forma igualitaria en dichos medios, para lo cual es necesario que dicha igualdad comience por los propios equipos directivos de los medios de comunicación, así como procurar la visibilidad de las mujeres y de temas que favorezcan la igualdad de género, en el contenido de las emisiones.

Durante el año 2019, según los datos de la Agenda de la Comunicación del Gobierno andaluz, la presencia de mujeres en puestos de los órganos directivos de la Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía y sus sociedades filiales, Canal Sur Televisión S.A. y Canal Sur Radio S.A., se ha reducido de forma notable, rompiendo la representación equilibrada alcanzada durante 2017 y 2018. En este sentido las mujeres ocupan en

2019, el 34% (18) de los puestos directivos frente al 66% (35) ocupados por hombres. Estas cifras contrastan con el 35,2% de los puestos ocupados por mujeres en 2018, el 38,5% de 2017 y el 34,7% de 2016.

El descenso registrado durante 2019 se ha debido en la fuerte caída experimentada por la presencia femenina en el Consejo de Administración y en las Direcciones Territoriales de RTVA, que ha anulado los datos positivos de crecimiento registrados en el ámbito de las áreas corporativas y operativas de RTVA. Pese a ello, y gracias a los registros igualitarios de los que se partía, por quinto ejercicio consecutivo el Consejo Asesor y las Direcciones Territoriales registran una representación equilibrada por sexo en sus equipos directivos.

Por ámbito de análisis, la presencia de mujeres en el Consejo de Administración de la Agencia Pública Empresarial RTVA se ha reducido hasta el 30,8% (4 mujeres), frente al 38,5% de 2018 y el 35,71% de 2017, 2016 y 2015. Por su parte, el Consejo Asesor de la RTVA en 2019 repite los registros de años anteriores, así como la representación equilibrada por sexo alcanzada durante 2015, 2016, 2017 y 2018, años en los que la presencia femenina ascendió al 42,9% (6 mujeres), frente al 31,3% de 2013 y 2014, y frente al 41,2% de 2011 y 37,5% de 2012. En cuanto a las áreas Corporativas y Operativas de la RTVA han experimentado un aumento notable de la presencia femenina, registrando un 26,3% (5) de puestos directivos desarrollados por mujeres, frente al 20% de 2018, el 26,9% de 2017, el 26,1% de 2016, el 32,3% de 2015, y el 32,4% registrado en 2013 y 2014.

Por otro lado, en 2019 se produce una importante bajada de la presencia femenina en las Direcciones Territoriales de RTVA, que pasa al 42,9% (6 mujeres) frente al 57,1% del período que va desde 2014 a 2018. Pese a ello, se mantiene la representación equilibrada por sexo en este ámbito. Finalmente destacar que en ningún sector de actuación de RTVA la presencia femenina es superior a la masculina, algo que sí ocurrió en el ejercicio pasado en el marco de las Direcciones Territoriales.

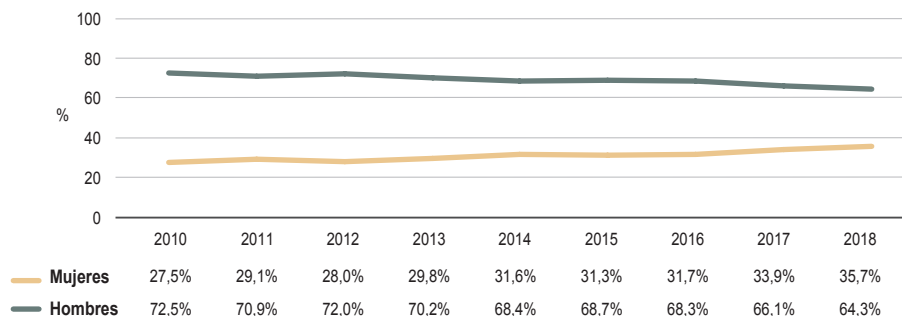
Presencia en la programación informativa

El análisis sobre la presencia de hombres y mujeres en los informativos diarios de las televisiones públicas de Andalucía revela un aumento de 1,8 puntos porcentuales en las intervenciones femeninas entre 2017 y 2018, alcanzándose en este último año la cifra más alta desde 2009 (27,5%). La representación de mujeres y hombres es de un 35,7% de mujeres y un 64,3% de hombres, fuera de los márgenes de equilibrio, si bien, se han registrado avances en la serie de manera paulatina, excepto los descensos de 2012 y 2015.

No obstante, la representación de mujeres en 2018 indica que por cada mujer que interviene, lo hacen dos hombres, en una Comunidad donde las mujeres representan el 50,6% de la sociedad². Por otra parte, también es mayor la duración del tiempo de palabra de las intervenciones de los hombres, en un 6% más de promedio, respecto al de las mujeres.

2 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.agilietycms.com/who-makes-the-news/Imported/reports_2015/national/Spain.pdf

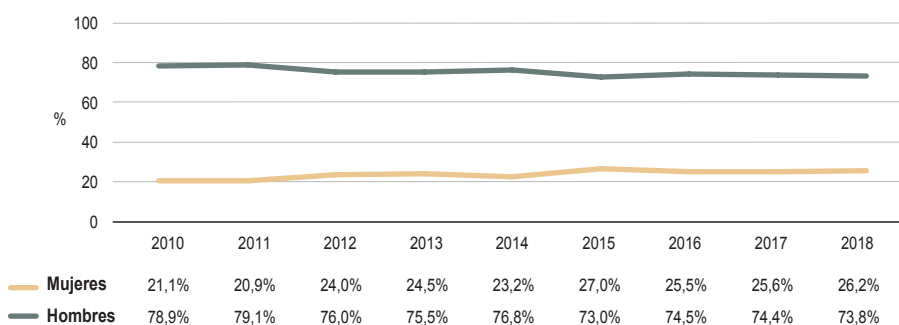
GRÁFICO 3.2.11.1. Intervenciones en telenoticiarios de las televisiones públicas de Andalucía según sexo. Periodo 2010-2018



Fuente: Consejo Audiovisual de Andalucía.

En 2018, las intervenciones por parte de las mujeres duran 272 horas (33,5%) frente a las 540 horas (66,5%) por parte de los hombres. Ello se debe principalmente al alto número de mujeres que intervienen sin identificar en noticias de sociedad y sucesos, ámbitos en los que las intervenciones suelen ser más breves. De esta manera, el 31% de las mujeres con tiempo de antena no aparecen identificadas frente al 18% de los hombres, observándose un aumento de 8 puntos porcentuales entre las mujeres respecto al año 2017, ampliando la brecha de género existente.

GRÁFICO 3.2.11.2. Intervenciones de personas expertas en telenoticiarios de las televisiones públicas de Andalucía según sexo. Periodo 2010-2018

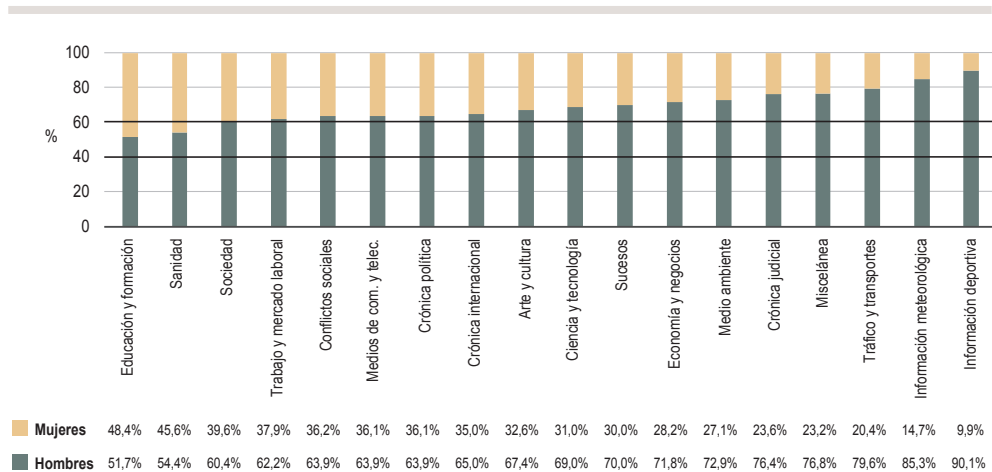


Fuente: Consejo Audiovisual de Andalucía.

Entre las personas expertas, se verifica en 2018 una interrupción de la evolución negativa de participación de mujeres que se había advertido desde 2015, pues pasa en este rol del 24,4% de 2017 a un 27,1% del tiempo de palabra femenino en el año 2018.

En el caso del número de intervenciones de personas expertas en los telenoticiarios, los datos indican un ligero aumento entre las mujeres, pasando de 25,6% en 2017 a 26,2% en 2018 (0,6 puntos porcentuales más). Al mismo tiempo, es mujer una de cada cuatro personas expertas que analizan y opinan sobre los diferentes asuntos que abordan los telenoticiarios, lo que depende directamente de los medios de comunicación y de las y los profesionales del periodismo, que son quienes deciden las fuentes informativas a las que acuden en calidad de expertas.

GRÁFICO 3.2.11.3. Tiempos de palabra en antena según sexo y temáticas. Año 2018.



Fuente: Consejo Audiovisual de Andalucía.

Analizando la distribución temática de los tiempos de antena femeninos y masculinos, se observa que las mayores cotas femeninas (aun sin resultar mayoritarias en ninguna temática) se alcanzan en asuntos tradicionalmente vinculados a las mujeres como educación y formación (48,4%) y sanidad (45,6%), seguidas de sociedad (39,6%), ámbito este último en el que ya se pierde el equilibrio de género. Mientras, los hombres protagonizan la información deportiva (90,1%) y la información meteorológica (85,3%) y las noticias de tráfico y transportes (79,6%), entre otras.

En la información deportiva, las mujeres representan el 9,9% de las intervenciones, con una evolución positiva (2,2 puntos de aumento sobre el año anterior) que parte de valores muy bajos. Este indicador mide las intervenciones de deportistas y de cualquier hombre o mujer que hable en una noticia de deportes (técnicos, entrenadoras, etc.), excluyendo a periodistas.

Si se tienen en cuenta exclusivamente las intervenciones de deportistas (en cualquier tipo de noticias), las intervenciones femeninas reflejan en 2018 un incremento significativo, situándose en el 11,1%, 3 puntos porcentuales por encima del año anterior, momento en el que ya se experimentó un aumento similar. Esto significa que el número de intervenciones de mujeres deportistas, aun representando un número muy inferior a las de los hombres, se han doblado prácticamente desde el 5,9% de 2016.

Pese a las recomendaciones emanadas desde la Unión Europea y Naciones Unidas, el uso de indicadores de género por parte de las autoridades reguladoras es reciente y poco frecuente. La autoridad reguladora española de ámbito estatal aún no emplea estos indicadores. El último monitoreo realizado en España, promovido por Naciones Unidas, es del año 2015 y 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.³ Por su parte, el regulador catalán emplea indicadores de género, aunque la periodicidad no es anual como sucede en Andalucía. Algunos reguladores europeos, como el CSA de Francia, han empezado a incorporarlos en el conjunto de la programación televisiva, además de a los informativos, donde las mujeres representan el 39%.

3 http://cdn.agilitycms.com/who-makes-the-news/Imported/reports_2015/national/Spain.pdf

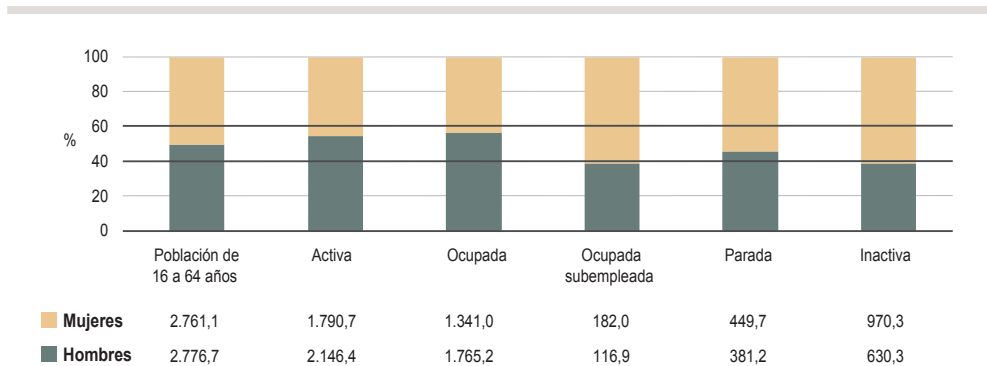
3.3. EMPLEO, RENTA Y PENSIONES

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

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

En Andalucía, las mujeres representan el 49,9% de la población de 16 a 64 años, y los hombres el 50,1%, es decir 0,2 puntos porcentuales más, según los resultados de la Encuesta de Población Activa para el segundo trimestre del año 2019. Este equilibrio en la distribución por sexo no se traslada, sin embargo, al mercado laboral, según datos provenientes de la misma fuente.

■ **GRÁFICO 3.3.1.1.** Población andaluza de 16 a 64 años según sexo y su relación con la actividad económica. 2T/2019



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).

La representación de mujeres y hombres en la población activa muestra una mayor presencia de estos últimos, ya que las primeras suponen el 45,5% de las personas activas en Andalucía, mientras que los hombres son el 54,5%. Pese a esta diferencia, los datos se corresponden con una representación equilibrada de sexos. La proporción de mujeres dentro de la población inactiva, por el contrario, es mayor que la de los hombres (39,4% estos últimos y 60,6% las primeras).

Estos datos de presencia por sexo en la población activa e inactiva muestran que se mantienen las diferencias registradas en informes anteriores en cuanto a la presencia en el mercado de trabajo de hombres y mujeres, si bien disminuye la brecha: 1,5 puntos porcentuales en la población activa y 3 puntos en la inactiva.

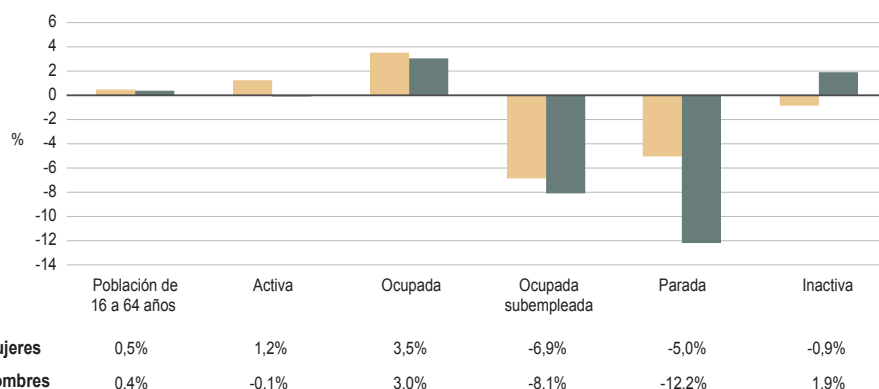
En cuanto al acceso al empleo, la proporción de mujeres ocupadas en Andalucía es del 43,2% (1.341.007 mujeres en total), inferior en 13,7 puntos porcentuales al porcentaje de hombres ocupados, que suponen el 56,8% (1.765.187 hombres), lo que en términos absolutos se traduce en 424.181 mujeres menos que hombres. Si se tienen en cuenta las modalidades de ocupación, se observa que sin embargo hay una mayor presencia de mujeres entre quienes se encuentran en subempleo, concretamente del 60,9%, frente al 39,1% de hombres, es decir 21,8 puntos porcentuales más. Aumentan las diferencias por sexo en el subempleo con respecto al cuarto trimestre de 2018, último dato recogido en el informe anterior, en 2,8 puntos porcentuales.

Pasando a la población parada, las mujeres representan el 54,1% del total de la población de 16 a 64 años en esta situación (449.741 mujeres), siendo el 45,9% restante hombres (381.171 en total).

Como conclusión, se siguen observando desigualdades en las principales variables de empleo analizadas, con una mayoría de hombres entre la población activa y ocupada, y de mujeres en la población parada, inactiva y subempleada.

Analizando la evolución del mercado de trabajo de hombres y mujeres en términos relativos respecto al mismo trimestre del año anterior (2º trimestre de 2018), se observa en primer lugar que la población de 16 a 64 años experimenta una subida tanto entre los hombres (0,4%) como entre las mujeres (0,5%). En este contexto de crecimiento poblacional, la población activa masculina baja un 0,1% con respecto al segundo trimestre de 2018, mientras que la población activa femenina asciende un 1,2%.

GRÁFICO 3.3.1.2. Variación de la población de 16 a 64 años según sexo y su relación con la actividad económica sobre el mismo trimestre del año anterior en Andalucía (%). 2T/2019



Nota: Variación interanual en porcentaje.

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

La bajada del número de hombres activos no ha impedido sin embargo que suba el número de los que están ocupados, en un 3%. Por su parte, la población femenina ocupada ha subido un 3,5%.

Baja para ambos sexos la población subempleada (un 6,9% entre las mujeres y un 8,1% entre los hombres), lo que supone un dato positivo dado que el subempleo es por definición una situación en la que la persona trabajadora está trabajando menos horas de las que desearía. Se aprecia igualmente que la variación de esta variable en esta oportunidad se asemeja más para ambos sexos que en el anterior informe publicado (y que comparaba 4º trimestre de 2018 sobre 4º de 2017), en el que la bajada fue del 3,3% para las mujeres y del 9,3% para los hombres.

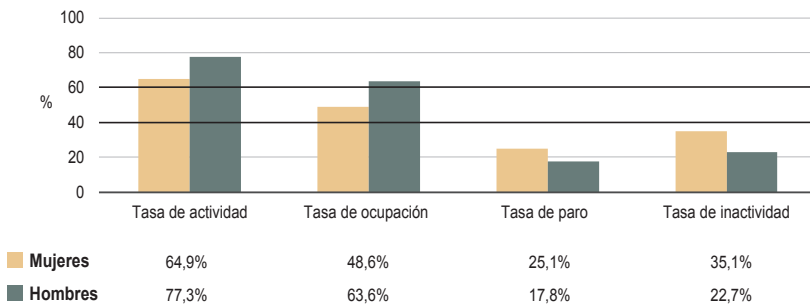
La disminución del paro, sin embargo, es para los hombres más del doble (12,2%) que para las mujeres (5%). Por último, hay un descenso en el número de mujeres inactivas (0,9%), mientras que el de hombres inactivos sube en un 1,9%.

3.3.2. Tasas de actividad, ocupación, paro e inactividad en Andalucía

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

Según la EPA del Instituto Nacional de Estadística (INE), la tasa de actividad de la población de referencia, para el segundo trimestre de 2019, es del 64,9% para las mujeres, y del 77,3% para los hombres, es decir que hay 12,4 puntos porcentuales de diferencia entre sexos.

■ **GRÁFICO 3.3.2.1. Tasas de actividad, ocupación, paro e inactividad de la población de 16 a 64 años según sexo en Andalucía. 2T/2019**



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

Con relación a la tasa de ocupación, se observa en el gráfico un diferencial aún más significativo en los valores de mujeres y hombres: 48,6% para las mujeres y 63,6% (15 puntos de diferencia), respectivamente. Según la misma fuente, la tasa de paro se sitúa para las mujeres, en el segundo trimestre de 2019, en el 25,1% y para los hombres en el 17,8%, lo que supone un diferencial de 7,4 puntos.

Finalmente, el análisis de la tasa de inactividad (personas que se encuentran totalmente desvinculadas del mundo laboral por diversos motivos), muestra que las mujeres inactivas son el 35,1%, y los hombres el 22,7%, situándose la brecha de género en 12,4 puntos porcentuales en el segundo trimestre de 2019.

En conclusión, las mujeres presentan tasas más elevadas en la inactividad y el paro, y los hombres, en la ocupación y la actividad.

Si se analiza la variación interanual de estas tasas, comparando el segundo trimestre de 2019 con el segundo de 2018, se observa que la evolución ha sido positiva para las mujeres en todas las variables analizadas, ya que suben para ellas las tasas de actividad (0,5 puntos porcentuales) y empleo (1,4 puntos porcentuales) y bajan las de paro (1,7 puntos) e inactividad (0,5 puntos).

■ **GRÁFICO 3.3.2.2.** Variación en tasas de actividad, ocupación, paro y inactividad de la población de 16 a 64 años según sexo sobre el mismo trimestre del año anterior en Andalucía. 2T/2019



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).

En cuanto a los hombres, bajan sus tasas de actividad (en 0,3 puntos) y de paro (2,4 puntos), y suben las de empleo (1,6 puntos porcentuales) e inactividad (0,3 puntos porcentuales).

En conclusión, tienen comportamientos paralelos para mujeres y hombres la tasa de empleo (que sube para ambos sexos, más entre los hombres) y la de paro (baja en hombres y mujeres, más para los primeros), mientras que la tasa de actividad sube para las mujeres y baja para los hombres, y la de inactividad, baja entre las mujeres y sube entre los hombres.

3.3.3. Tasa de actividad por provincia y comparativa con España y la UE

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

Tasa de actividad por provincia

La tasa de actividad en Andalucía se situó en el segundo trimestre de 2019 en el 71,1%, según datos de la EPA que explota el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Por provincias, en este segundo trimestre, las tasas de actividad más elevadas se encuentran en Huelva, Málaga y Sevilla, las tres con un 72,5% y la más baja se registra en Jaén donde dicha tasa es del 67,3%.

Por sexo, la tasa de actividad en las mujeres se sitúa en 64,9% y la masculina en 77,3% para el conjunto de Andalucía, por lo que la diferencia entre la tasa masculina y la femenina es de 12,4 puntos. Por provincias, esta desigualdad se reproduce en todas ellas, con tasas de actividad femeninas inferiores a las masculinas. Son Jaén y Cádiz las provincias donde la tasa de actividad femenina es más baja, con un 60% y un 61,1% respectivamente. Las más altas, por el contrario, se dan en Sevilla (67,7%) y Huelva (68%).

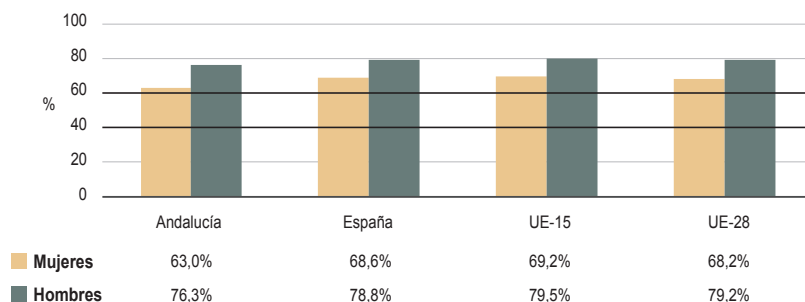
En cuanto a la diferencia entre los valores de la tasa de actividad de hombres y mujeres, las mayores diferencias se observan en Almería, donde la tasa masculina es 15,5 puntos superior a la femenina (78,1% frente a 62,6%), y Granada, cuya brecha de género en la tasa de actividad es de 15,4 puntos (79,3% la tasa masculina y 63,8% la femenina).

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

La proporción de hombres y mujeres en la tasa de actividad en Andalucía, España y las diferentes regiones europeas en media anual para el año 2018, muestra por un lado, que la tasa de actividad de las mujeres es más baja que la de los hombres en todas las regiones estudiadas, y que la mayor diferencia por sexo se da en Andalucía, con 13,3 puntos porcentuales de diferencia entre ambos sexos, frente a las diferencias en España (10,2 puntos porcentuales) y ambas regiones europeas (10,3 puntos de diferencia en la UE-15 y 11 puntos en la UE-28).

En cuanto a la comparación entre las tasas de Andalucía y las de Europa y España, evidencia que las tasas de actividad en Andalucía, en primer lugar, y en España, en segundo, son menores a las de la UE-15 y la UE-28.

■ **GRÁFICO 3.3.3.** Tasa de actividad de la población de 15 a 64 años según sexo en Andalucía, España y los diferentes grupos de países europeos. Año 2018



Nota: Media anual. Eurostat ya no publica los datos UE-27.

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Explotación de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE), para los datos de Andalucía y Eurostat para España y la Unión Europea (UE).

3.3.4. Tasa de ocupación por provincia, nivel de formación, y número de descendientes

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

Tasa de ocupación por provincia

Según datos de la EPA, la tasa de ocupación en Andalucía alcanzó en el segundo trimestre de 2019 un valor del 56,1% en el conjunto de la población andaluza. Por sexo, la tasa de ocupación femenina se cifra en este mismo trimestre en el 48,6% y la masculina en el 63,6%, es decir, que hay una diferencia de 15 puntos porcentuales en el acceso al empleo de hombres y mujeres.

Por provincias, en este segundo trimestre, la tasa de ocupación más elevada se encuentra en Málaga (60%) y la más baja en Jaén (50,7%). En cuanto a las tasas por sexo, Cádiz y Jaén registran las mayores diferencias en cuanto a la tasa de ocupación entre hombres y mujeres. En la primera, con una tasa femenina del 41,5% y masculina del 60,7%, la diferencia entre ambas es de 19,1 puntos porcentuales. En la segunda, la diferencia es aún mayor, de 20,1 puntos porcentuales, al ser la tasa de empleo femenina del 40,6% y la masculina del 60,7%.

Tasa de ocupación según nivel de formación alcanzado

Es una conclusión generalizada, en todos los países miembros de la UE, que a mayor nivel de formación corresponde una mayor tasa de ocupación y una menor tasa de desempleo, así como un nivel salarial más elevado. Son abundantes los informes y estudios que recogen los beneficios sociales de la educación relacionados con el mercado de trabajo. Uno de ellos es el informe "Panorama de la Educación: Indicadores de la OCDE (OECD, 2019). Nota país España", que contiene la última actualización de esta información para España.

Por otra parte, los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) indican que:

- Las tasas de paro más elevadas se registran en colectivos con formación básica.
- Las tasas de actividad más elevadas se registran en personas que han finalizado la enseñanza secundaria superior y se han formado en ciencias, mecánica electrónica, industria manufacturera y construcción, en agricultura, y salud y servicios sociales.

La tasa de ocupación de los hombres es mayor que la de las mujeres en todos los niveles formativos. No obstante, va decreciendo esta diferencia conforme el nivel educativo es mayor. Así en los niveles formativos más elementales (personas analfabetas y con educación primaria) la diferencia en la tasa de ocupación entre mujeres y hombres, alcanza 20,1 puntos porcentuales; sube ligeramente hasta 21,5 puntos porcentuales en la primera etapa de educación secundaria y similar. El diferencial se reduce hasta 14,5 puntos porcentuales en la segunda etapa de educación secundaria y educación postsecundaria no obligatoria. Finalmente, en personas con educación superior la diferencia llega a su mínimo, con una tasa de ocupación de las mujeres 9,8 puntos porcentuales menor que la de los hombres.

Tasa de ocupación según número de descendientes

La tasa de ocupación, según los datos procedentes del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA), en la población de 25 a 49 años, y teniendo en cuenta el número de descendientes, es mayor para los hombres en todas las situaciones de descendencia contempladas. La diferencia sin embargo varía según número de descendientes. Es relativamente baja en la situación de ningún descendiente, 4,2 puntos porcentuales de diferencia. Con un descendiente, la diferencia en la tasa de ocupación de mujeres y hombres sube a 25,7 puntos porcentuales, y más aún, a 29,4 puntos, cuando el número de descendientes es dos. Por último, cuando la descendencia es de 3 o más, la diferencia entre ambos sexos se sitúa en 27,1 puntos porcentuales.

En conclusión, la diferencia en cuanto al acceso al empleo por parte de hombres y mujeres es mucho más alta cuando hay descendencia, observándose que mientras que la desigualdad de género es relativamente pequeña cuando no la hay, sube a partir del primer hijo/a y sucesivos hasta llegar a casi 30 puntos porcentuales.

3.3.5. Tasa de temporalidad según sexo en Andalucía

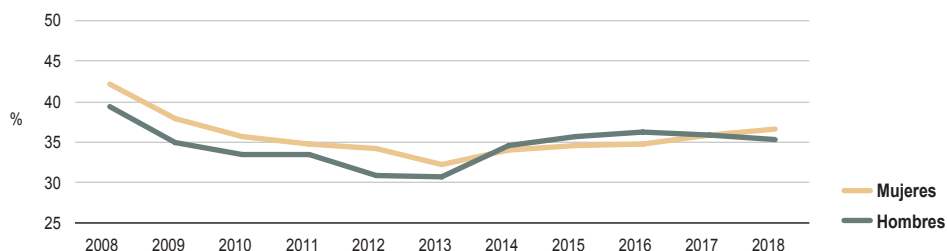
Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

La tasa de temporalidad es un indicador directamente relacionado con la calidad en el empleo, pues se asocia a la precariedad, aunque también es habitual contar con un cierto componente estacional en la oferta de trabajo en todas las economías, con periodos de alta y baja demanda de personas trabajadoras. Analizando el periodo 2008-2018, además, es necesario tener en cuenta que se encuentran comprendidos en el mismo los años de crisis económica, que introdujo elementos distorsionadores en la estructura habitual del empleo.

La pérdida de puestos de trabajo afectó durante la crisis en menor medida a la población asalariada con contratación indefinida, que mantuvo el empleo o tardó más en perderlo, lo que tuvo como consecuencia que la tasa de temporalidad en el mercado laboral andaluz sufrió un descenso, al bajar la proporción que representaban las personas con contrato temporal sobre el total.

Entre 2008 y 2013, desciende la tasa de temporalidad, y a partir de 2013 comienza a aumentar lentamente, aunque sin llegar al nivel de 2008, cuando la tasa de temporalidad, la más alta del periodo, se cifraba en el 40,4% para el conjunto de la población.

GRÁFICO 3.3.5. Tasa de temporalidad según sexo en Andalucía. Periodo 2008-2018



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).

Solo en tres años de la década, la tasa de temporalidad femenina es inferior a la masculina (2013 a 2016). En 2017 se vuelve a la situación habitual de temporalidad mayor entre las mujeres que entre los hombres, aunque se observa que con diferencias menores a las existentes al comienzo del periodo estudiado.

En 2018, aumenta ligeramente la brecha de género, que se cifraba en 0,1 puntos porcentuales en 2017, con tasas femenina de 35,9% y masculina de 35,8%, hasta 1,4 puntos, al ser la tasa masculina del 35,2% y la femenina del 36,6%

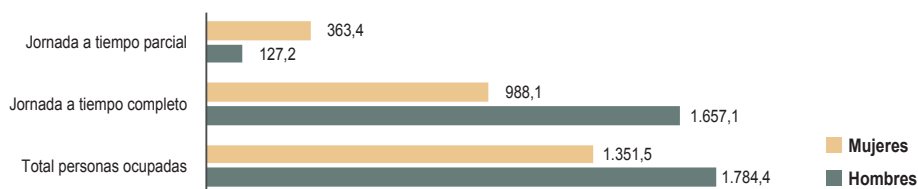
3.3.6. Ocupación según tipo de jornada de trabajo, sector y ocupación

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

Personas ocupadas según tipo de jornada

Las personas empleadoras establecen en el contrato de trabajo la jornada laboral (horas de trabajo ordinarias a realizar por las trabajadoras y los trabajadores) diariamente, semanalmente, mensualmente o anualmente. Ésta puede ser jornada completa (la ordinaria laboral de la empresa) y jornada parcial (inferior a la habitual en la empresa).

GRÁFICO 3.3.6. Población ocupada según sexo y jornada laboral en Andalucía. 2T/2019



Nota: Miles de personas.

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

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

La distribución por sexo y tipo de jornada muestra que mientras que las mujeres son clara mayoría en el trabajo a tiempo parcial (74,1% de mujeres frente al 25,9% de hombres), entre las personas contratadas a tiempo completo son mayoría los hombres (62,6% de hombres frente al 37,4% de mujeres).

Entre las mujeres, el 73,1% tienen contrato a tiempo completo, y el 26,9% contrato a tiempo parcial, mientras que entre los hombres, el 92,9% trabajan a tiempo completo, y solo el 7,1% lo hacen con jornada a tiempo parcial.

Personas ocupadas según ocupación

Para el año 2018 completo, sobre el total de la población ocupada, se contabiliza un 42,7% de mujeres y un 57,3% de hombres. Del análisis de los diferentes tipos de ocupación, se obtiene como resultado que existen importantes diferencias por sexo en el número de personas en ellas ocupadas.

Sigue existiendo una diferencia muy significativa en la presencia de hombres y mujeres en puestos de *Dirección y gerencia*, con un 31,5% de mujeres y un 68,5% de hombres. Esto supone una diferencia de 37 puntos porcentuales, 2,6 puntos más que en 2017, por lo que las diferencias entre hombres y mujeres se incrementan.

Existe mayoría de mujeres en seis de las diecisiete ocupaciones, siendo las más feminizadas las de *Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas* (77,7% de mujeres) y sobre todo *Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)* (83,1% de mujeres). También hay mayoría de mujeres en las ocupaciones *Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza* (65% de mujeres); *Empleados de oficina que no atienden al público* (53,2% de mujeres); *Empleados de oficina que atienden al público* (mujeres 70,2%); y *Trabajadores de los servicios de restauración y comercio* (54,1% de mujeres). Esta última ocupación es además la que mayor número de personas ocupa, concretamente el 15,7% del total.

En el resto de ocupaciones, los hombres son mayoritarios en número. Destacan las diferencias entre sexos en las ocupaciones de *Trabajadores de los servicios de protección y seguridad*, con un 91,4% de hombres; *Trabajadores cualificados de la construcción*,

excepto operadores de máquinas, con un 99,5% de hombres, Conductores y operadores de maquinaria móvil (96,9% de hombres), y Ocupaciones militares con un 95,2% de hombres.

Destaca en la evolución con respecto al año anterior, que las ocupaciones en las que más han aumentado las diferencias se localizan todas entre las masculinizadas: así, aumenta en 2,6 puntos la brecha en *Directores y gerentes*; en 6,4 puntos en *Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales*; en 18,4 puntos entre quienes se ocupan como *Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores*; y en 5,8 puntos en las *Ocupaciones militares*.

Personas ocupadas según sector

En nuestra Comunidad Autónoma en el año 2018, el sector servicios aglutina el 76,1% del empleo total.

Existe equilibrio entre el número de empleados y empleadas en estas actividades (servicios), con un 49,7% de hombres y un 50,3% de mujeres. Se pueden apreciar sin embargo diferencias dependiendo del subsector dentro de los servicios.

Existe una clara mayoría masculina en el subsector de Transporte y Comunicaciones, con una presencia masculina del 82,6% y femenina del 17,4%. En Otros Servicios, sin embargo, la mayoría de mujeres es significativa, con un 32% de hombres y un 68% de mujeres. En el resto de subsectores en los servicios, la presencia de hombres y mujeres es equilibrada: 51,5% de hombres y 48,5% de mujeres en Comercio y reparaciones; 49,3% de hombres y 50,7% de mujeres en servicios a las empresas; y 44,3% de hombres y 55,7% de mujeres en Servicios públicos.

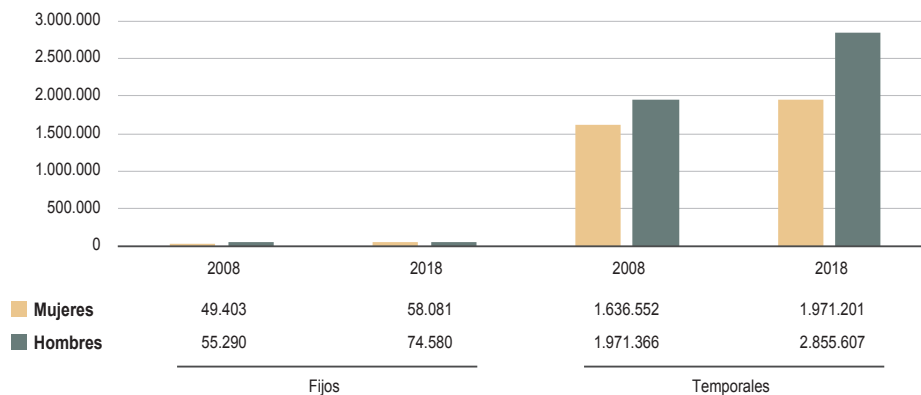
En el resto de los sectores (Agricultura y Pesca, Industria y Construcción), la masculinización es evidente, aunque la suma de los tres sectores representa sólo el 23,9% de los empleos de nuestra Comunidad Autónoma. La Construcción es el caso más extremo, ya que el 95,5% de las personas ocupadas en él son hombres frente al 4,5% de mujeres; seguida del sector Industrial, con un 79,6% de hombres frente a un 20,4% de mujeres, y del sector primario, con un 73,6% de ocupados hombres frente a un 26,4% de mujeres.

3.3.7. Empleo registrado por el Servicio Público de Empleo Estatal, según tipo de contrato

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

El mercado laboral andaluz, al igual que el español, se caracteriza por una alta temporalidad en la contratación registrada por el Servicio Público de Empleo Estatal. El acceso a un puesto de trabajo, aunque sea para largos periodos de tiempo, no suele hacerse mediante un contrato indefinido desde el principio, sino que en la mayoría de las ocasiones es por conversión de una contratación de tipo eventual. En nuestra Comunidad Autónoma en 2018, el 97,3% de los contratos registrados en centros de trabajo son de carácter temporal y el 2,7%, indefinidos. Esta proporción se observa tanto en hombres (97,5%) como en mujeres (97,1%).

GRÁFICO 3.3.7. Tipo de contrato registrado según sexo en Andalucía. Años 2008 y 2018



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 (SEPE).

La proporción de contrataciones temporales sobre el total de contrataciones no ha sufrido evolución significativa en la última década: ha subido una décima en 2018 (97,3%) con respecto a 2008 (97,2%).

Comparando las contrataciones por sexo en los dos años estudiados, se observa un crecimiento del número de contratos temporales en términos absolutos tanto en hombres como en mujeres, si bien es más acentuado en los primeros, pues para ellos los contratos temporales aumentan un 44,9%, mientras que el número de contratos temporales de mujeres suben un 20,4% en 2018 con respecto a 2008.

3.3.8. Tipo de contrato o relación laboral según se trate de sector público o privado

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

La Encuesta de Población Activa clasifica a las personas trabajadoras en trabajadoras por cuenta ajena -asalariadas- y en trabajadoras por cuenta propia y permite analizar la tipología del contrato según la situación laboral y, en el caso de las personas trabajadoras asalariadas, si se enmarca en el sector público o privado.

El reparto por sexo de estas últimas en el Sector Público andaluz en el año 2018, muestra que la presencia de mujeres es cuatro puntos porcentuales menor a la de hombres, concretamente del 48%, frente al 52%. En el sector privado, la balanza se inclina aún más hacia los hombres, que representan un 56,3% frente al 43,7% de las mujeres.

Si analizamos el mercado laboral por tipología de contrato de trabajo, se observa que la tasa de temporalidad (proporción de personas asalariadas de carácter temporal frente al

total de personas asalariadas) se cifra en el 35,8% en Andalucía en 2018, siendo del 35,2% para la población asalariada masculina y del 36,6% entre las mujeres. No hay, por tanto, diferencias de consideración en 2018 entre hombres y mujeres en la temporalidad según la Encuesta de Población Activa.

En 2018, la tasa de temporalidad en el sector privado (39,7%) es mayor que en el sector público (22,8%). En la empresa privada, esta situación afecta de igual manera a hombres que a mujeres, siendo la diferencia en esta tasa sólo 0,6 puntos porcentuales por encima para las mujeres. En el sector público en cambio, la tasa de temporalidad es 10,2 puntos porcentuales superior en el caso de las mujeres (28,1% la tasa femenina frente a 17,9% la masculina).

3.3.9. Empleo de personas con discapacidad

Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación

Resulta relevante analizar el empleo de las personas con discapacidad desde el punto de vista de género, ya que permite evidenciar que las desigualdades entre hombres y mujeres que existen en el mercado laboral, se acrecientan cuando se suma la condición de discapacidad; en este sentido, se observa que existe una “doble discriminación” sobre las mujeres, ya que las desigualdades laborales que sufren se agravan cuando son discapacitadas.

El número de personas en edad laboral con certificado de discapacidad en 2017, según la información facilitada por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía en su informe anual “El Empleo de las Personas con Discapacidad”, era de 372.700 en Andalucía (un 0,4% más que en 2016), lo que representa un 6,8% de la población de 16 a 64 años, de la cual un 58,1% eran hombres y un 41,9% mujeres.

Comparando los años 2017 y 2015, se puede observar en primer lugar que la tasa de actividad baja en el total de la población discapacitada 0,3 puntos porcentuales, y se cifra en el 30,4%, mientras que la de las personas sin discapacidad es del 74,3%. Por sexo, se observa que baja para las mujeres en 4,4 puntos porcentuales, situándose en el 28,5%. Sube sin embargo para los hombres 2,6 puntos, y alcanza el 31,7%.

Por su parte, la tasa de ocupación, que en la población sin discapacidad es del 55,4% en 2017, sube para las personas con discapacidad 1,1 puntos porcentuales con respecto a 2015, hasta el 20,1%. Hay en este caso igualmente diferencias por sexo, ya que desciende para las mujeres 3,3 puntos porcentuales, lo que significa que alcanza el 17,6%, y sube para los hombres 4,1 puntos, hasta el 21,9%.

Finalmente, la tasa de paro de las personas con discapacidad es en 2017 del 33,7% (para la población sin discapacidad es del 25,4%), 4 puntos porcentuales menor a la del año 2015. Sube para las mujeres 1,7 puntos porcentuales y se sitúa en el 38,1%, y baja para los hombres 7,8 puntos porcentuales, cifrándose en el 30,9%.

De esta evolución, y analizando las diferencias entre las tasas de hombres y mujeres, hay que destacar que mientras que en 2015 los datos para cada una de las tres variables

analizadas arrojaban cifras más positivas para las mujeres con discapacidad, con tasas de actividad y empleo mayores a la de los hombres, en 3,8 y 3,1 puntos porcentuales respectivamente, y un tasa de paro 2,3 puntos menor a la de los hombres, esta situación se invierte en 2017 para las tres tasas analizadas, con peores datos para las mujeres, siendo la tasa de actividad de éstas 3,3 puntos menor a la de los hombres, la de empleo 4,3 puntos porcentuales menor, y la de paro 7,2 puntos mayor. Los datos suponen igualmente que las diferencias por sexo se han agrandado tanto para la tasa de empleo como para la de paro.

Como fuente de información a nivel autonómico hay que incluir el Diagnóstico elaborado en 2019 en relación al III Plan de Acción Integral para las Personas con discapacidad en Andalucía, donde se recogen aspectos muy significativos sobre empleabilidad de las personas con discapacidad, como son:

- En cuanto a la demanda de empleo, por lo general, las mujeres tienen una demanda de empleo activa durante mayor tiempo que los hombres con discapacidad. A 31 de diciembre de 2018, había un total de 24.985 personas con discapacidad demandando empleo, de las cuales 12.868 eran hombres (51,5%) y 12.117 mujeres (48,5%).
- En lo relativo al paro registrado, no se observan discrepancias relevantes entre las personas con discapacidad paradas registradas por sexo (7.988 hombres y 8.726 mujeres), siendo el tramo de edad comprendido entre 25 y 44 años el más afectado; y Málaga y Sevilla, las provincias con mayor porcentaje de paro registrado.
- Sobre la contratación, en Andalucía, el porcentaje de personas ocupadas con discapacidad frente al global es de un 3% y la mayor parte de la contratación se realiza a través de Centros Especiales de Empleo. A lo largo del año 2018 se registraron un total de 63.486 contratos a personas con discapacidad, experimentando un crecimiento respecto al ejercicio anterior del 10,3% si bien tan sólo un 6,8% de los contratos fueron indefinidos. En este aspecto también es patente la brecha de género, pues en el año 2018 se registraron 40.980 contratos a hombres con discapacidad y 22.506 a mujeres, es decir, tan solo el 35,5% de dichos contratos correspondieron a mujeres.

A nivel estatal y según los datos recogidos en el “Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad de 2018”, elaborado por el Servicio Público de Empleo Estatal a partir de datos de 2017, un total de 1.840.700 personas en edad laboral tenían el certificado de discapacidad, lo que representó el 6,1% del total de la población comprendida en esa edad. Y aunque la población española entre 16 y 64 años ha disminuido de forma paulatina en el período 2014-2016, las personas con discapacidad han ido aumentando. De ellas, el 57,5% son hombres y el 42,5% mujeres. La mayor parte de las personas con discapacidad en edad laboral se sitúan en el tramo de edad de 45 a 64 años, mientras que los menores de 25 años no llegan a representar el 5%.

Una característica muy significativa de este colectivo con respecto a su situación laboral, es que la mayoría son personas inactivas (64,8%), aspecto que aumenta notablemente con

la edad y con el grado de discapacidad reconocido, a lo que hay que unir el nivel formativo alcanzado, generalmente la ESO. Existe, pues, una muy baja participación en el mercado laboral, con una tasa de actividad muy reducida, el 35,2%; mientras que en las personas sin discapacidad, esta tasa es del 78%. Además, coinciden los datos en señalar que es en el sector servicios donde se produce la mayoría de contratación de personas con discapacidad, siendo también llamativo el que sea en el mismo sector donde se agrupa el mayor número de personas paradas del colectivo, 71,2%, siguiéndole la industria con el 7,9%, construcción, 6,2% y agricultura, 3,2%.

Por sexo, los hombres tienen una mayor tasa de empleo mientras que en las mujeres es la tasa de paro la que es más elevada, por lo que la condición femenina aporta aún más dificultades de integración laboral. La tasa de actividad nacional es muy similar entre mujeres y hombres.

Por último, reseñar como una fuente adicional de información a considerar en la materia el Informe nº 4 del Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo de la Fundación ONCE, donde se recogen a nivel nacional datos sobre empleo y discapacidad, desagregados por edad, tipo de discapacidad, nivel formativo o área poblacional.

3.3.10. Empleo de las personas inmigrantes

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), la tasa de empleo de mujeres procedentes de países miembros de la Unión Europea (UE) se sitúa en el 37% para 2018, lo que representa una diferencia de 1,1 puntos porcentuales con respecto al año anterior, en que se cifraba en el 38,1%. Para los hombres de la misma procedencia, la tasa se sitúa en el 49,5%, presentando una diferencia con respecto a 2017 (44,7%) de 4,8 puntos. El diferencial entre mujeres y hombres es de 12,5 puntos.

Según la misma fuente, la tasa de empleo para mujeres procedentes de países fuera de la UE alcanza el 45,6% en 2018, un 5% inferior al dato registrado en el 2017.

Para los hombres con esta misma procedencia, la tasa de empleo, para 2018, se sitúa en el 61,7%, lo que supone una diferencia que no llega al punto porcentual respecto del dato registrado en 2017 (61%). En este caso el diferencial entre hombres y mujeres es de 16,2 puntos.

Con respecto a la totalidad de la población extranjera, la tasa de empleo alcanza el 41,9% para las mujeres, lo que supone una reducción de 1,7 puntos porcentuales con relación a 2017, año en que se situaba en el 43,6%. Para los hombres, la tasa se sitúa en 2018, en el 56,3% frente al 54% del año anterior, lo que da lugar a una diferencia de 2,3 puntos. La diferencia entre mujeres y hombres es de 14,3 puntos.

3.3.11. Tasa de paro por provincia

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

La tasa de paro en Andalucía se situó en el segundo trimestre de 2019 en el 21,1%, según datos de la Encuesta de Población Activa del INE, 2,1 puntos menos que en el mismo trimestre del año anterior.

En el segundo trimestre del año, el paro subió en Andalucía un 0,7% respecto al trimestre anterior, registrándose 835.500 personas paradas (6.000 más). Respecto al mismo trimestre de 2018, el paro descendió un 8,2%, 74.800 personas paradas menos en un año.

Por provincias, en este segundo trimestre, para el conjunto de la población, las tasas de paro más elevadas se encuentran en Cádiz y Jaén ambas con un 24,6% y la más baja en Almería, cuya tasa se cifra en el 16%. La tasa de paro bajó respecto al trimestre anterior en Huelva (4,5 puntos), Cádiz (2,5), Málaga y Sevilla (0,2), y subió en Jaén (4,1), Granada (2,3), Córdoba (1,2) y Almería (0,1).

Por sexo, la tasa de paro femenina se sitúa en el 25,1% y la masculina en el 17,8%, y es más alta que la masculina en todas las provincias, aunque las mayores diferencias entre hombres y mujeres se dan en Cádiz, con una tasa de paro femenina 13,4 puntos más alta, y Jaén, cuya tasa femenina supera en 13,8 puntos a la masculina.

Jaén (32,4%) y Cádiz (32%) concentran los niveles más altos de paro femenino, seguidas por Córdoba (28,2%) y Granada (27,2%). Y la provincia que registra una tasa de paro masculino más alta es Granada (21,5%), seguida de Jaén y Cádiz, ambas con una tasa de paro masculina del 18,6%.

3.3.12. Tasa de inactividad por provincia y variación de la población inactiva

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

La población inactiva, según la Encuesta de Población Activa, 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. En Andalucía, la tasa de inactividad para el conjunto de la población de referencia se cifra en el 28,9%.

La tasa de inactividad de las mujeres es, en el conjunto de la población andaluza del 35,1%, 12,4 puntos superior a la de los hombres, que se cifra en el 22,7%. En la elevada tasa de inactividad femenina influye de manera considerable que un importante número de mujeres se dedican a los trabajos domésticos y de cuidado, no remunerados, quedando este trabajo invisibilizado y fuera del mercado laboral.

Si se analiza esta tasa en cada una de las provincias andaluzas, se observa que en todas ellas se da este mismo patrón, con tasas femeninas que superan a las masculinas.

Las provincias donde la inactividad femenina es mayor, por encima de la de las mujeres del conjunto de la población analizada, son Jaén (40%), Cádiz (38,9%), Almería (37,4%) y

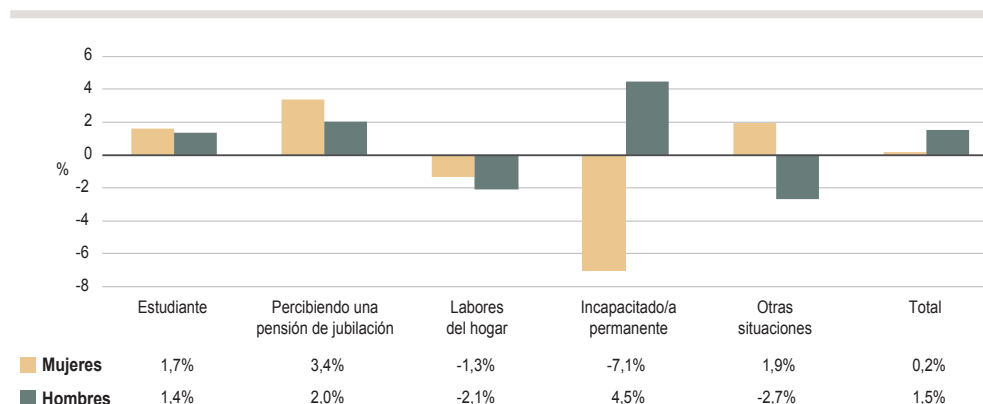
Granada (36,2%). Por su parte, la inactividad masculina, siempre por debajo de la del conjunto de la población, alcanza sus cifras más altas en las provincias de Jaén (25,5%), Cádiz (25,4%) y Huelva (23,1%).

En cuanto a las diferencias entre hombres y mujeres, y teniendo en cuenta como ya se señaló anteriormente que la tasa de inactividad femenina es en todas las provincias mayor a la masculina, se registran las mayores en las provincias de Almería (15,5 puntos porcentuales), Granada (15,4 puntos), Jaén (14,5 puntos) y Cádiz (13,5 puntos).

Pasando al análisis de la evolución de la población inactiva, y teniendo en cuenta la clasificación que hace la Encuesta de Población Activa (EPA) de esta población según los motivos por los que se encuentran en situación de inactividad, se obtiene lo siguiente. En el año 2019, como en años anteriores, la mayor parte de la población inactiva lo es por estar recibiendo una pensión de jubilación, concretamente el 33,9% del total (1.013,5 miles de personas). A continuación, la segunda causa más numerosa es por dedicación a labores del hogar, situación en que se encuentra el 24,6% del total de la población inactiva (736,6 miles de personas). Y por dedicación a los estudios, están inactivas 559,7 miles de personas, el 18,7% del total.

Si se analiza cada una de las situaciones por sexo, entre los hombres, al igual que ocurre para el conjunto de la población, la causa de inactividad más frecuente (53,1% del total de hombres inactivos, 657,3 miles de personas en términos absolutos) es el estar percibiendo una pensión de jubilación. El segundo motivo de inactividad masculina es estar estudiando, con un 22% del total de los hombres inactivos (272,4 miles de personas). El número de hombres inactivos por incapacidad permanente, llega a 143,6 miles de personas, el 11,6% del total. Y se cifra en 67,5 miles de personas el número de hombres inactivos por dedicarse a labores del hogar (el 5,5% del total), y por otras situaciones en 97,8 miles de personas (el 7,9% del total)

GRÁFICO 3.3.12. Variación de la población inactiva en el mercado laboral según sexo y tipo de inactividad sobre el mismo trimestre del año anterior en Andalucía. 2T/2019



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).

En cuanto a las mujeres, la situación más frecuente que motiva la inactividad es la dedicación a labores del hogar, con un 38,2% del total de mujeres inactivas, 669,1 miles de personas, seguida por la de jubilación, en que se encuentran 356,1 miles de mujeres, el 20,3% del total. En otras situaciones declaran estar 311,7 miles de mujeres, el 17,8% del total, y estudiando, 287,3 miles de mujeres, el 16,4% del total. La causa menos frecuente de inactividad entre las mujeres es la incapacidad permanente, con 127,8 miles de mujeres, el 7,3% del total.

El estudio de la evolución de la población inactiva en el mercado laboral según la causa de la inactividad, muestra cómo aumenta un 4,5% el número de hombres que dan como razón para su inactividad el estado de incapacitado permanente, mientras que el número de mujeres inactivas por este motivo decrece un 7,1%. Respecto a la inactividad por realización de las labores del hogar, desciende en ambos sexos: entre los hombres en un 2,1% y entre las mujeres un 1,3%. La población inactiva que no trabaja ni busca trabajo porque está estudiando, crece en ambos sexos, siendo ligeramente superior este incremento en mujeres, con un 1,7%, que en hombres, con un 1,4%.

También se incrementa respecto al año anterior el estar percibiendo una pensión de jubilación como motivo de inactividad, tanto entre la población femenina, con un crecimiento del 3,4%, como entre la masculina, con un 2%. Por último, la inactividad motivada por otras situaciones aumenta en el caso de las mujeres el 1,9% y decrece entre los hombres, un 2,7%.

Aunque para el conjunto de la población la proporción de mujeres inactivas es mayor que la de hombres (58,6% y 41,4% respectivamente), se observan diferencias en esta presencia por sexo según el tipo de inactividad. Así, los hombres son mayoría entre quienes perciben una pensión de jubilación (64,9% de hombres y 35,1% de mujeres) y en la situación de incapacidad permanente (52,9% de hombres y 47,1% de mujeres). Sin embargo, las mujeres son más en las situaciones de estudiante (48,7% de hombres y 51,3% de mujeres), labores del hogar (90,8% de mujeres y 9,2% de hombres) y otras situaciones (76,1% de mujeres y 23,9% de hombres). Se observa por otra parte, que la mayor brecha en la presencia de hombres y mujeres, 81,7 puntos porcentuales, se da en la situación de labores del hogar, la segunda más frecuente para el conjunto de la población.

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

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

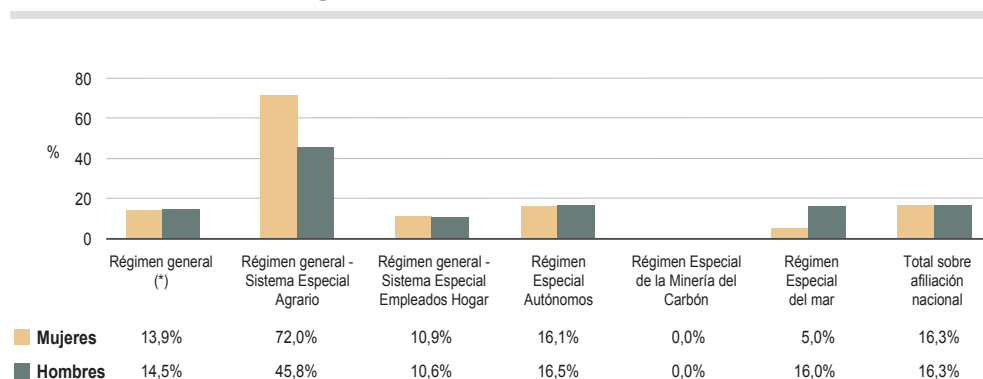
Según los datos proporcionados por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), el número de personas afiliadas a la Seguridad Social a 31 de mayo de 2019 en Andalucía es de 3.146.321, de las que 1.461.147 (46,4%) son mujeres y 1.685.174 (53,6%), hombres.

De la observación de los datos se deduce que, en el Régimen General (46,9% de mujeres y 53,1% de hombres) y en el Sistema Especial Agrario (53,8% de mujeres y 46,2% de hombres), la distribución de afiliación a la Seguridad Social mujer-hombre está equilibrada en Andalucía. No ocurre lo mismo en el Régimen General Sistema Especial Empleados de Hogar, en el que se integran fundamentalmente mujeres (95,7% de mujeres y 4,3% de hombres), al consistir en ocupaciones claramente feminizadas.

En el Régimen Especial de Autónomos también se observa desequilibrio en la distribución, aunque en menor medida que en el caso anterior: 35,2% mujeres y 64,8% hombres. Por último, en el Régimen Especial del Mar, se produce el fenómeno contrario: es un sector claramente masculinizado, con una proporción de 5,5% de mujeres frente al 94,5% de hombres.

Al analizar la relación entre el número de mujeres y hombres afiliados en Andalucía, en comparación con las y los afiliados en el conjunto de España, según los datos facilitados por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) en 2019, se observa que en conjunto, existe igualdad entre sexos en Andalucía en cuanto al porcentaje que suponen el total de unos y otras sobre el total afiliado a nivel nacional. Tanto las mujeres como los hombres afiliados en Andalucía, sobre el total en alta laboral en el Sistema de la Seguridad Social a nivel nacional de cada sexo, es del 16,3%.

■ **GRÁFICO 3.3.13.** Afiliaciones a los diferentes regímenes de Seguridad Social sobre el total nacional según sexo en Andalucía. Año 2019



Nota: Datos a 31 de Mayo de 2019. *El Régimen General no incluye el S.E. Agrario ni el S.E. Empleados de Hogar.
Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

Según los distintos regímenes de Seguridad Social, destaca la presencia de las mujeres andaluzas a nivel nacional entre las trabajadoras afiliadas al Sistema Especial Agrario: el 72% de las mujeres afiliadas a este Régimen son andaluzas. También destaca la proporción de hombres andaluces en este régimen sobre el total nacional de hombres en este sistema, ya que suponen el 45,8%. En sentido contrario, como en años anteriores, es reseñable la subrepresentación de las mujeres andaluzas en el Régimen Especial del Mar ya que sólo 5 de cada 100 mujeres afiliadas a este Régimen lo hacen en Andalucía (en el caso de los hombres esta proporción asciende al 16%). En el resto de regímenes, las proporciones sobre el total nacional de andaluces y andaluzas presentan valores similares, salvo en el régimen general, en el que hay un pequeña diferencia al suponer las mujeres el 13,9% y los hombres el 14,5%.

Otro análisis de interés es observar la evolución en el número de afiliaciones a la Seguridad Social en conjunto, para la suma de todos los regímenes. Respecto al año anterior ha sido positiva para ambos sexos, tanto en Andalucía como en España. Se ha incrementado en Andalucía la afiliación entre las mujeres un 3,2%, y entre los hombres un 2,6%. En el conjunto de España, el aumento ha sido menor para ambos sexos, con un crecimiento del 3% para las mujeres y 2,3% entre los hombres.

Y pasando a la evolución por tipo de régimen, en el Régimen General, en el que se encuentra el 66,8% de todas las personas afiliadas en Andalucía, la tasa de variación en el último año muestra que la afiliación ha crecido tanto para hombres como para mujeres, aunque en mayor medida para éstas, con un crecimiento de 5,3% frente al incremento del 4,3% entre los hombres.

El siguiente régimen por número de personas afiliadas es el Régimen Especial de autónomos (17% del total de la afiliación andaluza), y también en él crece la afiliación para mujeres (2,6%) y para hombres (1,4%). En el Régimen General, Sistema Especial Agrario (14,4% de la afiliación), la afiliación baja, para las mujeres un 3,2% y para los hombres un 3,5%.

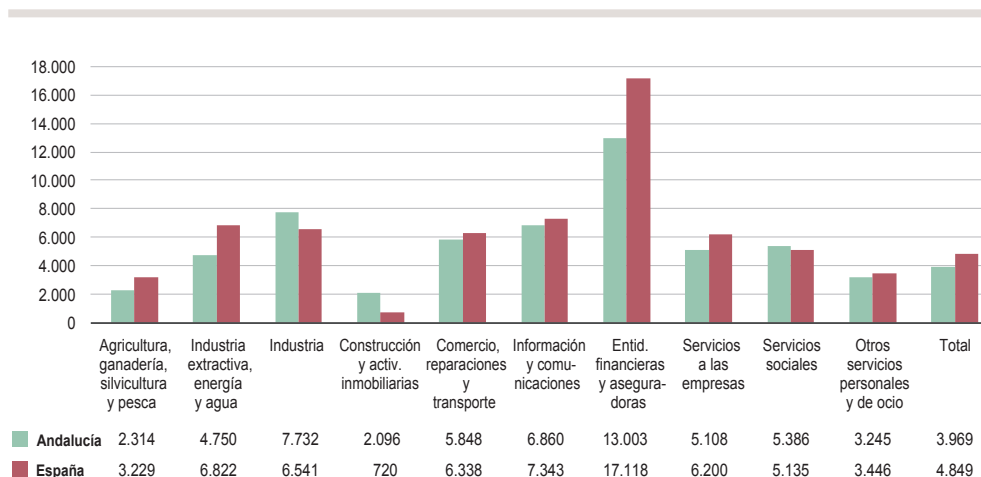
Destaca la bajada en hombres y mujeres de la afiliación en el Régimen General - Sistema Especial de Empleados de Hogar (1,4% de la afiliación) que es mucho mayor entre los hombres (8,8%) que entre las mujeres (3,5%). Por último, en el Régimen Especial del Mar por cuenta ajena (0,3% de la afiliación), la variación ha sido negativa para los hombres (baja un 1,5%) mientras que crece considerablemente entre las mujeres (17,8%), aunque conviene recordar que éstas solo son el 5,7% del total de personas afiliadas en este régimen. Menor aún es el peso de la afiliación en el Régimen Especial del Mar por cuenta propia (0,03%), y en él la afiliación de las mujeres, que son en 2019 el 3,5% del total, ha experimentado una subida de un 5,9%, mientras que baja la afiliación entre los hombres un 0,7%.

3.3.14. Salario bruto anual

La brecha salarial es una de las desigualdades más evidentes en el sistema laboral, llegando a constituir una característica estructural de las diferencias laborales de género. Tanto en Andalucía como en España, en el año analizado, es decir 2017, para todas las ramas de actividad el salario bruto anual masculino supera al femenino. En el conjunto de la población, la diferencia salarial es de 3.969€ en Andalucía, y de 4.849€ a nivel nacional. La brecha en Andalucía es un 18,1% menor a la nacional, es decir 0,7 puntos menor a la de 2016, anterior año analizado. Solo en los sectores de Industria, Construcción y actividades inmobiliarias, y Servicios sociales, la diferencia salarial es mayor en Andalucía que en el conjunto nacional, en 1.191€, 1.376€ y 251€, respectivamente.

En Andalucía, las mayores diferencias en las retribuciones de hombres y mujeres se registran en los sectores de Entidades financieras y aseguradoras (13.003€), Industria (7.732€), Información y comunicaciones (6.860€), y Comercio, reparaciones y transporte (5.848€). Las menores, por su parte, son las correspondientes a los sectores de Construcción y actividades inmobiliarias (2.096€); Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (2.314€); otros servicios personales y de ocio (3.245€) e Industria extractiva, energía y agua (4.750€).

■ **GRÁFICO 3.3.14.1. Diferencias retributivas netas sobre el salario bruto anual entre hombres y mujeres en Andalucía y España según sectores. Año 2017**



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.

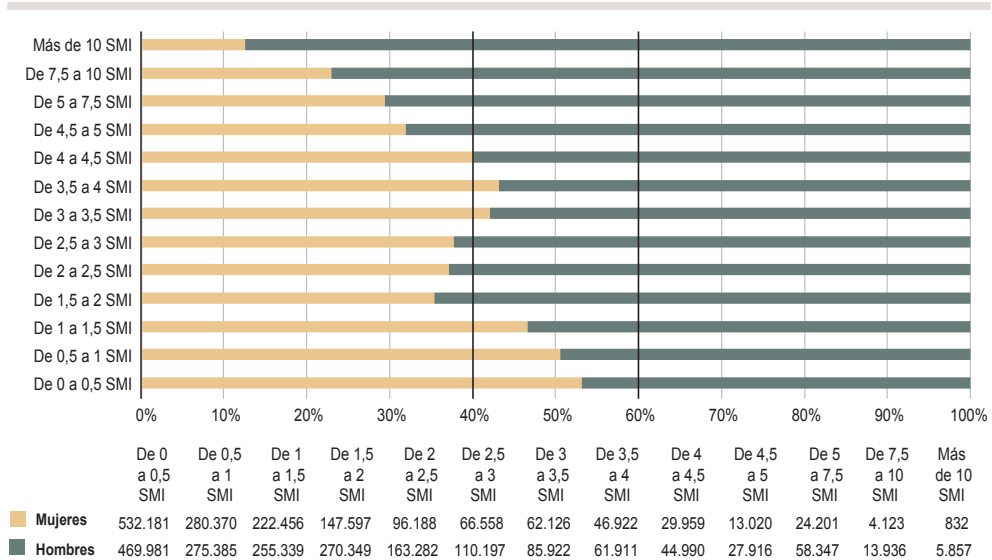
Fuente: Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT). Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias.

Otro análisis relevante en relación con la diferencia salarial es la diferente presencia de hombres y mujeres por tramos de salario a partir del salario mínimo interprofesional (SMI). Los datos muestran que la presencia de mujeres es menor en los tramos de salario más altos.

Se observa que en el tramo de salario más bajo, esto es, de 0 a 0,5 veces el SMI, es en el que la presencia de mujeres es la más alta de todos los tramos, representando estas el 53,1% del total de personas que cuentan con dicho salario, frente al 46,9% de hombres. La presencia de mujeres va descendiendo progresivamente hasta el tramo de 1,5 a 2 veces el SMI, en que suponen el 35,3% del total, frente al 64,7% de hombres. A partir de ahí, la brecha entre mujeres y hombres va disminuyendo ligeramente hasta el tramo de 3,5 a 4 veces el SMI, con un 43,1% de mujeres y un 56,9% de hombres, tramo a partir del cual, la presencia de mujeres desciende abruptamente, cifrándose por ejemplo en el 29,3% en el tramo de 5 a 7,5 veces el SMI, y bajando hasta solo el 12,4% en el tramo de salarios más altos, es decir más de 10 veces el SMI.

La misma dinámica se produce en el conjunto de España, con una presencia de mujeres del 53,2% y del 46,8% de hombres en salarios inferiores al SMI, es decir unas proporciones casi idénticas a las de Andalucía, y una distribución por sexo de un 18,9% de mujeres y un 81,1% en los salarios más altos (más de 10 veces el SMI).

GRÁFICO 3.3.14.2. Personas asalariadas según sexo y tramo de salario en Andalucía. Año 2017



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

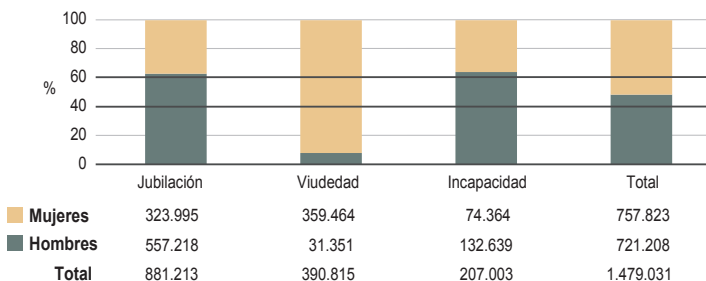
El SMI de 2017 ascendió a 9.907,80 euros anuales.

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

3.3.15 Pensiones de carácter contributivo

Las pensiones contributivas son prestaciones económicas y de duración indefinida que cubren un conjunto de contingencias relacionadas con el envejecimiento (jubilación), el fallecimiento (viudedad, orfandad y en favor de familiares) y la enfermedad (incapacidad permanente). La cuantía de estas prestaciones se determina en función de las aportaciones efectuadas a la Seguridad Social por las personas trabajadoras por cuenta propia y/o ajena. Y como ocurre con otras prestaciones, en las pensiones también se deja sentir el efecto que las diferencias de género presentan en el mercado de trabajo.

GRÁFICO 3.3.15.1. Pensiones contributivas según sexo y clase en Andalucía. Año 2018



Nota: Datos a 31 de diciembre de 2018. No se incluyen Orfandad y Favor Familiar.

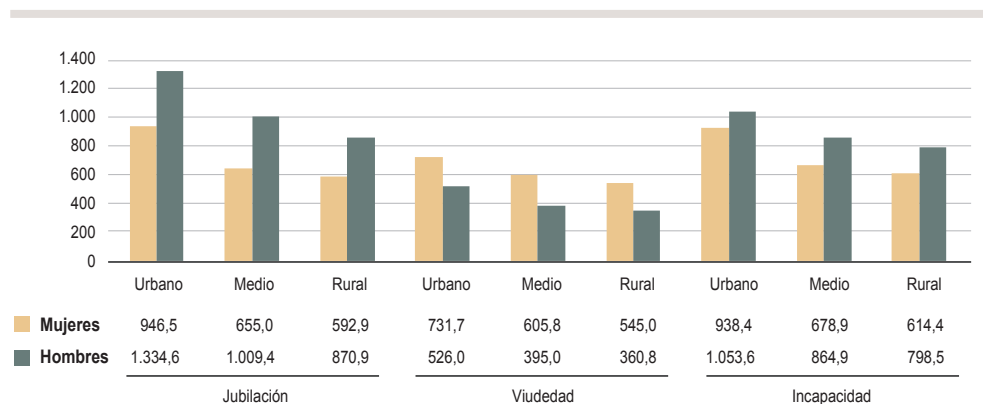
Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

El número de personas beneficiarias de pensiones contributivas en la Comunidad Autónoma de Andalucía, según datos obtenidos del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) es en 2018 de 1.479.031 (21.756 más que el año pasado). Por tipo de pensión, se observa que las de jubilación han subido un 2,3% (20.064 personas beneficiarias más); las de viudedad aumentan un 0,4% (1.396 personas más recibíendolas); y las de incapacidad, un 0,1% más (296 personas beneficiarias más). En cuanto a la presencia de mujeres y hombres, en el total de la población beneficiaria, el 51,2% son mujeres y el 48,8% son hombres.

Las desigualdades por sexo se hacen más evidentes al llevar el análisis al tipo de pensión. Hay una ostensible mayoría de hombres en las pensiones por jubilación e incapacidad, mientras que las pensiones por viudedad son disfrutadas casi totalmente por mujeres. Y resulta significativo desde el punto de vista de género, que las mujeres sean mayoría (92%, frente a un 8% de hombres), en aquellas pensiones cuya cuantía es menor, las de viudedad. En las pensiones por incapacidad, la proporción de mujeres y hombres es del 35,9% y 64,1% respectivamente. Y en las de jubilación, del 36,8% y 63,2% (también mujeres y hombres, respectivamente).

Otra realidad relevante desde el punto de vista de género, es que el lugar de residencia es un factor determinante de la cuantía de las pensiones, de manera que todas las clases de pensiones alcanzan sus cuantías más altas en medio urbano, y mínimas en ámbitos rurales, partiendo de una clasificación de los municipios según su grado de urbanización (urbanos, medio y rural). De esta manera, las pensiones de jubilación son un 58,4% más altas en medio urbano que en medio rural, 441,4€ más; las de viudedad, un 36,8% más altas, 193,9€ más; y las de incapacidad, un 37,8% mayores, 277,3€ más.

GRÁFICO 3.3.15.2. Importe medio de las pensiones de carácter contributivo según sexo, clase y grado de urbanización de los municipios en Andalucía. Año 2018



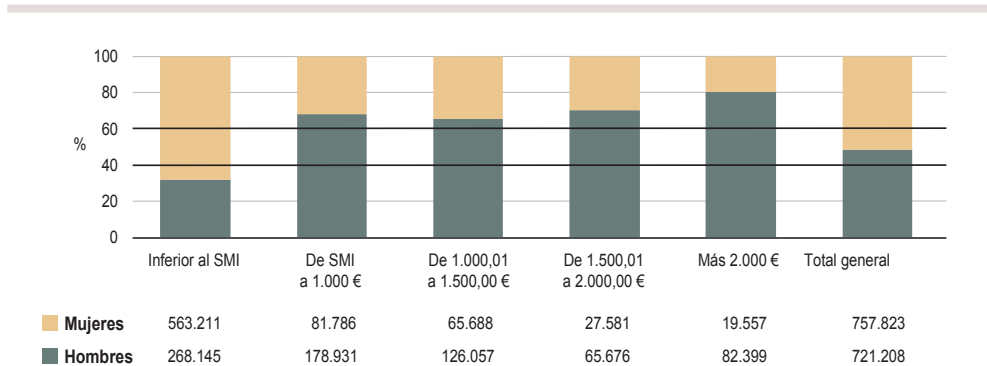
Fuentes. Estadística del Padrón Continuo. Instituto Nacional de Estadística (INE). Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Eurostat.

En cuanto a las diferencias por sexo, se observa que son mayores para los hombres, sea cual sea el grado de urbanización en que se clasifique el municipio en que residen, las pensiones de jubilación e incapacidad. Y por el contrario, son mayores en todo caso las

pensiones de viudedad de las mujeres. En las pensiones de jubilación, la mayor diferencia entre hombres y mujeres se da en zonas de urbanización media, donde las de los hombres superan en un 54,1% a las de las mujeres. En las de incapacidad, sin embargo, la mayor diferencia se da en zonas rurales, donde la pensión media de los hombres es un 30% mayor que la de las mujeres. Por último, en las pensiones de viudedad, mayores para las mujeres como se ha señalado antes, la mayor diferencia se registra en las zonas de urbanización media, ya que las pensiones de las mujeres son un 53,4% mayores a las de los hombres.

En el siguiente gráfico, con datos de 2018, se observa cómo las mujeres son mayoría solo en las pensiones situadas por debajo del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), y tienen menor acceso a pensiones en tramos de cuantía superiores, lo que mantiene la brecha de género de años anteriores. Así, se observa que un 67,7% de las mujeres frente a un 32,3% de los hombres tienen pensiones por debajo del salario mínimo interprofesional (SMI), es decir cobran menos de 735,90 euros, que es el SMI establecido para el año 2018 ⁴.

■ GRÁFICO 3.3.15.3. Pensiones contributivas según sexo y tramos de cuantía en Andalucía. Año 2018



Nota: El Salario Mínimo Interprofesional (SMI) de 2018 ascendió a 735,9 euros/mes. Datos a 31 de diciembre de 2018. No se incluyen Orfandad y Favor Familiar. Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

El valor de la pensión media mensual en Andalucía, para 2018, fue de 848,3€, lo que supone un incremento del 1,6% respecto al año anterior.⁵

En los tramos siguientes, desde el SMI en adelante, la proporción de mujeres es menor a la de hombres, y al igual que en 2017, se puede apreciar cómo a medida que aumenta la cuantía de la pensión, la proporción de mujeres disminuye. En el tramo que abarca desde el SMI hasta los 1.000€ se invierte abruptamente la distribución por sexo del tramo anterior,

4 Datos obtenidos del BOE del 30 de diciembre en el Real Decreto 1077/2017, de 29 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2018.

5 Datos obtenidos de la web del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (MITRAMISS).

con un 31,4% de mujeres y un 68,6% de hombres. Estas proporciones son del 34,3% de mujeres y 65,7% de hombres en el tramo 1.000,01€ a 1.500€. En pensiones de 1.500,01€ a 2.000,00€ el porcentaje de hombres sobre el total es del 70,4% frente al 29,6% de mujeres. Y en las pensiones más altas, a partir de 2.000€, la distribución por sexo es del 19,2% de mujeres y 80,8% de hombres.

3.3.16. Pensiones asistenciales o de naturaleza no contributiva

Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación

Las pensiones no contributivas por jubilación e invalidez (PNC) suponen en Andalucía el 95,7% del total de pensiones de naturaleza no contributiva que gestiona la Junta de Andalucía. En este tipo de pensiones, las personas beneficiarias son mayoritariamente mujeres, que llegan al 66,3% del total, frente al 33,7% que representan los hombres. Este alto porcentaje de presencia femenina entre quienes reciben este tipo de pensión se deriva de la particular situación de las mujeres, con una mayor vulnerabilidad socioeconómica, como consecuencia de las desigualdades que tradicionalmente les han afectado en todos los aspectos relativos al acceso al mercado laboral, y por lo tanto, con menores contribuciones a la Seguridad Social.

En cuanto a las pensiones asistenciales o Fondo de Asistencia Social (FAS), son mujeres el 86,3% de las personas beneficiarias, y hombres el 13,7%. Y por último, en las prestaciones sociales para personas con discapacidad (antiguamente denominadas LISMI), la distribución por sexo de quienes las perciben es de un 77,5% de mujeres y un 22,5% de hombres.

El análisis de la distribución por sexo de las personas que reciben pensiones asistenciales, teniendo en cuenta la cuantía de las mismas, muestra que la mayor parte de la población beneficiaria (el 72,5% del total, 70.755 personas) recibe la pensión máxima de 380,10€. De esta población, el 32,6% son hombres y el 67,4% mujeres.

La siguiente situación por número de personas beneficiarias es estar recibiendo una pensión reducida de 95,04 a 380,09€, circunstancia en que se encuentran el 17,5% del total de las personas beneficiarias, concretamente 17.116, de las que el 34,7% son hombres y el 65,3% mujeres.

Le sigue por número total de personas el grupo de quienes reciben la pensión “Máxima procedente de Invalidez mayor 65 años con complemento”, con un total de 7.135 personas beneficiarias, el 7,3% del total, un 49,8% de las cuales son hombres y un 50,2% mujeres.

Una vez analizadas las cuantías de pensiones más frecuentes entre las personas perceptoras, se observa que las mujeres son mayoría en todas ellas. En el total de quienes reciben este tipo de pensiones no contributivas, las mujeres representan el 65,9% del total. Y su presencia está por encima de esta media en las pensiones mínimas, en las que representan el 88,2% de las personas perceptoras; en las pensiones “Mínima procedente de Invalidez mayor 65 años con complemento”, donde son el 77,1% del total; y en las pensiones máximas, donde son el 67,4%, como ya se señaló anteriormente.

3.4. TRIBUTOS

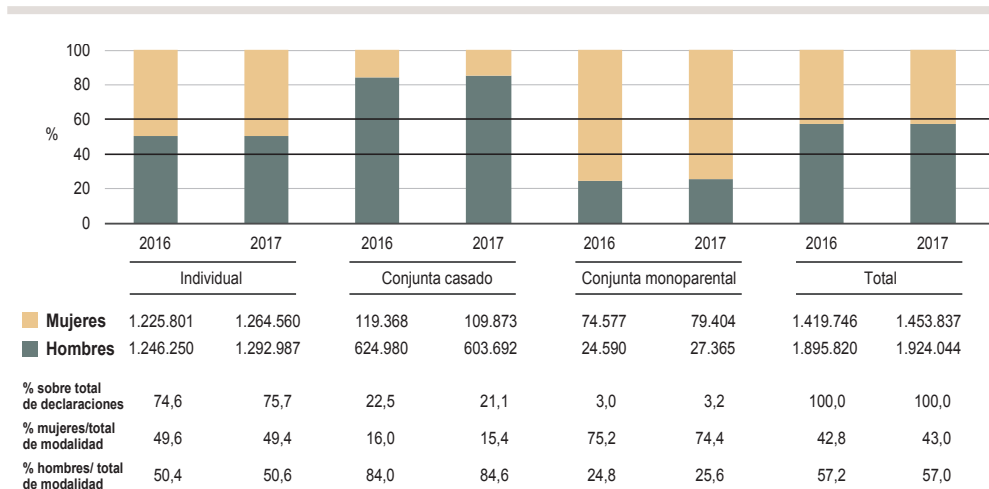
3.4.1. Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas

Consejería de Hacienda, Industria y Energía

El Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) se configura como un impuesto parcialmente cedido a las Comunidades Autónomas sobre aquellos rendimientos que correspondan a las personas contribuyentes que tengan su residencia habitual en dicho territorio. Este impuesto grava las distintas fuentes de rentas obtenidas por las personas físicas, entendidas como la totalidad de sus rendimientos (trabajo, capital y actividades económicas), ganancias y pérdidas patrimoniales, así como las imputaciones de renta establecidas por la Ley. Las Comunidades Autónomas tienen determinadas competencias normativas sobre el mismo, siendo por tanto limitado el ámbito de actuación en este sentido. Andalucía ha hecho uso de dicha competencia, por ejemplo, en cuestiones como la modificación de la tarifa autonómica o la creación de distintas deducciones en cuota autonómica.

Los últimos datos definitivos son los correspondientes a la campaña IRPF 2017, cuyas declaraciones se presentaron entre el 4 de abril y el 2 de julio de 2018. Por tanto, se presenta a continuación la comparativa entre las dos últimas campañas de renta con datos cerrados, 2016 y 2017.

■ GRÁFICO 3.4.1 Declaraciones del IRPF según sexo y modalidad de declaración en Andalucía. Años 2016 y 2017



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

Las declaraciones presentadas en 2018 en la Comunidad Autónoma de Andalucía correspondientes a la campaña de IRPF 2017 ascendieron a un total de 3.377.881. De ellas, el 57% pertenecieron a personas físicas declarantes sujetos pasivos hombres (1.924.044 declaraciones) y el 43% a personas declarantes sujetos pasivos mujeres (1.453.837 declaraciones). Por su parte, del total de las declaraciones de la campaña 2016 (3.315.566), el 57,2% correspondieron a declarantes hombres, con 1.895.820 declaraciones, y el 42,8% declarantes sujetos pasivos mujeres, con 1.419.746 declaraciones presentadas.

Comparando los datos del número de autoliquidaciones de la campaña IRPF 2017 con las declaradas en la campaña de 2016, la primera conclusión que se obtiene es que en la campaña de renta 2017 ha aumentado el número de declaraciones en un 1,9% respecto al ejercicio anterior (62.315 declaraciones). Tal aumento viene propiciado tanto por las declaraciones presentadas por mujeres como por hombres (incremento de 2,4% y 1,5% respectivamente). Como consecuencia de ello, la representación de las mujeres sobre el total de declaraciones presentadas en la campaña 2017 ha aumentado levemente (0,2 puntos porcentuales) respecto a 2016, siguiendo una tendencia que se mantiene sostenida en los últimos ejercicios. Por otra parte, a la vista de los datos anteriores, se puede afirmar que los resultados de ambas campañas (2016 y 2017) se ajustan a los márgenes considerados de representación equilibrada entre hombres y mujeres (40%-60%).

Seguidamente, se presenta el análisis específico según las formas de declaración del impuesto, ya que el IRPF se puede presentar de forma individual o conjunta. Y, dentro de esta segunda opción, hay que diferenciar entre conjunta casado (compuesta por un matrimonio 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 tres de cada cuatro declaraciones se realizan en Andalucía de forma individual. Así, 2.557.547 del total de las declaraciones de IRPF presentadas en la campaña 2017 correspondieron a declaraciones individuales (el 75,7%), mientras que las presentadas en la campaña 2016 de forma individual fueron 2.472.051 declaraciones (74,6%) produciéndose por tanto un aumento de 85.496 declaraciones en esta modalidad (3,5%).

Si se analiza la variable sexo en las declaraciones de la campaña 2017 realizadas de esta manera, el 50,6%, fueron presentadas por sujetos pasivos hombres (1.292.987 declaraciones) y el 49,4% por sujetos pasivos mujeres (1.264.560 declaraciones). Por su parte, las declaraciones de renta presentadas de forma individual en campaña de IRPF 2016 por hombres representaron el 50,4% (1.246.250 declaraciones) frente al 49,6% presentadas por mujeres (1.225.801 declaraciones). Por tanto, los porcentajes se mantienen prácticamente inalterados.

Comparando el número de autoliquidaciones de la campaña IRPF de 2017 con las declaradas en la campaña de IRPF 2016, se deduce que las declaraciones individuales presentadas por sujetos pasivos hombres han aumentado en un 3,8% (46.737 declaraciones), mientras que las de sujetos pasivos mujeres lo han hecho en un 3,2% (38.759 declaraciones).

En virtud de todo ello, la representación de hombres y mujeres en el total de las declaraciones individuales se encuentra dentro de los márgenes considerados equilibrados (40%-60%), lo que no ocurre en las declaraciones presentadas en modalidad conjunta, en ninguna de las dos formas posibles, como a continuación se expone.

Las declaraciones de renta en la campaña 2017 de forma conjunta casado⁶ y conjunta monoparental⁷, representaron el 24,3% del conjunto (820.334 declaraciones sobre 3.337.881) mientras que en la campaña 2016 fueron del 25,4% (843.515 declaraciones sobre 3.315.566).

En la campaña 2017, en modalidad conjunta casado, el total de declaraciones ascendió a 713.565 (21,1% del total de declaraciones de esta campaña), presentando un descenso en 30.783 declaraciones respecto a la campaña anterior. Según sexo, el número de sujetos pasivos hombres como primer declarante ascendió al 84,6% (603.692 declaraciones) frente al 15,4% de mujeres (109.873 declaraciones). En la campaña de IRPF 2016, el porcentaje fue del 84% para hombres (624.980 declaraciones) frente al 16% de mujeres (119.368 declaraciones). En esta modalidad de declaración, las diferencias entre hombres y mujeres como primer declarante siguen siendo evidentes y se está aún muy lejos de alcanzar los márgenes de equilibrio representativo. No obstante, se hace constar que no necesariamente el primer declarante es quien obtiene mayores ingresos.

En cuanto a las declaraciones de la campaña IRPF 2017 presentadas de forma conjunta monoparental, estas alcanzaron el 3,2% del total de declaraciones de ese ejercicio (106.769 declaraciones) frente al 3% (99.167 declaraciones) de la campaña de renta 2016, por lo que esta modalidad ha aumentado no solo en número (7.602 declaraciones) sino también su peso sobre el total. Del total de declaraciones conjunta monoparental de la campaña IRPF 2017 corresponden a declaraciones sujetos pasivos mujeres el 74,4% (79.404 declaraciones) frente al 25,6% (27.365 declaraciones) de hombres. Por su parte, en la campaña de IRPF 2016 el 75,2% (74.577 declaraciones) correspondieron a declaraciones sujetos pasivos mujeres frente al 24,8% (24.590 declaraciones) de hombres. Se concluye, por tanto, que en conjunto la presentación de esta forma de declaración ha aumentado respecto a la campaña IRPF 2016 tanto en mujeres como en hombres (11,3% y 6,5% de declaraciones más, respectivamente). Resulta evidente, por tanto, el alejamiento de los márgenes considerados paritarios (40%-60%), ya que en sendas campañas la presentación de esta modalidad de declaración por parte de mujeres se sitúa alrededor del 75%.

3.4.2. Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones

Consejería de Hacienda, Industria y Energía

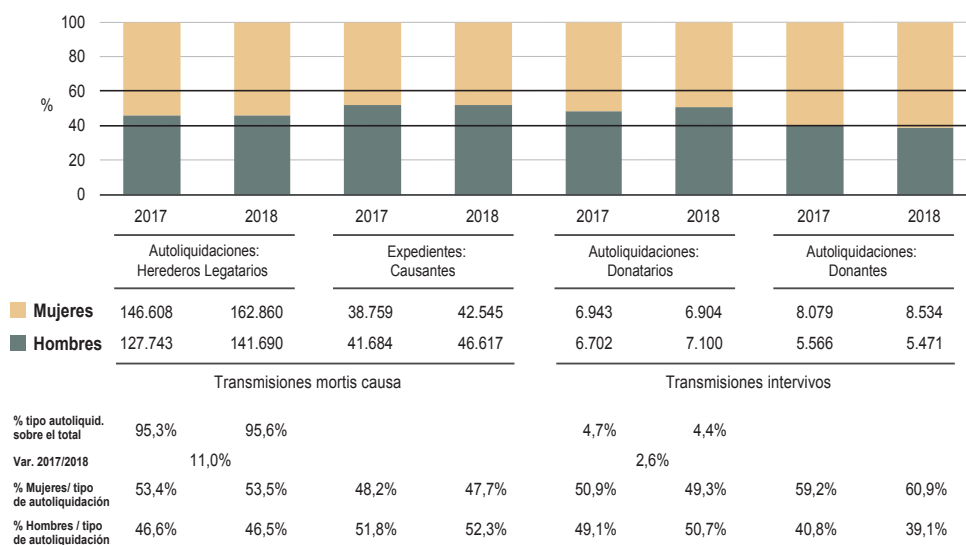
El Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones (ISD) está totalmente cedido a las Comunidades Autónomas en su recaudación. Además, estas cuentan con determinadas competencias normativas en distintos ámbitos del mismo, y en aplicación de lo anterior, Andalucía ha hecho uso de esta capacidad a través de distintas normas.

⁶ Las declaraciones conjunta casado son contabilizadas por el sexo del primer declarante.

⁷ Las declaraciones conjunta monoparental son contabilizadas por el sexo del declarante.

El Impuesto de Sucesiones y Donaciones tiene dos categorías diferenciadas, 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. También 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. La segunda, “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 2017 y 2018**



Nota: El dato de 2017 contiene 110 autoliquidaciones presentadas después del 1 de septiembre de 2018, aun cuando eran hechos imposables devengados en 2017.

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

Analizando en primer lugar la modalidad “mortis causa”, los últimos datos anuales de los que se disponen se refieren al ejercicio fiscal 2018, momento en el que el total de autoliquidaciones presentadas mediante modelo 650 por transmisiones “mortis causa”, personas herederas y legatarias, ascendió a 304.550 autoliquidaciones, de las cuales el 53,5% correspondieron a hechos imposables autoliquidados por sujetos pasivos mujeres (162.860 autoliquidaciones) y el 46,5% por sujetos pasivos hombres (127.743 autoliquidaciones).

Por su parte, en el ejercicio fiscal 2017, el total de autoliquidaciones presentadas ascendió a 274.351 autoliquidaciones, distribuyéndose en un 53,4% por sujetos pasivos mujeres (146.608 autoliquidaciones) y el 46,6% a sujetos pasivos hombres (124.743 autoliquidaciones).

Comparando los datos de ambos ejercicios se desprende que en 2018 hay un aumento en el número total de autoliquidaciones respecto al 2017 (30.199 autoliquidaciones, que supone un incremento del 11%). Este ascenso viene propiciado tanto por las representadas por sujetos pasivos mujeres (10% de autoliquidaciones más) como por las de sujetos pasivos hombres (aumento de un 9,8% de autoliquidaciones).

Ante los datos anteriores, se concluye que la distribución por sexo en las autoliquidaciones en el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, por adquisiciones “mortis causa”, personas herederas y legatarias, es ligeramente superior por parte de los sujetos pasivos mujeres y dicha pauta persiste en el tiempo. Sin embargo la representación entre hombres y mujeres se encuentra dentro de los márgenes de equilibrio (60%-40%).

Si se analiza la transmisión “mortis causa”, pero desde el punto de vista de la persona causante, se puede observar que en el ejercicio 2018 se han registrado más expedientes por fallecimiento de hombres que de mujeres. Del total (89.162), el 52,3% han correspondido a causantes hombres (46.617 expedientes) y el 47,7% a causantes mujeres (42.545 expedientes). En 2017 los porcentajes eran del 51,8% frente al 48,2%, respectivamente por lo que no se ha producido variación sustancial en este sentido.

Por su parte, la modalidad impositiva “inter vivos” se presenta con el modelo de autoliquidación 651. Desde el punto de vista de los donatarios, los últimos datos (ejercicio 2018) muestran que se presentaron un total de 14.004 autoliquidaciones (50,7% de mujeres frente a 49,3% de hombres) superando las 13.645 autoliquidaciones de 2017 (50,9% de mujeres frente a 49,1% de hombres).

El análisis de los datos de ambos ejercicios permite observar cómo en 2018 se produce un ascenso en el número de las autoliquidaciones por transmisiones “inter vivos” respecto a 2017 del 2,6% (359 autoliquidaciones), el cual proviene de un decremento en las presentadas por sujetos pasivos mujeres (-0,6%) como del incremento, por el contrario, de aquellas donde los sujetos pasivos son hombres (5,9%). La distribución por sexo de las autoliquidaciones en esta modalidad impositiva es equilibrada en los dos ejercicios analizados.

Desde el punto de vista de la persona donante, en el año 2018 se han registrado un total de 14.005 expedientes, de los cuales el 60,9% pertenecen a donantes mujeres (8.534) y el 39,1% a donantes hombres (5.471). Por su parte, en 2017 se tramitaron 13.645 expedientes, de los cuales el 59,2% pertenecían a donantes mujeres (8.079) y el 40,8% a donantes hombres (5.566). En 2018 se pierde el equilibrio observado en 2017 por una ligera diferencia, quedando muy cercano a los márgenes del mismo (60%-40%).

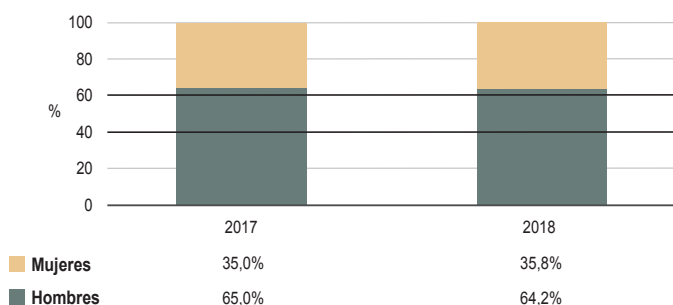
3.4.3. Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados

Consejería de Hacienda, Industria y Energía

El rendimiento del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados (ITPAJD) producido en su territorio se cede a las Comunidades Autónomas. Por otra parte, la Junta de Andalucía ha hecho uso de la capacidad normativa que tienen las Comunidades Autónomas para regular el mismo.

Este impuesto cuenta con tres modalidades que se analizan de forma conjunta. La primera la constituyen las Transmisiones Patrimoniales Onerosas por actos “inter vivos” de toda clase de bienes y derechos que integren el patrimonio de las personas físicas o jurídicas, así como la constitución de derechos reales, préstamos, fianzas, arrendamientos, pensiones y concesiones administrativas. La segunda modalidad se refiere a las Operaciones Societarias producidas por la constitución de sociedades, aumento y disminución de su capital social, disolución de sociedades, etc. La tercera la componen 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 2017 y 2018



Nota: El dato de 2017 contiene 129 autoliquidaciones presentadas después del 1 de septiembre de 2018, aun cuando eran hechos imposables devengados en 2017.

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

El número total de autoliquidaciones por este impuesto en sus tres modalidades en el ejercicio 2018, tanto por sujetos pasivos personas físicas como jurídicas, ascendió a 464.182. Del total, el 77,3% (358.682) correspondieron a autoliquidaciones de personas físicas y el 22,7% (105.500) a personas jurídicas. De las 358.682 autoliquidaciones presentadas por personas físicas, el 64,2% fueron presentadas -como primer declarante- por sujetos pasivos hombres (230.226), y el 35,8% fueron presentadas por sujetos pasivos mujeres (128.456).

Los datos son muy similares a los disponibles para el ejercicio anterior ya que en 2017 el número total de autoliquidaciones, en las tres modalidades del impuesto, tanto de sujetos pasivos personas físicas como jurídicas, por ITPAJD ascendió a 449.805. La mayor parte de ellas, el 75,6% (339.972), fueron hechos imposables realizados por personas físicas. De estas últimas, el 65% fueron presentadas por sujetos pasivos hombres (220.883), y el 35% fueron presentadas por sujetos pasivos mujeres (119.089).

Se observa por tanto que las autoliquidaciones totales presentadas en 2018 han crecido levemente respecto a 2017 en un 3,2% (14.377 autoliquidaciones). Este ascenso viene propiciado por las realizadas por las personas físicas, tanto mujeres como hombres, un 7,9% y 4,2% declaraciones más, respectivamente, ya que las presentadas por personas jurídicas han decrecido en un 3,9%.

En 2018 se mantiene por tanto la tendencia de ejercicios anteriores de un mayor número de autoliquidaciones de personas físicas que jurídicas, ampliándose este año la diferencia. Por otra parte, se observa nuevamente la brecha de género en esta modalidad impositiva entre las personas físicas como primer declarante, de manera que sigue siendo mayor la proporción de sujetos pasivos hombres que de sujetos pasivos mujeres, sin alcanzar los márgenes de representación equilibrada.

3.5. EMPRESAS, UNIVERSIDAD Y TIC

3.5.1. Participación en las Sociedades Laborales creadas en Andalucía

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

En 2018 el número de personas socias que constituyeron Sociedades Laborales fue de 134, distribuidas por sexo de manera que un 31,3% (42) son mujeres y un 68,8% (92) son hombres. Respecto a 2017 se observa un descenso total del 24,7% (178 personas), que se reparte de manera desigual entre mujeres y hombres, ya que estas desciende en un 17,6% respecto al año anterior (51), y ellos lo hacen en mayor medida, un 27,6% (127 en 2017). Ello contribuye a que se haya estrechado la brecha de género que pasa de 42,7 puntos porcentuales en 2017 a 37,3 puntos porcentuales en 2018.

3.5.2. Participación en las Cooperativas creadas en Andalucía

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

Las personas físicas que constituyeron cooperativas en Andalucía en el año 2018 ascendieron a 1.479, un 38,5% más que las que lo hicieron en 2017 (1.068). Del total, un 42% (621) son mujeres y un 58% (858) hombres, observándose que las mujeres experimentan un importante incremento entre los dos años (81%), mientras que los hombres también crecen, pero en menor proporción (18,3%). Este gran aumento por parte de las mujeres se traduce en un acortamiento de la brecha de género, que pasa de 18,3 puntos porcentuales en 2017 a 16 puntos porcentuales en 2018, permitiendo que la distribución por sexo se encuentre ya en los márgenes de equilibrio, suponiendo un avance frente a la situación del año anterior (32,1% de mujeres y 67,9% de hombres).

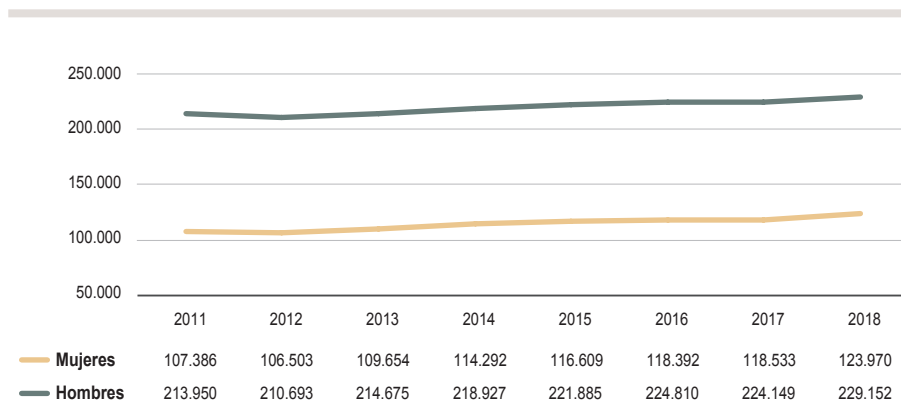
3.5.3. Personas en régimen especial de trabajadoras y trabajadores autónomos

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

El trabajo autónomo constituye de manera creciente una alternativa profesional en la Comunidad Autónoma de Andalucía, desempeñando un notable papel en el desarrollo económico y social siguiendo la tendencia general en otros contextos del entorno, en las que el autoempleo va cobrando mayor relevancia.

En el año 2018, según datos del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, el número de personas afiliadas por cuenta propia en la Seguridad Social ascendió a 529.251 personas, 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, 353.122 son personas trabajadoras autónomas 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. Esta cifra representa el 17,7% del total nacional de autónomos personas físicas.

GRÁFICO 3.5.3. Evolución del número de personas de alta como autónomos/as según sexo en Andalucía. Periodo 2011-2018



Nota: Datos a 31 de diciembre de cada año.

Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

Por su parte, en el año 2011, el número de personas afiliadas por cuenta propia en la Seguridad Social era de 467.096, de las que 466.237 estaban de alta en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos. De esa cifra, 321.336 eran personas trabajadoras autónomas personas físicas, con los mismos requisitos que los mencionados para 2018.

El análisis evolutivo entre 2011 y 2018 según sexo muestra de manera sistemática un incremento mayor por parte de las mujeres en alta como autónomas, de forma que si en 2011 el número de hombres era de 213.950 (66,6%) y el de mujeres de 107.386 (33,4%), en 2018, el número de hombres es de 229.152 (64,9%) y el de mujeres de 123.970 (35,1%). Por tanto, en dicho período se ha producido un aumento del 7,1% en los hombres y de 15,4% en las mujeres. Este mayor incremento de las mujeres supone un cambio de tendencia que ha sido muy relevante en términos de igualdad, representando este colectivo en 2018 en Andalucía un porcentaje similar al nacional (35,3%).

Desde 2012, año en el que se observa el menor número de altas, el crecimiento experimentado en el empleo autónomo en Andalucía ha sido posible por esta mayor participación de las mujeres. Pero todavía la representación de hombres dados de alta como autónomos personas físicas sigue siendo significativamente superior a la de las mujeres. Aun así, el cierre de la brecha va mejorando año a año, ya que si entre 2016 y 2017 la brecha de género se acortaba en 0,2 puntos porcentuales, entre 2017 y 2018, lo hace en 1 punto porcentual.

Personas empleadoras según sexo

El número de personas empleadoras que hay en nuestro mercado laboral puede cuantificarse a través de la información que ofrece el estudio de la situación profesional de la población ocupada de la Encuesta de Población Activa. Esta variable ofrece información para determinar la situación en el empleo de una persona, 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).

La creación de nuevas empresas se considera un elemento clave para la dinamización del territorio y la generación de riqueza, por lo que el análisis de esta variable tiene especial importancia de cara a planificar actuaciones de apoyo especialmente a las mujeres empleadoras, situación que frecuentemente está asociada a la condición de emprendedora, teniendo en cuenta sus características a la hora de incorporarse al mercado laboral y los obstáculos que encuentra para ello.

Según la Encuesta de Población Activa, el número de personas empleadoras en Andalucía en 2018 es de 169.748, lo que supone una disminución de 1,6% (2.691 personas) respecto a 2017. Este retroceso está causado por una disminución tanto del número de mujeres empleadoras, que se cifra en 1.303, como del de hombres, con 1.388 hombres menos. De esta manera, la representación por sexo en 2018 es de un 27,9% de mujeres (47.427 empleadoras) y de un 72,1% de hombres (122.321 hombres).

En 2008, y tomando como referencia los datos de la citada encuesta, el número de personas empleadoras en Andalucía es de 195.475, lo que supone que en diez años se ha producido un descenso de 25.727 personas empleadoras. Si bien esta situación está provocada por un descenso de un 17,9% (26.607) por parte de los hombres, pero por un ligero aumento de 1,9% (880) por parte de las mujeres.

Con los datos aquí recogidos respecto al papel de las mujeres empleadoras en Andalucía, se puede concluir que no se han producido grandes cambios en los últimos años, manteniéndose la distribución por sexo con una mayoría de hombres, mientras que las mujeres siguen representado alrededor de la cuarta parte de las personas empleadoras y, por lo tanto, fuera de los márgenes de equilibrio.

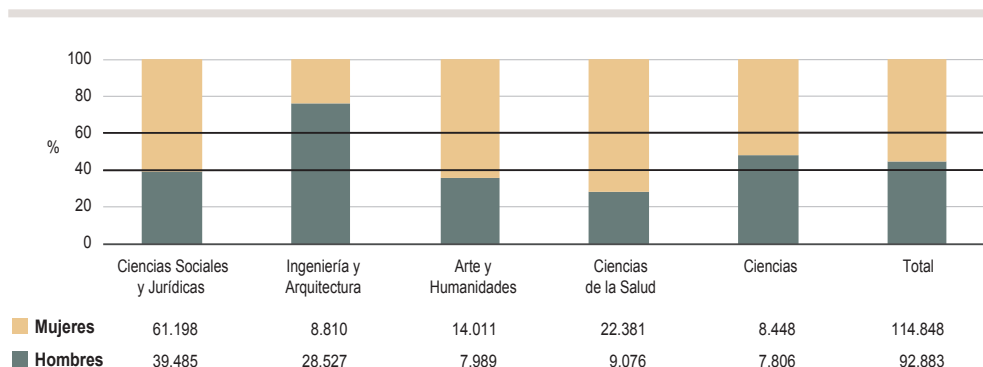
3.5.4. Alumnado matriculado en enseñanzas universitarias

Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad

En el curso 2017/2018 se matricularon en las universidades andaluzas en estudios de Grado 207.731 personas, de las cuales 114.848 fueron mujeres (55,3%) y 92.883 fueron hombres (44,7%), permaneciendo similar la distribución de equilibrio a la encontrada en el curso anterior (55,1% de alumnas y 44,9% de alumnos).

Por otra parte, se observa un ligero crecimiento (0,1%) respecto a las matrículas en este nivel de estudios realizadas en el curso 2016/2017 (207.474), que se distribuye en un aumento del 0,4% por parte de las alumnas y en un descenso del 0,2% en los alumnos.

■ **GRÁFICO 3.5.4.** Alumnado matriculado en estudios de Grado según sexo y rama de conocimiento en Andalucía. Curso 2017/2018



Nota: Universidades presenciales.

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

El análisis según rama de conocimiento muestra que en la mayoría de ellas hay una proporción de mujeres más elevada. De esta manera, en Ciencias Sociales y Jurídicas representan el 60,8%, en Artes y Humanidades el 63,7%, y en Ciencias de la Salud un 71,1% del total. En la única rama en la que se observa equilibrio en la presencia de mujeres y hombres es en Ciencias (52% de mujeres y 48% de hombres). Finalmente, Ingeniería y Arquitectura constituyen la excepción dentro de las ramas, ya que es elegida por un 76,4% de alumnos y un 23,6% de alumnas, siendo la que muestra una brecha de género más acusada (52,8 puntos porcentuales con mayoría masculina).

Por otra parte, del total de mujeres se observa que estas eligen principalmente estudios de Ciencias Sociales y Jurídicas (53,3% del total de mujeres), y en segundo lugar, con bastante diferencia, estudios relacionados con las Ciencias de la Salud (19,5%) y Artes y Humanidades (12,2%). Por su parte, los hombres también eligen en primer lugar Ciencias Sociales y Jurídicas (42,5% del total de hombres), seguidos de Ingeniería y Arquitectura (30,7%) y a mucha distancia Ciencias de la Salud (9,8%).

3.5.5. Alumnado que terminó los estudios en 2018 según tipo de estudios

Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad

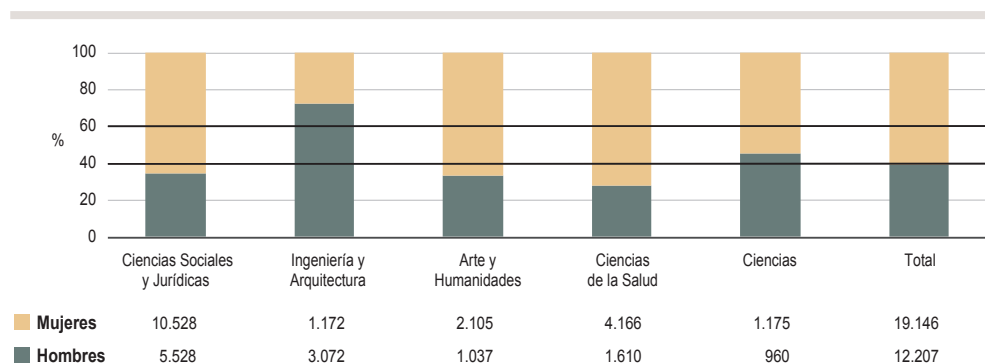
El alumnado que finalizó sus estudios universitarios de Grado en el curso 2017/2018 ascendió a 31.353 personas, un 5,2% más de los que lo hicieron en el curso anterior (29.807). Este ascenso se distribuyó en un 4,6% por parte de los hombres y en un 5,6% por parte de las mujeres.

La representación por sexo del alumnado egresado es similar a la del matriculado, de esta manera en el curso 2017/2018 el porcentaje de mujeres ascendió al 55% (1.175) y el de hombres al 45% (960). Por su parte, en el curso 2016/2017 la distribución fue de un 60,9% de mujeres y de un 39,1% de hombres. Se observa un ligero aumento de la brecha

de género con mayor presencia femenina de 0,4 puntos porcentuales respecto al curso anterior (21,7 puntos porcentuales en el 2016/2017 y pasa a 22,1 puntos porcentuales en el 2017/2018), pero permanece dentro de los márgenes de equilibrio.

El análisis según rama de conocimiento es similar al encontrado entre el alumnado matriculado. De esta manera, es en Ingeniería y Arquitectura donde finalizan sus estudios una mayor proporción de hombres (72,4% de alumnos y 27,6% de alumnas). Por el contrario, en Ciencias de la Salud las alumnas son mayoría (72,1% de mujeres y 27,9% de hombres).

■ **GRÁFICO 3.5.5.** Alumnado egresado en estudios de Grado según sexo y rama de conocimiento en Andalucía. Curso 2017/2018



Nota: Universidades presenciales.

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

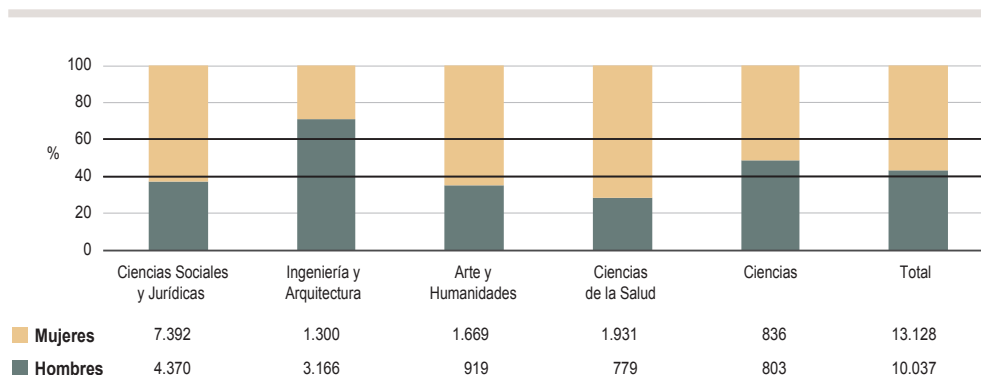
En Ciencias Sociales y Jurídicas finalizan sus estudios un 65,5% de mujeres y un 34,5% de hombres, y en Artes y Humanidades se encuentra una distribución similar del alumnado que finaliza sus estudios (67% de mujeres y 33% de hombres). Esto muestra unas brechas de alrededor de 30 puntos porcentuales con mayor participación de mujeres. Por su parte, la rama de Ciencias es la única en la que se da equilibrio entre hombres (45%) y mujeres (55%).

3.5.6. Alumnado matriculado en estudios de Máster según área de conocimiento en el curso 2017/2018

Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad

La representación de mujeres y hombres entre el alumnado matriculado en estudios de Máster en Andalucía en el curso 2017/2018 se mantiene de manera equilibrada. De las 23.165 personas matriculadas, el 56,7% (13.128) son alumnas y el 43,3% (10.037) restantes, alumnos. Se observan por tanto ligeras diferencias respecto al curso 2016/2017, momento en el que distribución entre mujeres y hombres fue de 56,2% (11.587) frente a 43,8% (9.031) respectivamente.

■ **GRÁFICO 3.5.6.** Alumnado matriculado en estudios de Máster según sexo y rama de conocimiento en Andalucía. Curso 2017/2018



Nota: Universidades presenciales.

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

En un análisis de los datos según ramas de conocimiento, se observa nuevamente cómo los hombres siguen teniendo una presencia mayoritaria en Ingeniería y Arquitectura (70,9% de hombres y 29,1% de mujeres), aunque la proporción de mujeres ha aumentado respecto al curso 2016/2017 en 1,4 puntos porcentuales, mejorando la situación del año anterior en la que se había incrementado la tasa de alumnos. En el ámbito de las Ciencias, se pasa de la paridad del curso anterior a una distribución de equilibrio, con un 51% de mujeres y un 49% de hombres. En el resto de ramas de conocimiento, es mayoritaria la proporción de mujeres, cuya representación queda fuera de los márgenes de equilibrio. Tal es el caso de las Ciencias de la Salud (71,3%), Artes y Humanidades (64,5%) y Ciencias Sociales y Jurídicas (62,8%).

3.5.7. Tesis doctorales aprobadas según área de conocimiento en el año 2017

Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad

Durante 2017 presentaron y aprobaron sus tesis doctorales un total de 2.672 personas. De estas, el 52% (1.390) fueron mujeres y el 48% (1.282) hombres, lo que muestra una situación equilibrada. Estos datos son similares a los obtenidos en el año 2016, en el que mujeres y hombres representaron un 51,2% y un 48,8% respectivamente de un total de 2.953 personas.

Al igual que en años anteriores, se observan diferencias por sexo en la elección de las áreas de conocimiento para la elaboración de las tesis doctorales. De esta manera, las mujeres eligen nuevamente en primer lugar Ciencias e Informática, con un 31% del total de tesis aprobadas por mujeres, incrementándose el 27,4% del año 2016. El segundo lugar lo ocupan las tesis sobre temas de Salud y Servicios Sociales (19,3%), que también experimenta una subida respecto al curso anterior (16,9%). La tercera y cuarta preferencia la ocupan

Ciencias Sociales y Derecho, con un 15,9% y un 14,4% del total de mujeres que eligen estas opciones, observándose descensos de 1 punto porcentual y 7,5 puntos porcentuales respecto a 2016.

Los hombres se inclinan también en primer lugar hacia las tesis sobre Ciencias e Informática (32,5% del total de tesis aprobadas por hombres), pero de forma contraria a lo que ocurre en el caso de las mujeres, en 2017 se observa un descenso de 1,5 puntos porcentuales en esta elección respecto al año 2016. Ciencias Sociales y Derecho ocupa el segundo puesto, con una proporción de 16,5%, experimentando también una reducción respecto al año anterior de 0,7 puntos porcentuales. Artes y Humanidades cuenta con una proporción de hombres del 15,2% del total de estos, con un descenso respecto año 2016 de 2,8 puntos porcentuales, quedando como tercera opción de elección por ellos. Salud y Servicios sociales repite como cuarta opción, concentrando un 14,4% de las tesis de hombres y experimentando, por el contrario, un aumento respecto al año anterior de 1,7 puntos porcentuales.

A consecuencia de las elecciones realizadas por mujeres y hombres para sus ámbitos de estudio de las tesis, se observan brechas de género. Este es el caso de los Servicios, ámbito en el que se encuentra nuevamente la mayor brecha de género, pero si bien en 2016 la brecha expresaba una mayor presencia femenina; en 2017 refleja una mayoría de hombres, con una proporción de 33,3% de mujeres y un 66,7% de hombres que realizan y aprueban tesis en este campo. También se observa una mayor proporción de hombres que de mujeres en realización de tesis de Ingeniería, Industria y Construcción (60,1% y 39,9% respectivamente), así como en Agricultura y Veterinaria (59,4% de hombres frente a 40,6% de mujeres), aunque en esta última los porcentajes ya se encuentran dentro de los márgenes de equilibrio. Por el contrario, se observa que en las tesis realizadas y aprobadas en el ámbito de la Educación, se da una mayor presencia de mujeres, que consiste en un 62,1% frente a un 37,9% de hombres.

3.5.8. Alumnado de universidades con becas Erasmus

Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad

El programa Erasmus apoya y facilita, entre otros, la movilidad académica del alumnado con el objetivo de impulsar su desarrollo personal así como dotarle de las capacidades necesarias para el mercado laboral y la sociedad actual y futura. En el caso del alumnado de la Educación Superior formal y de la Formación Profesional de grado superior, la participación es independiente de la duración de la carrera o cualificación, incluyéndose los estudios de doctorado.

Para el curso 2017/2018, la cantidad de alumnado de las universidades andaluzas que disfrutó de esta beca fue de 6.209 personas. De estas, un 61,6% (3.823) fueron mujeres y un 38,4% (2.386) hombres. Esto ha supuesto un incremento en la representación de mujeres de 1,3 puntos porcentuales y un decremento entre los hombres en la misma cuantía respecto al curso 2016/2017.

Se observa que, salvo en la Universidad de Huelva, con un 50,8% de alumnos becados, en el resto de universidades las alumnas superan a los alumnos Erasmus, manteniéndose la distribución por sexo dentro de los márgenes de equilibrio, salvo en dos casos.

El primero de ellos corresponde a la Universidad de Córdoba en la que (con datos provisionales) el 100% del alumnado Erasmus de ese curso son mujeres y presenta por tanto la mayor brecha de género. El segundo proviene de la Universidad Pablo de Olavide, en la que fueron beneficiarias del programa Erasmus un 62,2% de alumnas frente a un 37,8% de alumnos, mostrando, por tanto una brecha de 24,3 puntos porcentuales, aunque esta se reduce respecto a los 30 puntos que presentaba en el curso 2016/2017.

La Universidad de Granada que en el curso anterior presentaba la mayor brecha de género, con una diferencia de 30,2 puntos porcentuales, ha experimentado una mejora en el curso 2017/2018 ya que cuenta con un 59,6% de mujeres becadas y un 40,4% de hombres, quedando por tanto la brecha en 19,3 puntos porcentuales.

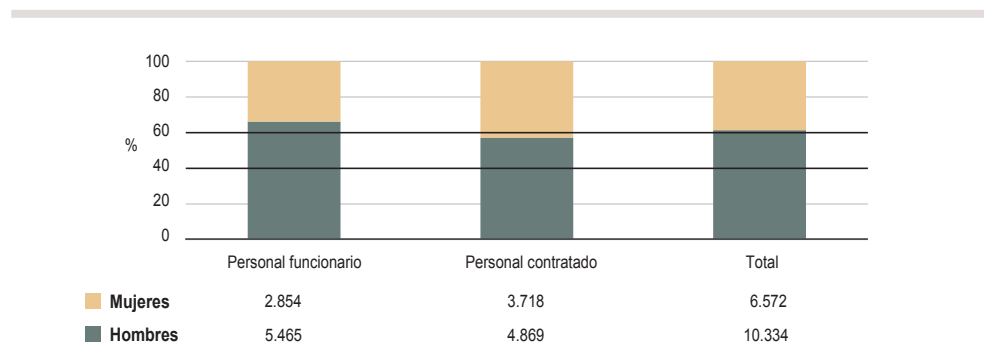
3.5.9. Personal docente e investigador de Universidad

Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad

El personal docente e investigador de las universidades (en adelante PDI) en el año 2017 está compuesto por 16.906 personas, de las cuales un 38,9% (6.572) son mujeres y un 61,1% (10.334) son hombres. Estos datos muestran un estrechamiento de la brecha género y una mejora respecto al año 2016 cuando la representación de mujeres era del 38,3% y la de hombres de un 61,7%.

El PDI puede ser funcionario o contratado, encontrándose la mayor brecha de género entre el primer grupo, ya que en esta categoría las mujeres representan el 34,3% frente al 65,7% de hombres, es decir, existe una brecha de 31,4 puntos porcentuales, si bien es cierto que esta se reduce respecto al año anterior cuando alcanzaba los 32 puntos porcentuales. Entre el personal contratado, la distribución según sexo se sitúa en un 43,3% de mujeres frente al 56,7% de hombres, observándose una brecha menor que entre el funcionariado, de 13,4 puntos porcentuales, y también menor respecto a la mostrada de 2016 (14,8 puntos porcentuales).

■ **GRÁFICO 3.5.9.** Personal docente e investigador de universidad según sexo y tipología en Andalucía. Año 2017



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

De entre las 6.572 mujeres PDI, son mayoría las contratadas (56,6%) respecto a las funcionarias (43,4%). Por el contrario, entre los hombres existe una mayor proporción de funcionarios (52,9%) que de contratados (47,1%). Se observa por tanto una situación similar a la de 2016, pero incluso han aumentado las mujeres contratadas en 1,7 puntos porcentuales mientras que en los hombres lo han hecho en 1,3 puntos porcentuales.

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

Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad

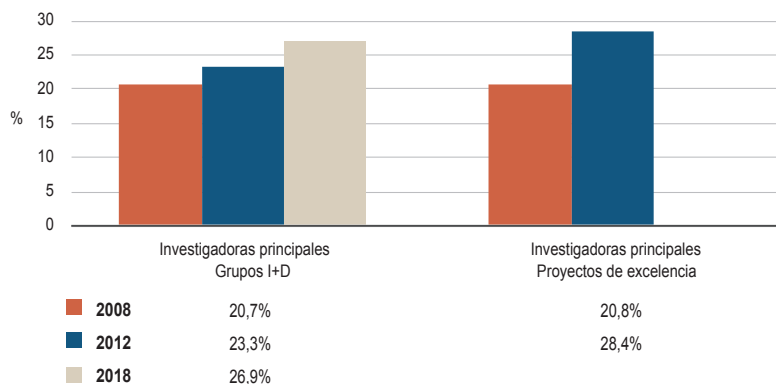
Dentro de la política de investigación andaluza destaca el objetivo operativo dedicado a fomentar la realización de proyectos y actividades de I+D+i. Este se lleva a cabo de forma preferente a través de los Agentes del Sistema Andaluz del Conocimiento, como actores de la investigación en Andalucía.

El apoyo a los proyectos de I+D+i se realiza a partir de ayudas, articuladas en las bases reguladoras que se han venido aprobando (de las cuales la más reciente es la recogida en la Orden de 7 de abril de 2017) y sus sucesivas convocatorias. A través de estas convocatorias se pretende poner en marcha distintas líneas destinadas, entre otros fines, a la realización de proyectos de I+D+i que supongan un avance significativo científico y tecnológico de excelencia en la frontera del conocimiento, impulsando la nueva economía, aportando soluciones a los retos de la sociedad andaluza o con una orientación específica a las demandas del tejido productivo andaluz, fomentando la competitividad y la innovación.

Conforme a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, se ha tenido en cuenta la integración del principio de igualdad de género en la elaboración de la citada Orden, mediante la introducción del fomento de líneas de investigación que favorezcan las sociedades inclusivas, así como de medidas y criterios de valoración que favorezcan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres tales 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.

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.

■ **GRÁFICO 3.5.10. Mujeres perceptoras de incentivos de Grupos de I+D y Proyectos de excelencia en Andalucía. Años 2008, 2012 y 2018**



Nota: La última convocatoria resuelta de Proyectos de excelencia es del año 2012, por lo que no hay datos disponibles para 2018.
Fuente: Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad. Sistema de Información Científica de Andalucía (SICA).

El análisis sobre la representación de mujeres y hombres en este ámbito muestra la existencia de un menor número de investigadoras principales (responsables) en grupos de investigación y proyectos de excelencia. A pesar de ello, a partir de 2010 se observa una disminución paulatina de la brecha de género, que se estima que se irá consolidando a lo largo de las convocatorias de proyectos de investigación venideras.

En 2018, las investigadoras principales en Grupos de I+D alcanzaron un 26,9%, 1,5 puntos porcentuales más que en 2017 (25,4%), 3,6 puntos porcentuales sobre la tasa de 2012 (23,3%) y 6,3 puntos porcentuales por encima de la proporción de 2008 (20,7%).

En lo que respecta a las investigadoras principales en Proyectos de excelencia, en 2012, última convocatoria resuelta que extiende su ejecución hasta el año 2019, la representación de investigadoras era de un 28,4%, mejorando en 7,5 puntos porcentuales la representación del año 2008 (20,8%).

3.5.11. Titulares de Cátedras de Universidad y Escuela universitaria de Andalucía y España en el curso 2017/2018

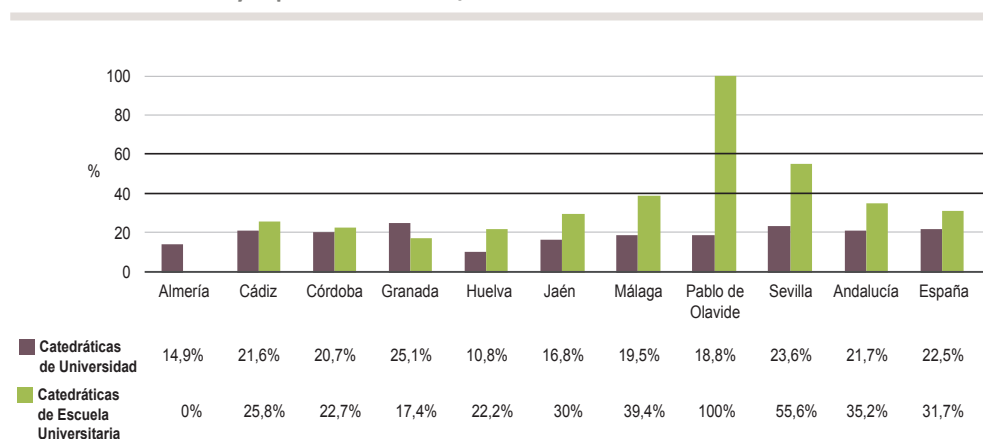
Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad

En el curso 2017/2018, el número de cátedras de las universidades de Andalucía ascendió a 2.388, estando ocupadas en un 21,7% (508) por mujeres frente a un 78,3% (1.830) por hombres. Respecto a la proporción de catedráticas del curso 2016/2017 (20,9%) se observa un incremento de 0,8 puntos porcentuales.

En lo que se refiere a las mujeres catedráticas de escuelas universitarias, cuya representación suele ser superior a la de las catedráticas de universidades, en el curso académico 2017/2018 alcanza el 35,2% sobre el total (68 mujeres y 125 hombres). Nuevamente se observa un avance para ellas ya que respecto al curso anterior ha aumentado su proporción en 1,2 puntos porcentuales (71 catedráticas en el curso 2016/2017).

Comparando con el ámbito nacional, el porcentaje de las catedráticas de universidad en Andalucía resulta ser ligeramente inferior al de España (21,7% frente a 22,5% respectivamente). Por el contrario, es algo superior en el caso de las catedráticas de escuela universitaria (35,2% en Andalucía y 31,7% en España).

■ **GRÁFICO 3.5.11. Mujeres catedráticas de Universidad y de Escuela Universitaria en Andalucía y España. Curso 2017/2018**



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

En un análisis pormenorizado sobre las universidades, se observa que la Universidad de Granada es la que cuenta con el mayor porcentaje de mujeres catedráticas con un 25,1%, seguida por las Universidades de Sevilla (23,6%) y Cádiz (21,6%). Por el contrario, la Universidad de Huelva cuenta solo con un 10,8% de catedráticas.

En cuanto a las catedráticas de escuelas universitarias, la representación en la Universidad Pablo de Olavide alcanza el 100% (ya que solo cuentan con una persona catedrática de escuelas universitarias). La Universidad de Sevilla le sigue con un 55,6% y la de Málaga con un 39,4%. La Universidad de Almería no cuenta con ninguna mujer catedrática de escuela universitaria, mientras que en el curso anterior contaba con una representante.

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

El modelo de crecimiento económico y social estable, duradero y sostenible tiene como pilares básicos el desarrollo de la Economía y Sociedad Digital así como el fomento de la implantación y desarrollo de infraestructuras de comunicaciones electrónicas en nuestra Comunidad Autónoma. Por ello, la promoción del acceso en igualdad de oportunidades a la Sociedad de la Información y el establecimiento de indicadores que aporten información desagregada por sexo resultan fundamentales para conocer la efectividad de las políticas implantadas.

El análisis del uso de los productos TIC durante 2018 por parte de niñas y niños de entre 10 y 15 años, muestra porcentajes elevados de uso generalizado de las TIC. A pesar de ello, se observan algunas diferencias según sexo, grupos de edad y tipo de producto.

En el uso del ordenador, se observa una brecha de género con mayoría de niñas de entre 10 y 11 años de 10,4 puntos porcentuales con respecto al de los niños de esa misma edad (78,5% de niñas y 68% de niños). Por el contrario, se observa un mayor uso por parte de los niños tanto en el tramo de 12 y 13 años, con una brecha de 1,8 puntos porcentuales, como en el tramo 14 y 15 años, en el que la brecha es de 3,9 puntos porcentuales. Con respecto al año anterior, el uso del ordenador ha descendido en general entre las niñas y los niños de 10 y 11 años, siendo el decremento entre los niños de esta edad de 21,6 puntos porcentuales y de 7,2 puntos porcentuales en las niñas. Por el contrario, se observa un aumento de su uso (2,1 puntos porcentuales) en los niños de 12 y 13 años, mientras que en las niñas desciende en 5 puntos porcentuales. En el segmento de 14 y 15 años, tanto niñas como niños experimentan descensos, más acusado en el caso de las primeras (6,8 y 0,9 puntos porcentuales respectivamente)

Respecto al uso de Internet, las niñas en el tramo de edad entre 12 y 13 años superan en 4,4 puntos porcentuales a los niños en el uso de Internet (94,3% y 89,9% respectivamente). En el resto de tramos, son los niños los que presentan mayor uso, con una brecha de 2,2 puntos porcentuales en el caso del tramo de edad de 10 y 11 años y de 3,9 puntos porcentuales en el de 14 y 15 años. La utilización de Internet también ha descendido durante el último año en términos generales. En concreto, se observa que el uso de Internet entre las niñas de 10 y 11 años ha descendido en 11,6 puntos porcentuales respecto a 2017 y en 7,3 puntos porcentuales entre los niños. También en el tramo de 14 y 15 años desciende más el uso en el caso de las niñas (6,2 puntos porcentuales frente a 2,2 en los niños). Por el contrario, en el segmento de 12 y 13 años, son los niños los que experimentan mayor descenso en el uso de Internet respecto al año anterior, siendo este de 8 puntos porcentuales y el de las niñas de 5,7 puntos porcentuales.

Por otra parte, la disponibilidad de móvil es menor entre las niñas y niños en el tramo de los 10 y 11 años (alrededor del 33,5%) que en los tramos de 12 a 15 años (entre el

65% y el 88%). Según sexo, en todos los tramos es mayor la disponibilidad de móvil por parte de las niñas, pero es en el tramo de 12 a 13 años donde la brecha es mayor (22,7 puntos porcentuales) mientras que es prácticamente inexistente esta diferencia en los grupos de entre 10 y 11 años (0,2 puntos porcentuales) y entre los de 14 y 15 años (0,3 puntos porcentuales).

Por otra parte, respecto al año anterior en el tramo de 10 y 11 años desciende la disponibilidad de móvil tanto para niñas como para niños (en 4,8 y 6,9 puntos porcentuales respectivamente). Por el contrario, se observa un incremento de 12,1 puntos porcentuales en disponibilidad de móvil entre las niñas de 12 y 13 años, habiendo descendido 8,2 puntos porcentuales entre los niños de ese segmento de edad. Finalmente, en la cohorte de 14 y 15 años se observan diferencias por sexo pero en sentido inverso, ya que aumenta la disponibilidad de móvil en los niños en 0,8 puntos porcentuales y desciende en las niñas en 5,6 puntos porcentuales.

De la observación de los datos aportados por la Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de la información y comunicación en los hogares de Andalucía, se concluye que la evolución de los mismos es positiva puesto que durante los últimos años ha incrementado el uso de productos TIC entre las niñas de 10 a 15 años lo que posibilita la eliminación progresiva de la brecha de género en este campo y la promoción del acceso en igualdad de oportunidades a la Sociedad de la Información.

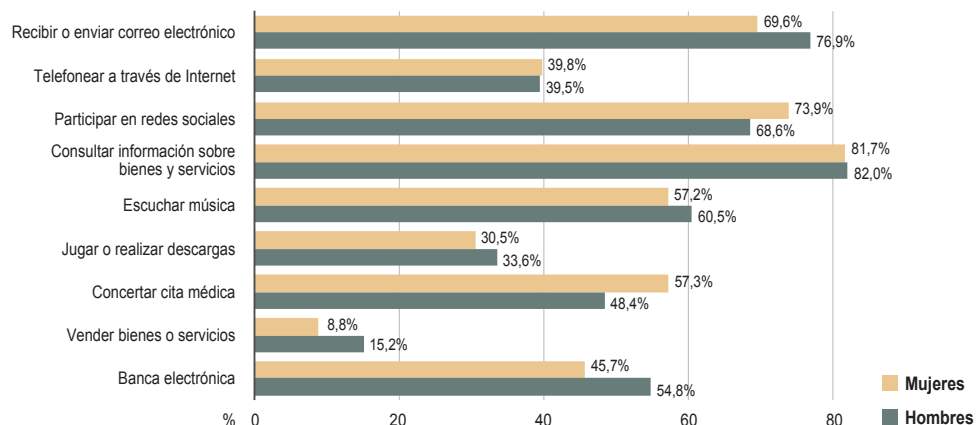
3.5.12.2. Uso de Internet en los últimos 3 meses por motivos particulares según sexo y naturaleza del servicio

El acceso a Internet por parte de la ciudadanía contribuye a la implantación de un determinado modelo de crecimiento económico y social y a la plena incorporación de la ciudadanía a la Economía Digital. En este modelo de desarrollo económico, la tecnología, el conocimiento y la innovación se sitúan como elementos clave, y se considera fundamental explotar al máximo las posibilidades que ofrece la transformación digital como factor estratégico, así como la apuesta por un crecimiento inteligente.

Los datos sobre uso de Internet entre personas de 16 a 74 años en los últimos tres meses relativos a 2018 muestran que la utilización por parte de las mujeres de determinados servicios es significativamente inferior respecto a los hombres. Esto ocurre en las situaciones de enviar y recibir correos electrónicos (7,3 puntos porcentuales más en el caso de los hombres), vender bienes o servicios (6,4 puntos porcentuales), o la banca electrónica (9,1 puntos porcentuales). Asimismo, servicios como escuchar música, jugar o realizar descargas son utilizados más por hombres, con brechas de género de 3,3 y 3 puntos porcentuales.

Sin embargo, se observa que el uso de Internet para concertar una cita médica (57,3% de mujeres) o para conectarse a las redes sociales (73,9%) es superior entre las mujeres, con diferencias de 8,9 y 5,3 puntos porcentuales respectivamente a favor de estas. En cuanto al uso de telefonía a través de Internet y a la consulta de información sobre bienes y servicios, la diferencia entre hombres y mujeres es prácticamente inexistente.

■ **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 2018**



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.

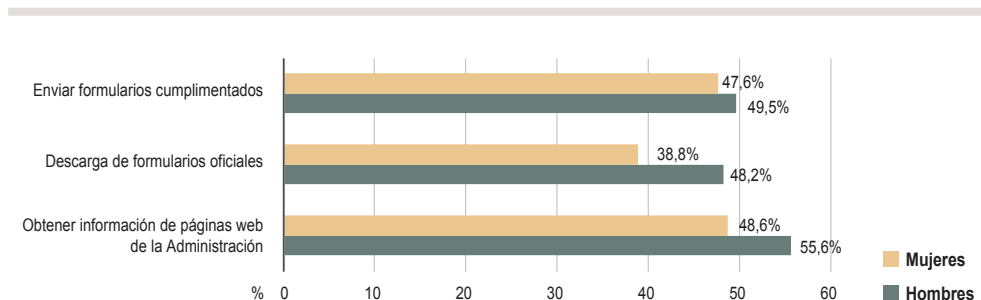
En el último año, ha descendido la participación en redes sociales entre los hombres en 3,8 puntos porcentuales así como en la recepción y envío de correos electrónicos (1,2 puntos porcentuales menos). También desciende en el uso de las mujeres en este servicio en 1,9 puntos porcentuales, así como el uso de Internet para vender bienes o servicios en 2,3 puntos porcentuales. En general, en relación con el año anterior, se ha incrementado para ambos sexos el uso de Internet para la telefonía (6,8 puntos porcentuales en hombres y 6,4 para mujeres), la consulta de información sobre bienes y servicios (9 puntos porcentuales para ellos y 14,1 para ellas) y la banca electrónica (4,6 puntos porcentuales en los hombres y 3,1 en las mujeres), siendo un poco superior entre los hombres.

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 las formas de interacción con las administraciones públicas por Internet, por motivos particulares, en el año 2018 se observan nuevamente diferencias entre mujeres y hombres en todos los servicios analizados.

Respecto a la obtención de información de páginas web de la Administración, se observa un incremento de la participación por parte de los hombres de 2 puntos porcentuales respecto a la muestra anterior, estableciéndose su representación en 55,6%, pero también una disminución de la participación de las mujeres de 2,2 puntos porcentuales (48,6% de mujeres), por ello ha aumentado la brecha de género en 4,2 puntos porcentuales, pasando de 2,8 puntos porcentuales en 2017 a 7 en 2018.

■ **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. Año 2018**



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.

Por otra parte, también ha aumentado la descarga de formularios oficiales por parte de los hombres (4,6 puntos porcentuales), alcanzando en 2018 una representación de un 48,2%. Por el contrario, se observa una disminución de 1,2 puntos porcentuales en el uso por parte de las mujeres respecto al año anterior, resultando su participación actual de 38,8%. Con respecto al periodo 2017, la disminución de la participación de las mujeres y el aumento de la participación de hombres en el período 2018 produce que la brecha se haya ampliado en 5,8 puntos porcentuales.

En lo que concierne al envío de formularios cumplimentados, en 2018 se ha producido un importante incremento de la participación de las mujeres respecto al periodo anterior (11,8 puntos porcentuales), pero también ha experimentado un incremento en los hombres (7,7 puntos porcentuales), esto ha producido un descenso de la brecha de género de 4 puntos porcentuales, aunque sigue siendo superior la participación de los hombres (49,5% frente a 47,6% de 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 en la que se atiende a niños y niñas desde su nacimiento hasta los seis años de edad, como establece el artículo 12.1 del texto consolidado de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación y el artículo 41.1 de la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía.

En el primer ciclo de esta etapa educativa se desarrolla la atención educativa de los niños y niñas menores de 3 años, garantizando los puestos escolares mediante una red de centros que permita responder a la demanda de escolarización de las familias. Al papel educativo de la etapa hay que añadir el asistencial, que favorece la conciliación de la vida familiar y laboral de las familias andaluzas.

En este sentido, 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, regula el calendario, el horario y la jornada de atención socioeducativa, poniendo especial atención en el carácter asistencial de esta etapa educativa.

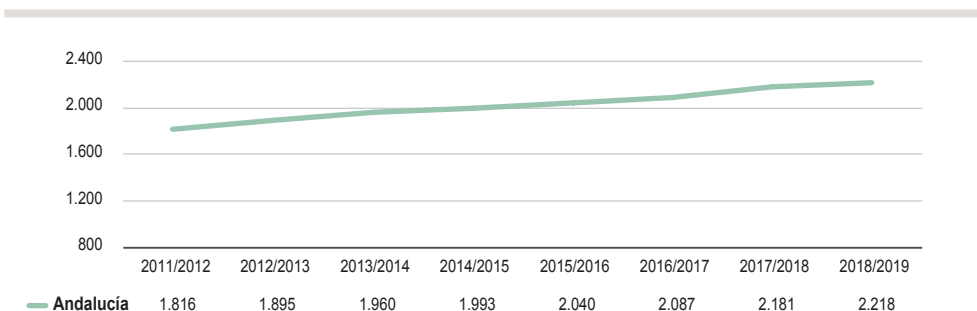
Mediante esta norma se ayuda a las familias para conciliar las tareas de cuidado y crianza de sus hijos e hijas, facilitando el acceso al mercado de trabajo y promoviendo que se eliminen las desigualdades de género que afectan en mayor medida a las mujeres.

Por ello, se considera que el indicador relativo al número de centros de primer ciclo de Educación infantil es un dato relevante que describe la igualdad de género, proporcionando información sobre la demanda de las familias y mostrando la realidad de la sociedad andaluza.

Gracias a la escolarización temprana se potencia la igualdad de oportunidades educativas de niños y niñas, reduciendo desventajas y dificultades iniciales en los procesos de aprendizaje, que se manifiesta en ocasiones en el fracaso escolar en las etapas educativas posteriores.

En esta línea, la Consejería de Educación y Deporte continúa apostando por el incremento progresivo de la oferta de plazas. Analizando la evolución del número de centros de primer ciclo de Educación Infantil desde el curso 2011/2012 al curso 2018/2019, se observa esta tendencia evolutiva de carácter positivo al pasar de 1.816 a 2.218 centros, lo que supone un incremento del 22,1%.

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

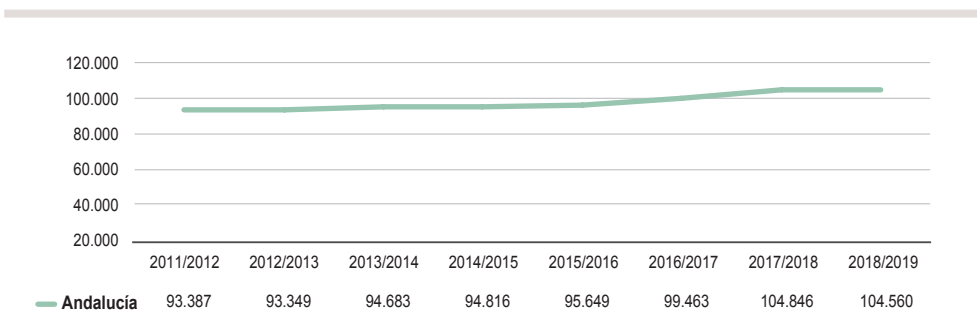


Nota: Datos avance para el curso 2018/2019.

Fuente: Consejería de Educación y Deporte.

El curso 2018/2019 vuelve a mejorar la oferta de enseñanzas de Educación Infantil de primer ciclo (0-3 años). En concreto, 37 centros más que el curso anterior ofrecen estas enseñanzas, bajo un modelo de ayudas a las familias, atendiendo a los dictados 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 - 2018/2019



Nota: Datos avance para el curso 2018/2019.

Fuente: Consejería de Educación y Deporte.

El alumnado matriculado en centros de primer ciclo de Educación Infantil ha ido aumentando progresivamente desde el curso 2011/2012 hasta el curso 2018/2019, lográndose con la escolarización temprana avanzar en la consecución del éxito escolar y en la conciliación de las familias andaluzas. Según 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 mismos.

En el periodo comprendido entre los cursos 2011/2012 hasta 2018/2019, el alumnado matriculado en centros de primer ciclo de Educación Infantil ha ido aumentando progresivamente. Este dato refleja el esfuerzo realizado para lograr la escolarización temprana del alumnado, ello permite incrementar los logros educativos, reduciendo el riesgo de abandono escolar temprano en etapas posteriores. Adicionalmente, constituye un instrumento fundamental para favorecer la conciliación familiar y laboral, que permite compaginar el trabajo con la adecuada atención a los y las menores.

El Decreto-Ley 1/2017, de 28 de marzo, de medidas urgentes para favorecer la escolarización en el primer ciclo de Educación Infantil en Andalucía, tiene por objeto regular el programa de ayudas a las familias para el fomento de la escolarización en el primer ciclo de Educación Infantil y además comprende 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.

Los centros educativos, tanto de titularidad municipal como privados, están adheridos a dichos programas de ayuda, conformando una red capaz de dar respuesta a la demanda de medidas de conciliación por parte de las familias.

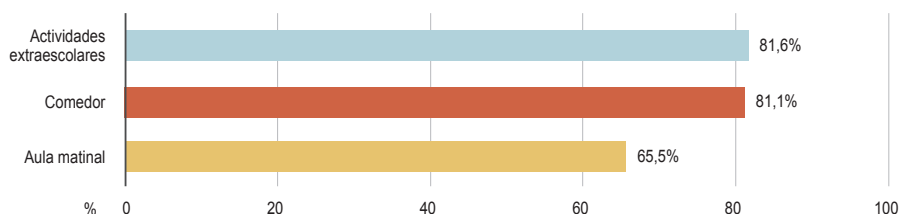
En el periodo analizado, que comprende los cursos 2011/2012 hasta el curso 2018/2019, las plazas educativas financiadas con fondos públicos han pasado de 93.387 a 104.560, que supone un aumento de un total de 11.173 plazas en Andalucía y ello representa un incremento del 12%.

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

Consejería de Educación y Deporte

De acuerdo con lo dispuesto 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 8 de octubre, así como el Decreto 137/2002, de 30 de abril, de apoyo a las familias andaluzas, se establecen una serie de medidas para facilitar la vida familiar y laboral, permitiendo un trato equitativo para ambos sexos en la integración de mujeres y hombres en la vida laboral en condiciones de igualdad.

GRÁFICO 3.6.2. Centros educativos que ofertan servicios de Aula matinal, Comedor y Actividades extraescolares en Andalucía. Curso 2019/2020



Nota: Porcentajes sobre el total de centros acogidos al Plan de Apertura de Centros.
Fuente: Consejería de Educación y Deporte.

Por su larga trayectoria y relevancia de género, destaca el Plan de apertura de los centros educativos, que ofrece servicios complementarios de aula matinal, comedor y actividades extraescolares, en horarios ampliados de la jornada escolar.

En el curso escolar 2019/2020, en la Comunidad Autónoma de Andalucía están acogidos al Plan de Apertura 2.458 centros, de los cuales el 65,5%, 81,1% y el 81,6%, prestan servicios de aula matinal, comedor y de actividades extraescolares, respectivamente.

En cuanto a la distribución de estos servicios en cada provincia andaluza, del total de centros educativos, al igual que en el curso anterior continúa siendo la provincia de Málaga la que presenta mayor oferta, con un 91,6% de los centros de Educación Infantil y Primaria con servicios de aula matinal, un 77,3% con servicios de comedor y un 76,5% con actividades extraescolares.

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

Consejería de Educación y Deporte

El segundo ciclo de Educación Infantil no es una etapa obligatoria de enseñanza, pero el dato relativo al porcentaje de población atendida en estas edades es uno de los indicadores que usa la Unión Europea para medir la calidad de un sistema educativo.

En el Sistema educativo andaluz se ofertan plazas en segundo ciclo de Educación Infantil, con carácter voluntario y gratuito, mediante una red de centros públicos y concertados. Esta etapa educativa tiene una finalidad educativa y asistencial, mediante la atención temprana de menores, para contribuir al desarrollo físico, afectivo, social e intelectual de los niños y las niñas. En definitiva, con estas medidas promueven la conciliación, dado que ayudan a las familias en la atención de los y las menores respetando los derechos de la infancia y atendiendo a su bienestar.

La tasa neta de escolarización es la relación porcentual entre el alumnado de la edad que se toma como referencia, con respecto al total de población de dicha edad. En el segundo ciclo de Educación Infantil la tasa de escolarización está alcanzando unos valores próximos al 100%, ello confirma que el alumnado de 3 a 5 años está escolarizado en el tramo educativo que le corresponde por edad.

En Andalucía está escolarizado en torno al 97% de los niños y niñas de 3 a 5 años. El mayor porcentaje, considerablemente distanciado del resto, se matricula en centros públicos, que representan un 74,8% del total de las matriculaciones, a continuación le siguen los centros concertados (18,8%) y por último los centros privados (3,3%).

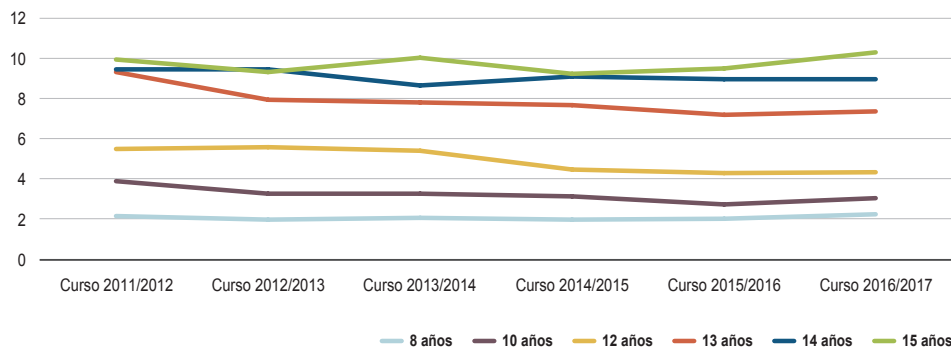
3.6.4. Tasa de idoneidad de las edades de la enseñanza educativa obligatoria

Consejería de Educación y Deporte

Entre los indicadores del ámbito educativo relevantes para describir la realidad en cuanto a las situaciones de desigualdad que se pueden producir entre alumnos y alumnas en Andalucía, cabe destacar la tasa de idoneidad entre alumnas y alumnos. La tasa comprende

las edades de la enseñanza obligatoria en Andalucía y determina el porcentaje de alumnas y alumnos que se encuentran matriculados en dicha etapa educativa, en el curso que por su edad les corresponde.

GRÁFICO 3.6.4. Evolución de la brecha de género en la Tasa de idoneidad en edades de la enseñanza obligatoria en Andalucía. Cursos 2011/2012 a 2016/2017



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

Los datos muestran las diferencias en los resultados académicos entre los alumnos y las alumnas de este tipo de enseñanzas y en ellos se reflejan brechas de género.

En el análisis de los cursos académicos desde 2011/2012 hasta 2016/2017, se constata que la tasa de idoneidad en alumnas es siempre superior que la obtenida por los alumnos, observándose que las diferencias son menores en edades tempranas y mayores al ascender en los distintos niveles educativos. Siendo los datos más significativos las diferencias de la etapa de Educación Secundaria, en la cual las alumnas alcanzan mejores resultados como norma general que los alumnos.

Como aspecto positivo, se pone de manifiesto la tendencia que se viene produciendo del acortamiento de las brechas de género en el tramo analizado, y ello como consecuencia de la mejora del aprendizaje y del rendimiento académico de los alumnos, que progresivamente tienden a igualarse a los obtenidos por las alumnas. Destacando, en líneas generales, que se ha producido una reducción de la brecha en los tramos de mayor edad.

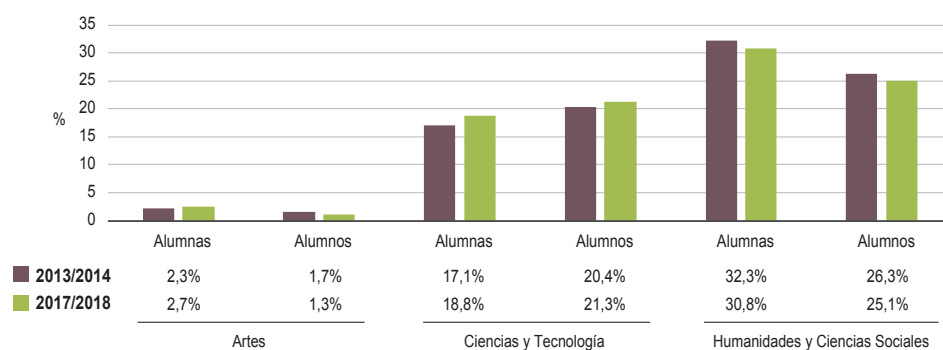
En este sentido, entre los cursos 2011/2012 y 2016/2017 se observa que la mayor disminución de las diferencias en los resultados académicos obtenidos se ha producido en el alumnado de 13 años, cuya brecha de género ha pasado de 9,3 a 7,3 puntos porcentuales, con una diferencia de 2 puntos, por su parte, entre el alumnado de 14 años, la brecha ha pasado de 9,4 a 8,9 puntos porcentuales.

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 del Bachillerato en la Comunidad Autónoma de Andalucía, determina el carácter postobligatorio de esta etapa educativa, así como su desarrollo y organización como una estructura flexible que permita la especialización del alumnado en función de sus intereses, la atención a la diversidad y que facilite la futura incorporación del alumnado implicado a estudios posteriores y a la vida laboral.

GRÁFICO 3.6.5. Alumnado de Bachillerato según sexo, rama y curso escolar en Andalucía. Cursos 2013/2014 y 2017/2018



Nota: Porcentajes del total del alumnado de cada curso.

En el curso 2013/2014 faltan por incluir 61 alumnos/as de Bachillerato Internacional, distribuidos en 39 alumnas y 22 alumnos.

En el curso 2017/2018, segundo de Bachillerato incluye también el tercer bloque de Bachillerato para Personas Adultas.

Fuente: Consejería de Educación y Deporte.

La finalidad del Bachillerato es proporcionar al alumnado 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; siendo el eje estratégico y vertebrador del currículo del Bachillerato en Andalucía el desarrollo de las capacidades del alumnado.

La etapa del Bachillerato comprende los años 16 a 18 y se estructura en dos cursos académicos, que se desarrollan en tres modalidades diferentes: Ciencias y Tecnología, Humanidades y Ciencias Sociales y Artes.

El indicador permite conocer la evolución del alumnado por ramas de actividad y curso así como posibilita observar las diferencias que puedan producirse en la elección de las distintas modalidades en función del sexo, caracterizando la realidad en cuanto a la igualdad de género en este ámbito.

En el curso 2013/2014, de las 148.699 matriculaciones en los dos cursos de Bachillerato, el 48,4% fueron de alumnos y el 51,6% de alumnas. Atendiendo a las distintas modalidades, el más demandado es el Bachillerato de Humanidades y Ciencias Sociales, con 87.129 estudiantes que suponen el 58,6% del total, seguido del Bachillerato de Ciencias y Tecnología, con 55.662 estudiantes (37,4%) y el Bachillerato de Artes, con 5.908 estudiantes (4%).

En el curso 2017/2018, las matriculaciones descienden a 137.629 y, en su composición por sexo, se observa que la presencia femenina aumenta ligeramente, representando un 52,4% y la masculina supone el 47,6%. En función de la rama profesional, el Bachillerato de Ciencias y Tecnología acumula una mayor presencia masculina, con respecto al resto de las modalidades, representando el 53% de las matriculaciones en dicha familia y las alumnas, el 47%.

Haciendo un análisis de la evolución de los datos respecto a años anteriores, se observa que en el Bachillerato de Ciencias y Tecnología continúa la tendencia de contar con una mayor presencia del alumnado masculino y en el Bachillerato de Humanidades y Ciencias Sociales, el alumnado femenino es mayoritario.

Esta brecha de género observada en la elección de las distintas modalidades se pone de manifiesto en el curso 2013/2014, con una representación femenina de un 57,8% y un 55,1%, que cursan el Bachillerato de Artes y de Humanidades y Ciencias Sociales, respectivamente. En cambio, en el Bachillerato de Ciencias y Tecnología es mayor la presencia masculina, con un porcentaje de mujeres del 45,6%.

En el curso 2017/2018, se intensifica la tendencia señalada en el Bachillerato de Artes, con una mayor presencia femenina (67%). Por el contrario, en el Bachillerato de Ciencias y Tecnología aumenta moderadamente la representación femenina, en 1,4 puntos porcentuales respecto al curso 2013/2014.

3.6.6. Alumnado de Ciclos formativos según nivel y familia profesional

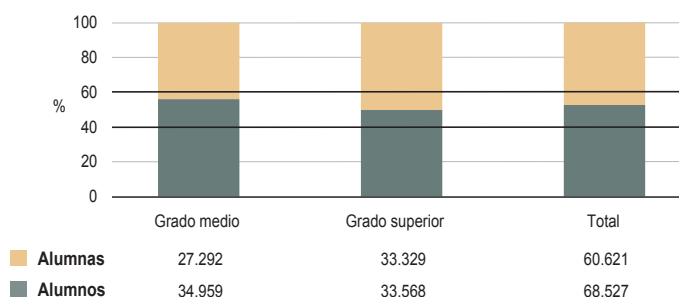
Consejería de Educación y Deporte

Desde la Consejería de Educación y Deporte se apuesta por la potenciación de la formación profesional como alternativa educativa, ampliando y diversificando la oferta de esta etapa, adaptándola a la demanda de las empresas y facilitando que el alumnado de esta etapa educativa adquiera conocimientos prácticos que faciliten su inserción en el mundo laboral.

Los datos de este indicador muestran las diferencias en el proceso de formación del alumnado según el sexo, permitiendo el análisis de las desigualdades entre alumnos y alumnas por nivel educativo. Observándose porcentajes superiores de alumnos en los Ciclos formativos de grado medio, así como diferencias de género, tanto en grado medio como superior en la elección de las distintas modalidades.

En el curso 2017/2018, en los Ciclos formativos de grado medio se matricularon un total de 62.251 y 66.897 en el grado superior, suponiendo estas cifras que el 48,2% está matriculado en grado medio y el 51,8% del total del alumnado matriculado lo está en los Ciclos de grado superior.

■ **GRÁFICO 3.6.6.1. Alumnado matriculado en Ciclos formativos según sexo y nivel en Andalucía. Curso 2017/2018**



Fuente: Consejería de Educación y Deporte.

En cuanto al análisis de la brecha de género entre el alumnado que cursa estas enseñanzas, se observa que la diferencia entre alumnos y alumnas matriculados es mayor en los Ciclos de grado medio, con un 56,2% de alumnos y un 43,8% de alumnas y que rozan valores paritarios en los Ciclos de grado superior, con 50,2% de alumnos y 49,8% de alumnas.

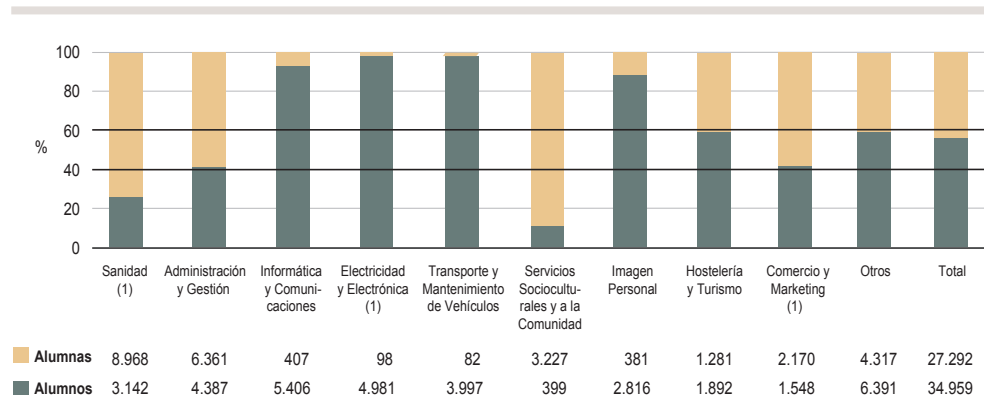
En el estudio de los datos en función del sexo, se observan diferencias en la elección del grado, de los 129.148 estudiantes matriculados en los distintos Ciclos formativos, se contabilizan 68.527 alumnos, de los cuales el 51% cursó grado medio y el 49% grado superior. En cuanto a las matrículas de las 60.621 alumnas, el 45% cursó grado medio y el 55% grado superior.

Por otra parte, analizando las diferentes familias profesionales, en los Ciclos formativos de grado medio se advierte que en la distribución del alumnado existen diferencias significativas en función del sexo. Estas diferencias parecen responder, aun 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.

En este sentido, se observa una mayor concentración de alumnado de los Ciclos formativos de grado medio en la rama correspondiente a Sanidad, con un total de 12.110 alumnos y alumnas, que suponen un 19,5% del total, en esta rama profesional la presencia femenina es mayoritaria, del total del alumnado, representan el 14,4% las alumnas y el 5% los alumnos. La siguiente familia profesional más demandada es la de Administración y Gestión (17,3%), donde también el número de alumnas (10,2%) es más numeroso que el de alumnos (7%).

Por otra parte, se observa que es significativamente mayor la presencia masculina en ramas como Electricidad y Electrónica, que representan el 98,1% de los matriculados en esta rama; en Informática y Comunicaciones (93%) y en Transporte y Mantenimiento de Vehículos (98%). Por el contrario, sigue predominando mayor número de alumnas en otras ramas como en Administración y Gestión (59,2%) y en Servicios Socioculturales y a la Comunidad (89%). Por último, se aproxima al equilibrio la rama de Hostelería y Turismo, donde se matricularon 1.281 alumnas frente a 1.892 alumnos.

■ GRÁFICO 3.6.6.2. Alumnado matriculado en Ciclos formativos de grado medio según sexo y familia profesional en Andalucía. Curso 2017/2018



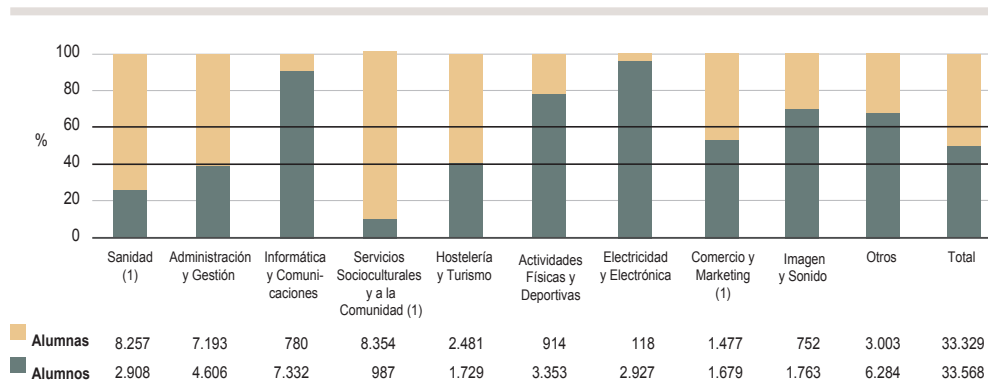
Nota: (1) Datos acumulados de familias profesionales de LOGSE y LOE.
Fuente: Consejería de Educación y Deporte.

Entre el alumnado matriculado en los Ciclos formativos de grado superior en Andalucía durante el curso 2017/2018 (66.897) se observa un mayor equilibrio representativo. Continuando la tendencia de cursos académicos precedentes, se constata que el Ciclo formativo de grado superior relacionado con la Administración y Gestión acapara el mayor volumen de matrículas, que representan el 17,6% del total del alumnado matriculado, mientras que entre los menos demandados se encuentran los Ciclos de Comercio y Marketing (el 4,7%) o Imagen y Sonido (3,8%)

En cuanto a la distribución por sexo del alumnado matriculado en las distintas familias profesionales se observan diferencias, en alguna de ellas el alumnado está formado mayoritariamente por hombres y en otras por mujeres. En este sentido, las familias profesionales de Administración y Gestión, Sanidad, Servicios Socioculturales y a la Comunidad y Hostelería y Turismo, son predominantemente femeninas, las cuales representan el 61%, 74%, 89,4% y 58,9%, respectivamente del total del alumnado matriculado en cada rama.

Frente a ello, las familias profesionales de Informática y Comunicaciones, Actividades Físicas y Deportivas, Electricidad y Electrónica e Imagen y Sonido están cursadas mayoritariamente por hombres (90,4%, 78,6%, 96,1% y 70,1%, respectivamente).

■ **GRÁFICO 3.6.6.3. Alumnado matriculado en Ciclos formativos de grado superior según sexo y familia profesional en Andalucía. Curso 2017/2018**



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

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

Consejería de Educación y Deporte

Como comentario general, durante el curso académico 2016/2017, siguiendo con la misma dinámica de años anteriores, el número de alumnado aprobado en Andalucía en los distintos niveles educativos, es más alto entre las alumnas que entre los alumnos.

En primer lugar, tomando la tasa de aprobados por materias de 6º de Educación Primaria en Andalucía del curso 2016/2017, se observa que persiste una brecha de género entre los resultados académicos de alumnos y alumnas. Esta diferencia se sitúa en 4,7 puntos porcentuales en la asignatura de Primer idioma, registrando una tasa de aprobados del 93% entre las alumnas frente al 88,3% de alumnos aprobados. Por su parte, la brecha de género es de 4,4 puntos porcentuales en Lengua Castellana y Literatura, con una tasa de aprobados del 94,3% de alumnas frente al 90% de alumnos.

En segundo lugar, la tasa de aprobados en el curso cuarto de Educación Secundaria Obligatoria en Andalucía revela que en todas las asignaturas las alumnas presentan mejor rendimiento que los alumnos, encontrando las diferencias mayores en Lengua Castellana y Literatura, con 9,6 puntos porcentuales y Primera Lengua Extranjera (6,5 puntos porcentuales de diferencia).

El mayor equilibrio se encuentra en la materia de Tecnología, donde las tasas de aprobados prácticamente se equiparan, presentando el 84,9% de aprobados entre las alumnas frente al 81,3% entre los alumnos.

En tercer lugar, en segundo de Bachillerato es donde el alumnado femenino obtiene el mayor éxito en las tasas de aprobados. La brecha de género es mayor en la asignatura de Lengua Castellana y Literatura II, con una diferencia entre las tasas de aprobados de alumnas y alumnos de 4,5 puntos porcentuales, donde el 90,6% de las alumnas aprobaron

en el curso 2016/2017. Igualmente, esta brecha de género se refleja en la asignatura de Lengua Extranjera II Francés, con una diferencia de aprobados entre sexos de 2,9 puntos porcentuales a favor de las alumnas.

Por último, como se viene produciendo en los últimos cursos académicos, el volumen de titulaciones obtenidas en los Ciclos formativos de grado superior es mayor en las alumnas (84,6% tituladas), que en los alumnos (75,4% titulados).

A pesar de ello, en el análisis de los resultados obtenidos en los ciclos formativos superiores, cabe destacar que en las familias profesionales de Acuicultura; Diseño en Fabricación Mecánica; Programación de la Producción en Moldeo de Metales y Polímeros; Química Ambiental; Secretariado y Sonido, se presentan el 100% de aprobados tanto en alumnas como en alumnos.

Asimismo, en otras familias profesionales cabe destacar que solo titulan alumnas, como en Asesoría de Imagen Personal y Documentación Sanitaria, por el contrario, titulan exclusivamente alumnos en Diseño y Producción Editorial.

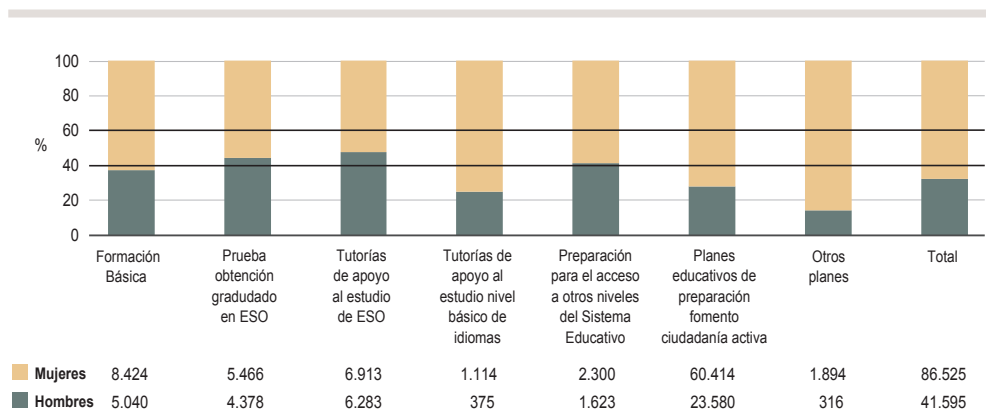
3.6.8. Alumnado de Educación de Personas Adultas

Consejería de Educación y Deporte

La educación es una prioridad política y social, al ser un vehículo conductor para superar las desigualdades sociales, mejorar la calidad de vida de la comunidad andaluza así como el acceso al Sistema educativo.

Para alcanzar este objetivo, la Administración educativa considera prioritario impulsar la formación de personas adultas, ofreciendo para las mismas una serie de acciones y medidas que les permitan adquirir y actualizar una formación básica, así como el acceso a todos los niveles educativos y profesionales.

GRÁFICO 3.6.8. Alumnado de Educación de Personas Adultas según sexo en Andalucía. Curso 2017/2018



Fuente: Consejería de Educación y Deporte.

A través de la Educación de personas adultas se desarrollan una gran variedad de programas en torno a los núcleos de formación instrumental, formación ocupacional y formación para el desarrollo personal. Mediante ellos se trata de dar respuesta a los continuos cambios de la sociedad actual, que generan nuevas necesidades y que requieren la adaptación y ampliación de la oferta formativa.

En este sentido, este tipo de enseñanzas incluyen contenidos como la alfabetización digital, el aprendizaje de idiomas, la atención a la interculturalidad, la reincorporación de los y las jóvenes a la formación y la adquisición de nuevas competencias.

En esta modalidad de enseñanza es determinante que los centros de formación ofrezcan flexibilidad de horarios, adecuándose a las necesidades derivadas de la aplicación de la nueva ordenación del Sistema educativo, propiciando el derecho a la educación de los ciudadanos y las ciudadanas andaluzas en condiciones de igualdad.

En el curso 2017/2018 se matricularon, en las distintas enseñanzas y planes educativos, un total de 128.120 personas adultas, 1.143 menos que el curso anterior, destacando el dato de la participación femenina que alcanza el 67,5% y los hombres representan el 32,5%, en una proporción similar al año anterior.

Del conjunto de la oferta educativa de Educación para personas adultas, cabe destacar que la enseñanza más demandada son los Planes Educativos para el Fomento de la Ciudadanía Activa, con un total de 83.994 personas matriculadas y un predominio en el número de alumnas (60.414) frente a los alumnos (23.580).

Por su parte, entre las enseñanzas menos demandadas se sitúan las Tutorías de apoyo al estudio de nivel básico de idiomas. Durante el curso 2017/2018 se matricularon 1.489 personas adultas, de las cuales, el 74,8% son mujeres y el 25,2% son hombres. Cabe destacar que en las Tutorías de apoyo al estudio en E.S.O se observa una participación equilibrada, con un 52,4% de mujeres y un 47,6% de hombres.

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 los museos gestionados por la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico se observa como tendencia que las mujeres son el grupo de población que más visita estos espacios culturales, participa en las actividades programadas o colabora en las Asociaciones de Amigos, independientemente de la orientación de las actividades. De esta forma, las personas que en 2018 realizaron visitas a los Museos gestionados por la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico ascendieron a 2.344.478, resultando ser mayor el número de mujeres (1.228.870) que de hombres (1.115.608), pero con una distribución por sexo equilibrada (52,4% de mujeres y 47,6% de hombres).

Esta representación viene siendo prácticamente similar a la encontrada en años anteriores y, se mantiene constante sea cual sea el tipo de visita que se realice: individual, visita de grupo o visita de grupo escolar, o del servicio del centro que disfruten (exposiciones temporales, talleres u otro tipo de actividades), siendo mayor el número de mujeres que de hombres aunque con escasa diferencia. La excepción se produce en el Centro Andaluz de Fotografía, que presenta en 2018 una distribución por sexo con una ligera mayoría masculina (50,9% de hombres frente a 49,1% de mujeres) aunque con una reducción de la brecha de género respecto al año 2017, pasando de 3,5 puntos porcentuales a 1,7 puntos porcentuales.

Por otra parte, reabierto al público en 2018, el Museo Arqueológico de Granada muestra, al igual que la mayoría de museos, una distribución en la que las mujeres tienen mayor presencia con ligeras brechas respecto a los hombres (50,8% de mujeres y 49,2% de hombres), manteniendo así la senda iniciada en 2017 (62,6% de mujeres y 37,4% de hombres), momento en el que se invirtió la tendencia observada en años anteriores de un mayor número de hombres, debido a que el museo estaba cerrado al público y solo se permitía el acceso a personas investigadoras que en su mayoría eran hombres.

En el marco de sus competencias y en el área de acción que le es propia, desde la Dirección General de Innovación Cultural y Museos se promueven acciones orientadas a corregir las desigualdades de género. Con este fin, se programan actividades y exposiciones con perspectiva de género, entre ellas, las actividades que tienen a las mujeres como temática principal o estén desarrolladas por autoras femeninas. Estos instrumentos de difusión y divulgación aportan elementos e información histórica que permiten enmarcar los temas y promover una reflexión crítica en la sociedad.

La mayoría de museos incluyen en su programación anual actividades con perspectiva de género con motivo del Día Internacional de la Mujer (8 de marzo). Del mismo modo, tras el Pacto contra la violencia de género ratificado en 2017, se programan actividades dirigidas a evidenciar estas situaciones y a concienciar de la necesaria erradicación de la violencia ejercida sobre las mujeres. Por otra parte, la realización de labores de fomento de actividades culturales dirigidas a mujeres con escasa formación, favorece el incremento del número de visitas por parte de mujeres, especialmente de las de mayor edad.

3.7.2. Visitantes a la Red de Espacios Culturales

Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico

Los datos de personas visitantes a los conjuntos y enclaves arqueológicos de la Red de Espacios Culturales, muestran que la anterior tendencia de un mayor número de hombres que de mujeres visitantes está variando para pasar a igualar las cifras, llegando incluso en algunas provincias a ser más mujeres que hombres las que visitan estos espacios.

En concreto, los datos de 2018 muestran que el número de visitantes ascendió a 4.862.934, distribuyéndose según sexo de manera casi paritaria, ya que se alcanzaron 2.429.504 visitantes mujeres y 2.433.430 hombres (49,96% y 50,04% respectivamente).

En el análisis por provincias, se observa que en Almería (50,3%), Cádiz (51,6%), Córdoba (50,3%), Málaga (52,1%) y Sevilla (50,9%), el porcentaje de mujeres es ligeramente superior al de hombres. Por otra parte, se han producido leves cambios respecto al año anterior, ya que la distribución de paridad encontrada en Córdoba en 2017 ya no se produce en 2018 (48,7% de hombres y 50,3%). También se modifica la distribución, con una ligera mayoría de mujeres, en Málaga y Sevilla.

Se percibe también que las mujeres de los grupos de visitantes mayoritariamente conformados por estas, pertenecen principalmente a las asociaciones de mujeres de mayor edad. Por otra parte, en los grupos de edades intermedias o bien que proceden del entorno laboral, como los colegios profesionales y empresariado, se iguala más el porcentaje de hombres y mujeres visitantes. Apunta este análisis a que cuánto mayor participación existe de las mujeres en general en la sociedad, mayor reflejo se produce en todos los ámbitos, incluido en el de la cultura.

3.7.3. Personas inscritas en la Red de Bibliotecas Públicas

Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico

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

Las personas usuarias inscritas en la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía a diciembre de 2017 ascendieron a 2.247.252. Se observa un crecimiento del 1,9% respecto a 2016 (2.204.291 personas), manteniéndose la tendencia alcista.

También permanece la tendencia de una representación levemente superior, pero dentro de los márgenes de equilibrio, de las mujeres usuarias de la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía, ya que estas suponen en 2017 un 54,7% (1.229.345) frente a un 45,3% de hombres (1.017.907), mientras que en 2016 alcanzaron una distribución de 54,6% de mujeres y 45,4% de hombres. Además, el incremento de personas inscritas en 2017 ha sido ligeramente superior para ellas (2,1%) que para ellos (1,7%).

Esta situación de representación equilibrada se produce en todas las provincias. De ellas, son Málaga y Sevilla las provincias que más personas usuarias aportan a la Red de Bibliotecas Públicas (408.926 y 542.325 respectivamente).

Se aprecia un aumento considerable de nuevas personas inscritas en la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía, con un total de 107.098 inscripciones en 2017, un 0,5% más que las nuevas inscripciones realizadas en 2016. De estas, el 56,5% las realizaron mujeres y el 43,5% hombres, evidenciando la tendencia positiva de las mujeres como usuarias principales de bibliotecas públicas, sin que se hayan producido diferencias por tanto en la distribución por sexo respecto al año anterior.

Es probable que esta tendencia al alza venga dada como consecuencia de los programas de fomento de la lectura desarrollados por la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico, así como del resultado positivo de los programas educativos para personas adultas.

Por otra parte, no todas las personas inscritas en la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía como personas usuarias son prestatarias de los fondos bibliográficos. A pesar del alza de las personas usuarias inscritas en 2017, las personas prestatarias activas experimentan un descenso de un 1,4% respecto a 2016, es decir, 341.458 frente a 346.452 personas usuarias respectivamente. Sin embargo, la distribución por sexo permanece constante con un 60% de mujeres y un 40% de hombres.

Una mayor proporción de inscripciones y de uso por parte de las mujeres puede deberse a motivos socioeconómicos, ya que una menor presencia de estas en el mercado laboral les permite acceder a los servicios bibliotecarios durante un mayor número de horas. También puede influir en un mayor uso por parte de las mujeres de los servicios gratuitos que prestan las bibliotecas, su menor capacidad económica y en el hecho de que estas, como cuidadoras, son las que de manera mayoritaria acompañan a sus hijos e hijas a las bibliotecas públicas.

3.7.4. Personal de la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía

Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico

Continuando con el análisis de la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía, en relación a su personal, en 2017 este está conformado por un total de 2.038 personas, observándose un incremento de un 3,9% respecto al año 2016. La distribución por sexo muestra que 1.433 son mujeres (70,3%) y 605 hombres (29,7%), habiendo experimentado las primeras un aumento de un 5,8% respecto al año anterior, mientras que en ellos el efecto es de disminución en un 0,5% (1.354 y 608 en 2016 respectivamente).

Según el sexo y la categoría profesional del personal, se observa nuevamente una mayor proporción de mujeres en todas ellas, estando las distribuciones fuera de los márgenes de equilibrio. Nuevamente la mayor brecha de género se observa en la categoría profesional de auxiliar de biblioteca (72,9% mujeres y 27,1% hombres) donde se encuentran la diferencia más acusada, con un aumento en el porcentaje femenino respecto al año 2016 de 1,6 puntos porcentuales. Por el contrario, en la categoría profesional de personal especializado se encuentra la menor brecha entre mujeres y hombres (63,8% son mujeres y 36,2% son hombres), aunque esta ha aumentado respecto al año pasado de 18,6 puntos porcentuales a 27,6 puntos porcentuales en 2017.

Los datos anteriores vienen a corroborar nuevamente la feminización del sector bibliotecario, ámbito en el que se observa una mayoría de mujeres en formación, por lo que el futuro mercado bibliotecario continuará mostrando brechas de género con mayor presencia de mujeres.

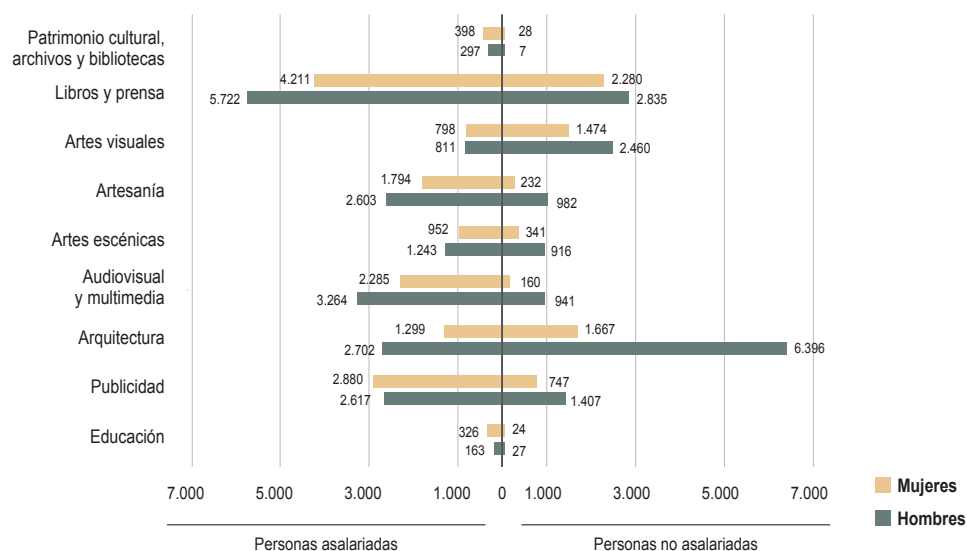
3.7.5. Empleo generado en el sector cultural

Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico

Los datos sobre el sector cultural muestran nuevamente una mayor presencia masculina en el empleo en este ámbito en Andalucía, ya que en 2017, de las 57.289 personas empleadas, un 61,8% (35.383) fueron hombres y un 38,2% (21.896) mujeres. Respecto al año 2016, la brecha de género permanece inalterada ya que solamente ha aumentado en 0,2 puntos porcentuales a favor de los hombres.

Del total de personas que trabajan en este sector, un 60% (34.365) son personas asalariadas, un 2,7% menos que en 2016. La distribución por sexo es de 43,5% (14.943) mujeres y 56,5% (19.422) hombres, observándose una disminución de un 2,7% tanto en mujeres como en hombres respecto al año anterior y manteniéndose en los márgenes de equilibrio.

GRÁFICO 3.7.5. Empleo cultural según sexo y dimensiones. Año 2017



Fuente: Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico.

Por su parte, el personal no asalariado representa un 40% (22.924) del total del personal empleado en el sector cultural, siendo un 30,3% (6.953) mujeres y un 69,7% (15.971) hombres. Esta distribución muestra que se ha reducido la proporción de mujeres en 0,4 puntos porcentuales respecto a 2016, alejándose por tanto de los márgenes de equilibrio.

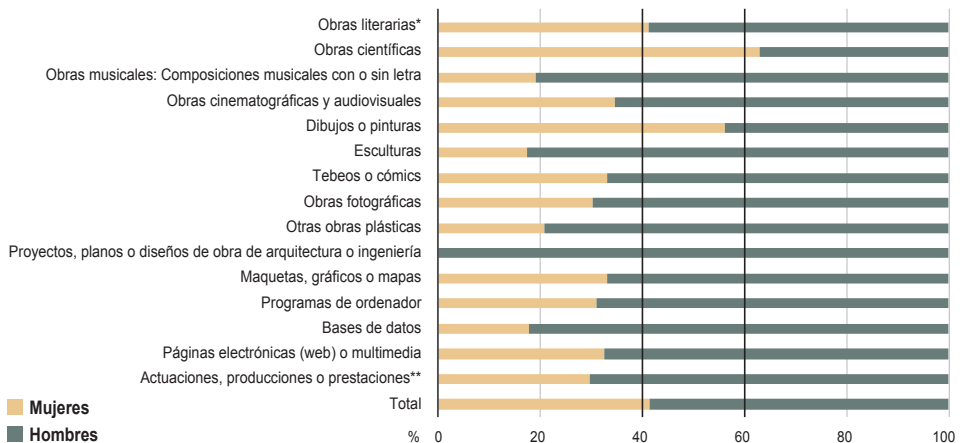
En cuanto a las dimensiones culturales, las mujeres siguen predominando en el ámbito de la educación cultural (64,8%), sin que exista equilibrio respecto a los hombres, al igual que ocurre en el área de patrimonio cultural, archivos y bibliotecas (58,4%). Por otra parte, en publicidad representan el 47,4%, en artes visuales el 43,1%, y en libros y prensa el 41%, con una distribución por tanto equilibrada. Por el contrario, el ámbito de la arquitectura es un sector clásico en el que la presencia masculina es mayoritaria y continúa manteniéndose así en 2017 (75,4%). En el resto de áreas, artesanía (63,9% de hombres), audiovisual y multimedia (63,2% de hombres) y artes escénicas (62,5% de hombres) se observa una mayor proporción de hombres sin que la distribución alcance los márgenes de equilibrio de género.

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

El Registro de la Propiedad Intelectual de la Comunidad Autónoma de Andalucía recoge el número de autoras y autores de obras para las que se solicita la inscripción según sexo y tipo de obra. Si bien el número de inscripciones ha venido disminuyendo ligeramente en años anteriores, en 2018 se observa una ruptura de esta tendencia con un incremento del 22,7% respecto a 2017 (4.584); ascendiendo por tanto el total de inscripciones a 5.847, de las cuales 5 corresponden a personas jurídicas y 5.842 a personas físicas.

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 2018



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.

Respecto al sexo de las personas físicas autoras de las solicitudes, 2.429 (41,6%) han sido realizadas por mujeres y 3.413 (58,4%) por hombres. En ambos casos se ha producido un aumento del número de inscripciones respecto al año anterior, pero con especial relevancia para las mujeres (50,3% frente al 15% para hombres), de tal forma que se ha reducido notablemente la brecha de género pasando de 29,5 puntos porcentuales en 2017 a 16,8 puntos porcentuales en 2018.

En cuanto al tipo de obra, se aprecia la menor proporción de las mujeres en todas las opciones, exceptuando este año en el ámbito de las obras científicas, con un 63% de solicitudes por parte de las mujeres, quedando fuera de los márgenes de equilibrio e invirtiendo la situación de 2017 (36,8%), y en dibujos o pinturas (56,3%), donde se abandona la paridad del año anterior. Por otro lado, se observa una distribución más igualitaria entre hombres y mujeres en obras literarias (41,1% de mujeres), en las cinematográficas y audiovisuales (34,8% de mujeres) y en el conjunto de las obras artísticas (dibujos o pinturas, esculturas, tebeos o cómic, fotografía y obra plástica), donde alcanzan el 45% de representación. Esto es un reflejo del incremento de la participación de las mujeres en la sociedad, probablemente fruto de una mayor difusión, promoción y, por tanto, visualización de las mismas en estos ámbitos.

Por otra parte, la brecha de género con mayoría masculina es mayor cuando se trata de proyectos, planos o diseños de obra de arquitectura o ingeniería, ámbito en el que este año se observa un 100% de hombres frente al 83,3% de 2017. También se observa un mayor número de hombres en la producción de bases de datos (82,1% de hombres) o en obras musicales (80,7% de datos).

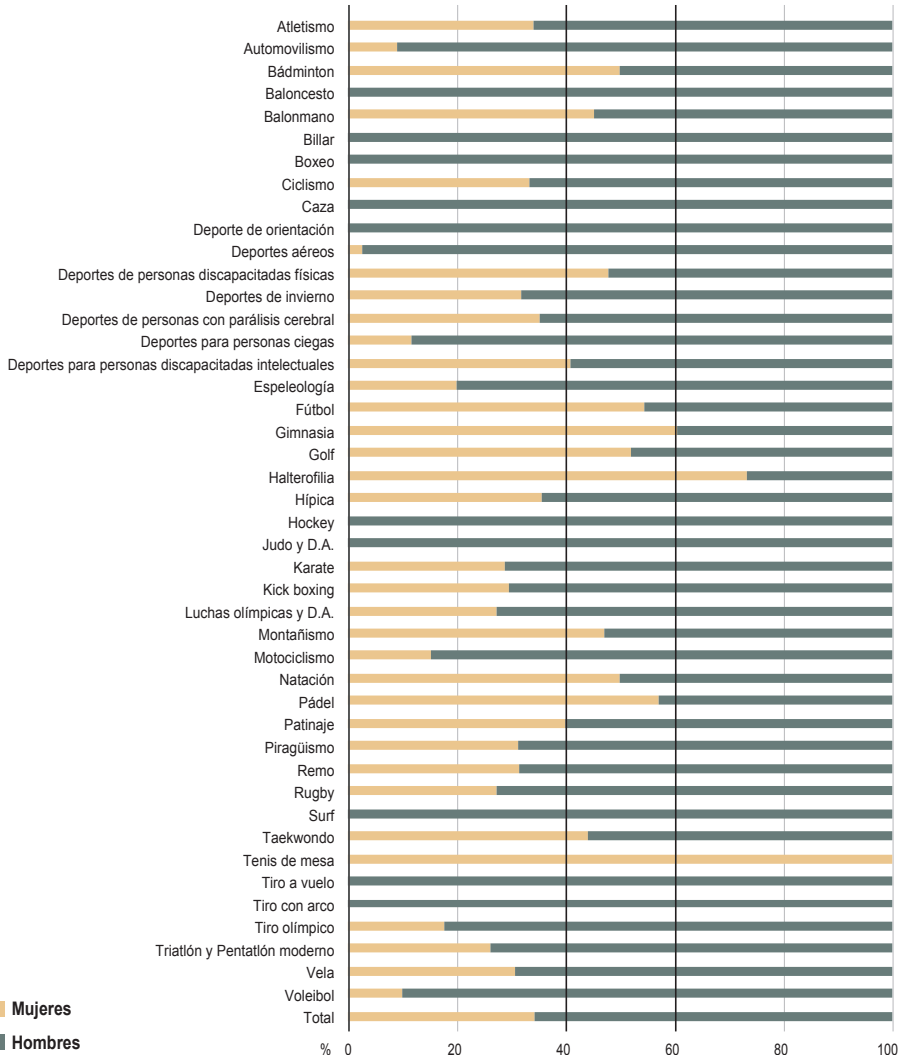
3.7.7. Deporte de Rendimiento

Consejería de Educación y Deporte

El apoyo al deporte de alto nivel y de alto rendimiento en Andalucía está dispuesto en 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. Dicha Ley establece entre sus 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 su rendimiento.

Respecto a méritos deportivos conseguidos en el año 2018, se han elaborado tres relaciones de deporte de rendimiento de Andalucía, en las que se incluyen las personas que han sido reconocidas en los distintos estamentos, esto es, deportistas, entrenadores-técnicos y jueces-árbitros. En total, estas incluyen a 1.344 personas, de las que un 34,3% (461) son mujeres y un 65,7% (883) hombres. Se observa un aumento del 15,1% respecto a 2017 en el total de personas que fueron reconocidas. Este aumento se ha dado de manera más acusada entre los hombres (23,2%) que entre las mujeres (2,2%), lo que ha supuesto un aumento de la brecha de género pasando de 22,8 puntos porcentuales en 2017 a 31,4 puntos porcentuales en 2018.

GRÁFICO 3.7.7. Deporte de Alto Nivel y Alto Rendimiento según sexo en Andalucía. Año 2018



Fuente: Consejería de Turismo y Deporte. Resolución de 22 de junio de 2018 (Boja nº 125 de 29/6/2018), Resolución de 9 de septiembre de 2018 (Boja nº 178 de 13/09/2018) y Resolución de 13 de marzo de 2019 (Boja nº 68 de 09/04/2019).

Por modalidades deportivas, tan solo en seis de ellas el porcentaje de mujeres supera al de hombres. Estas son tenis de mesa (con un 100% de mujeres), halterofilia (73,3%), gimnasia (60,5%), pádel (57,1%), fútbol (54,5%) y golf (52%). Se observa que en las tres últimas se alcanzan los márgenes de equilibrio respecto a los hombres.

Además de en esas, en otras 6 disciplinas se observa una distribución equilibrada, pero con una mayoría de hombres: patinaje (60% de hombres), deportes para personas discapacitadas intelectuales (59,1%), taekwondo (55,8%), balonmano (54,7%), montañismo (52,9%) y deportes de personas discapacitadas físicas (52,1%).

Por otra parte, bádminton y natación muestran distribuciones paritarias de mujeres y hombres (50%-50%). Y diez disciplinas cuentan con la ausencia total de mujeres (baloncesto, billar, boxeo, caza, deporte de orientación, hockey, judo y D.A., surf, tiro a vuelo, tiro con arco).

En términos absolutos, destaca el número de mujeres incluidas en las modalidades de natación (65), balonmano (43), remo (34), atletismo (28), gimnasia y piragüismo (26). Por el contrario, los hombres destacan en deportes para personas ciegas (75), remo y tiro olímpico (74), natación (65, al igual que las mujeres), piragüismo (57) o atletismo (54).

Respecto a las relaciones correspondientes a 2017 se observan algunas diferencias, como las modalidades en las que las mujeres eran las únicas representantes, que en ese año fueron boxeo, surf y tiro con arco. Por el contrario, se encuentran más coincidencias entre los dos años en las disciplinas en las que los hombres fueron únicos representantes. Por otra parte, se ha perdido la paridad en seis disciplinas: actividades subacuáticas, deportes para personas discapacitadas intelectuales, halterofilia, pádel, tenis y tenis de mesa.

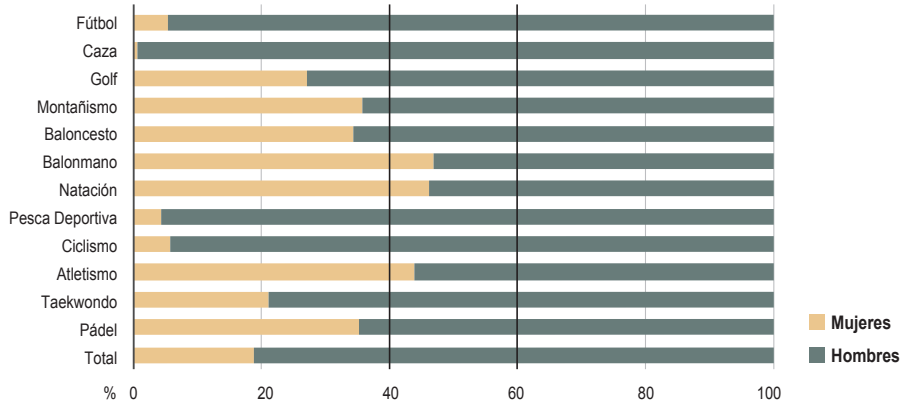
3.7.8. Licencias deportivas federadas

Consejería de Educación y Deporte

En 2018, según los datos recopilados por la Dirección General de Promoción Deportiva, Hábitos Saludables y Tejido Deportivo de la Consejería de Educación y Deporte, sobre las Federaciones Deportivas andaluzas en la convocatoria FOGF y TRD; entre las 61 disciplinas deportivas, se expidieron un total de 483.677 licencias deportivas federadas, un 7,7% menos que en 2017. Estas licencias correspondieron en un 81,1% (392.289) a hombres y un 18,9% (91.388) a mujeres. Respecto a 2017 (82,5% hombres y 17,5% mujeres), se aprecia un ligero ascenso del porcentaje de licencias femeninas en 1,4 puntos porcentuales.

Según el número de licencias deportivas federadas, en 2018 las mujeres expidieron licencias preferentemente en golf (11.769 licencias femeninas), montañismo (9.314), baloncesto (8.520), fútbol (7.562), balonmano (7.349), gimnasia (6.252) o natación (5.954), aunque en ninguna de estas disciplinas se observa una representación por sexo equilibrada. Por el contrario, los hombres expidieron mayor número de licencias en fútbol (131.874 licencias masculinas), caza (84.142), golf (43.478), montañismo (16.691) o baloncesto (16.248), sin que tampoco se dé una distribución entre hombres y mujeres equilibrada.

■ GRÁFICO 3.7.8. Deportistas con licencias deportivas federadas según sexo en Andalucía. Año 2018



Nota: Selección de las 12 (sobre 61) con mayor número de licencias federativas en Andalucía. El total corresponde a las 61 federaciones.
Fuente: Consejería de Educación y Deporte.

Las 12 disciplinas deportivas, de las 61, con mayor número de licencias en 2018 son fútbol (139.436), caza (84.682), golf (43.478), montañismo (26.005), baloncesto (24.768), balonmano (15.665), natación (12.918), pesca deportiva (10.350), ciclismo (9.664), atletismo (8.953), taekwondo (7.796) y pádel (7.735). Entre todas suman 391.450 licencias deportivas, de las cuales un 84,6% corresponde a hombres (331.145) y un 15,4% a mujeres (60.305), encontrándose un aumento de 1,2 puntos porcentuales en la proporción de mujeres respecto a 2017.

En ninguna de estas 12 disciplinas las mujeres son mayoría, observándose solamente equilibrio en balonmano (46,9% de mujeres), natación (46,1%) y atletismo (43,9%). Por otra parte, las mayores brechas de género se observan en caza (0,6% de mujeres), pesca deportiva (4,3%), fútbol (5,4%) o ciclismo (5,7%).

3.8. SALUD

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

Consejería de Salud y Familias

La Esperanza de Vida (EV) es un indicador clásico y resumen del nivel de mortalidad. Asimismo, es un indicador genérico, en el sentido que refleja la mortalidad de toda la población, pues se construye a partir de las tasas específicas de mortalidad en todas las edades. Al mismo tiempo se trata de un indicador sintético clave para caracterizar las condiciones de vida, de salud, de educación y de otras dimensiones sociales y económicas de una población.

Por este motivo, es el indicador más usado para comparar la mortalidad entre distintas poblaciones, y se utiliza para medir el desarrollo humano de los países. Forma parte de los Indicadores de Desarrollo Sostenible e Indicadores de Igualdad de Género de Eurostat.

La EV al nacer es mayor en las mujeres que en los hombres, por lo que siempre es deseable presentar este indicador desagregado por sexo. Sin embargo, hay que tener presente que las mujeres llegan a edades avanzadas con peor salud que los hombres, tanto en términos de salud autopercebida como de prevalencia de enfermedades crónicas y nivel de dependencia⁸.

Los últimos datos oficiales definitivos son de 2017, si bien se dispone también de una estimación provisional para 2018. En 2017, la EV al nacer en Andalucía fue de 79,2 años para los hombres y de 84,4 para las mujeres, con una diferencia por tanto de 5,2 años entre ambos sexos. En cuanto a la EV a los 65 años, fue de 18,3 en los hombres y 21,7 en las mujeres (diferencia de 3,4 años). Los datos provisionales de 2018 son muy similares.

Al comparar las provincias andaluzas, las provincias occidentales presentaron en 2017 peores cifras de EV de vida al nacer (Sevilla y Cádiz fueron las provincias con EV al nacer más baja de Andalucía, tanto en hombres como en mujeres) y EV a los 65 años (Cádiz, Sevilla y Huelva). Esta desventaja de la EV en las provincias occidentales se viene poniendo de manifiesto en Andalucía desde hace años.

Los datos de EV del último año disponible cobran mayor significación en su comparación con años anteriores y con otros territorios, como se verá en los siguientes apartados.

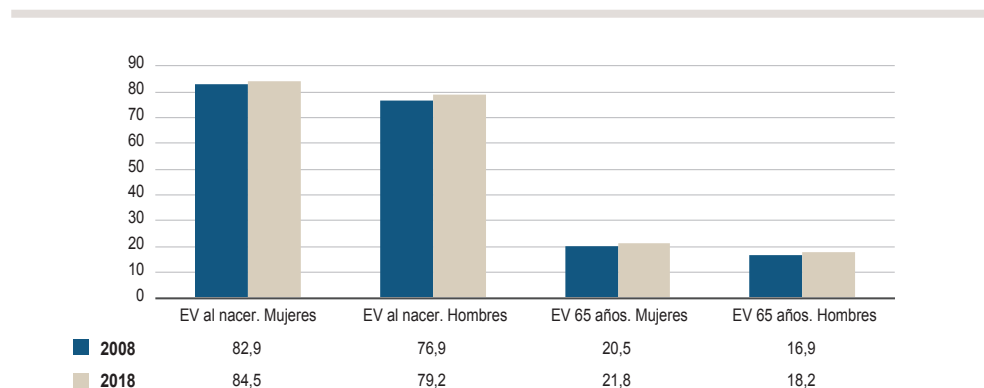
La tendencia creciente de la EV, tanto en hombres como en mujeres, está documentada en los países desarrollados desde hace más de un siglo. Primero se produjo una mejora en la mortalidad infantil y en población joven, y posteriormente, en las últimas décadas, mejoras en la mortalidad en la población mayor.

En Andalucía, entre 2008 y 2018, la EV al nacer ha aumentado 2,3 años en los hombres y 1,6 años en las mujeres; y la EV a los 65 años ha aumentado 1,3 años en ambos sexos. Sin

8 García González J.M. y Grande R. (2018), "Cambios en las diferencias por sexo en la esperanza de vida en España (1980-2012): descomposición por edad y causa". *Gaceta Sanitaria*, 32(2):151-157.

embargo, cabe subrayar aquí que se observa un cierto estancamiento en los últimos años en la EV al nacer: en los hombres ha sido de 79,2 años en los últimos tres años (2016 a 2018) y en las mujeres, desde 2014 a 2018 nunca ha sobrepasado los 84,5 años.

■ **GRÁFICO 3.8.1.** Esperanza de vida al nacimiento y a los 65 años según sexo en Andalucía. Años 2008 y 2018



Nota: Años de vida. Datos avance para 2018.

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

La diferencia en la esperanza de vida al nacimiento entre mujeres y hombres ha venido disminuyendo en la mayoría de los países desarrollados en al menos las últimas dos décadas, sobre todo por una mayor mejora en los hombres que en las mujeres. En Andalucía, si analizamos los últimos años, había una brecha de género de 6 años en la EV al nacer en 2008, que se ha reducido a 5,3 en 2018. Esta reducción no se observa en la EV a los 65 años, donde la brecha de género se ha mantenido prácticamente constante entre 2008 y 2018 (en torno a 3,6 años).

Las explicaciones sobre la reducción de la brecha de género en la literatura científica se han centrado en varias líneas. Por una parte, el incremento de algunos comportamientos de riesgo en las mujeres (que eran más frecuentes en los hombres, como el consumo de tabaco y alcohol), que se asociaría con una mayor mortalidad por determinadas causas relacionadas. Por otra parte, se han realizado también estudios sobre los avances en medicina y tecnologías sanitarias, en el sentido de una mayor utilización, y por tanto, mayor beneficio, en los hombres que en las mujeres. En España, se realizó un estudio que puso de manifiesto que la reducción de la brecha de género entre 1995 y 2012 se debió a una mayor disminución en la mortalidad de los hombres hasta los 74 años de edad, sobre todo por la mejora en la mortalidad masculina por VIH/sida, infarto agudo de miocardio y accidentes de tráfico⁹.

9 *Ibidem.*

Según Eurostat, la EV al nacer en la Unión Europea (UE-28 países) en 2017 fue de 83,5 años en las mujeres y de 78,3 años en los hombres. Según esta misma fuente, para 2017, España tuvo la EV al nacer más alta de la UE-28 en las mujeres (86,1 años) y ocupó el séptimo lugar en los hombres (80,6 años)¹⁰.

Al comparar los datos de Andalucía con la media de España en 2018 (datos del INE), se observa una clara desventaja de la esperanza de vida al nacer en Andalucía, con 1,4 años menos de EV al nacer en las mujeres y 1,3 en los hombres andaluces. Esta desventaja de Andalucía en relación a España se ha mantenido constante desde hace años, siendo exactamente igual en 2008 que en 2018. De hecho, Andalucía es la comunidad autónoma española con la EV al nacer más baja de España en 2018 en ambos sexos, con la única excepción de las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, que presentaron cifras más bajas. Es más, todas las provincias andaluzas presentaron en las últimas estadísticas oficiales (2017) cifras de esperanza de vida al nacer por debajo de la media española.

En cuanto a la EV a los 65 años en 2018, la diferencia con la media española es también de 1,3 años en las mujeres, y algo menor (1 año) en los hombres; manteniéndose estas diferencias entre 2008 y 2018.

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

Consejería de Salud y Familias

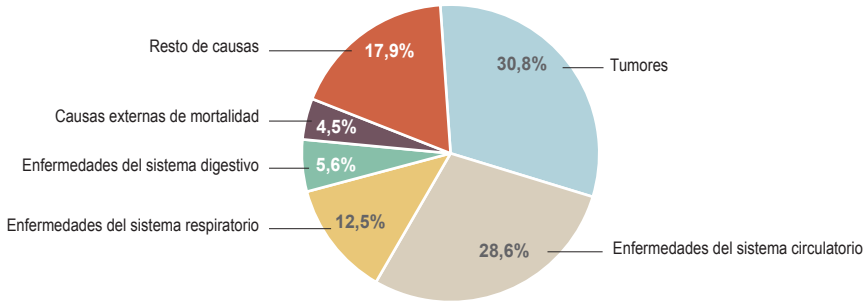
El último año de estadísticas oficiales de defunción, facilitadas por el Instituto Nacional de Estadística (INE) y por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) es 2017. Atendiendo al porcentaje de defunciones por causas (grandes grupos de causas de la CIE-10), en los hombres la primera causa de muerte fueron los tumores y la segunda las enfermedades del sistema circulatorio; mientras que en las mujeres el orden de estas dos primeras causas fue el inverso. El tercer lugar lo ocuparon las enfermedades del sistema respiratorio en ambos sexos.

Sin embargo, en términos de tasas ajustadas por edad, las enfermedades del sistema circulatorio pasaron a ser la primera causa de muerte tanto en hombres como en mujeres, seguidas de los tumores y las enfermedades respiratorias en ambos sexos.

A partir de ahí, el orden de las tasas presentó algunas diferencias entre hombres y mujeres. Así, el cuarto lugar lo ocupó la mortalidad por enfermedades del sistema digestivo en los hombres y por enfermedades del sistema nervioso en las mujeres; y las causas externas ocuparon el sexto lugar de la mortalidad entre los hombres mientras que entre las mujeres estuvieron por debajo de otras causas como las enfermedades del sistema genitourinario y endocrino-metabólicas.

¹⁰ Los datos del INE para España en 2017 difieren ligeramente de los publicados por Eurostat, dando una EV al nacer de 85,7 años en las mujeres y 80,4 años en los hombres.

■ **GRÁFICO. 3.8.2.1.** Defunciones de hombres registradas en Andalucía según las principales causas (CIE 10^a). Año 2017

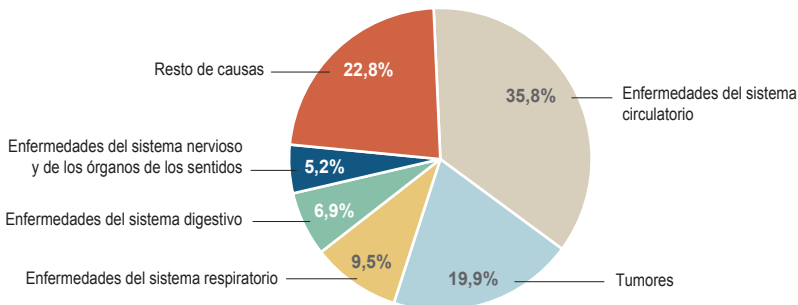


Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Estadísticas de mortalidad por causas en Andalucía.

En cuanto a la contribución de las causas en términos de años potenciales de vida perdidos (APVP), tanto en hombres como en mujeres, los tumores fueron la causa de mayor número de APVP, seguidos de las enfermedades circulatorias y las causas externas.

Entre 2012 y 2017, las tasas de mortalidad por enfermedades circulatorias han seguido una tendencia descendente en hombres y mujeres. La mortalidad por tumores ha descendido en los hombres y se ha mantenido prácticamente constante en las mujeres. La mortalidad por enfermedades respiratorias se ha mantenido constante en ambos sexos.

■ **GRÁFICO. 3.8.2.2.** Defunciones de mujeres registradas en Andalucía según las principales causas (CIE 10^a). Año 2017



Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Estadísticas de mortalidad por causas en Andalucía.

En la comparativa sobre las tasas de mortalidad estandarizadas para los grupos de causas de defunción más frecuentes en España y Andalucía en 2017, Andalucía presenta tasas más altas que la media de España en las enfermedades del sistema circulatorio (22% y 37% superiores en hombres y mujeres respectivamente) y del sistema digestivo. En el resto de las causas las tasas son similares, e incluso algo más bajas en el grupo de causas externas.

La comparación con la Unión Europea (UE-28) en los tres grupos de causas más frecuentes, con los últimos datos que proporciona Eurostat (año 2016, tasas estandarizadas), muestra que tanto España como Andalucía se sitúan por debajo de Europa en las enfermedades del sistema circulatorio y en los tumores en ambos sexos, pero por encima en las enfermedades respiratorias.

Las causas de mortalidad varían con la edad, y en Andalucía cabe destacar también diferencias entre provincias.

En cuanto a la edad, la mortalidad infantil (menores de un año) obedece a causas perinatales y congénitas sobre todo, seguidas de las causas externas. La mortalidad en la población de 1 a 14 años es muy baja (120 defunciones en 2017, 72 en niños y 48 en niñas) y la razón de tasas entre sexos es de 1,42. La causa más frecuente en este grupo de edad fueron los tumores (28%), seguidas de las causas externas y del sistema nervioso.

En la población de 15 a 64 años la causa más frecuente de muerte son los tumores (en ambos sexos), seguidos de las enfermedades circulatorias y las causas externas. La razón de tasas entre hombres y mujeres fue superior a 3 en las enfermedades circulatorias, las causas externas y las enfermedades digestivas; sin embargo fue menor en los tumores (1,59).

Por último, en la población mayor de 64 años, la principal causa de muerte en ambos sexos fueron las enfermedades del sistema circulatorio, seguidas de los tumores y las enfermedades respiratorias. A diferencia de grupos más jóvenes, las causas externas tuvieron en las personas mayores menor importancia relativa (2,3% de las muertes en hombres y 1,8% en las mujeres). Las siguientes causas fueron las enfermedades del sistema digestivo y del sistema nervioso (en este orden en los hombres y en el inverso en las mujeres). En este grupo etario, las causas con mayor razón de tasas entre hombres y mujeres fueron los tumores (2,33) y con menor razón de tasas fueron las enfermedades del sistema nervioso (0,94) y del sistema circulatorio (1,20).

3.8.3. Defunciones registradas en Andalucía por causa de suicidio

Consejería de Salud y Familias

Los últimos datos oficiales definitivos de mortalidad son de 2017. En este año, hubo en España un total de 3.679 defunciones por suicidio, 692 de las cuales ocurrieron en la población de Andalucía (18,8% sobre el total de España).

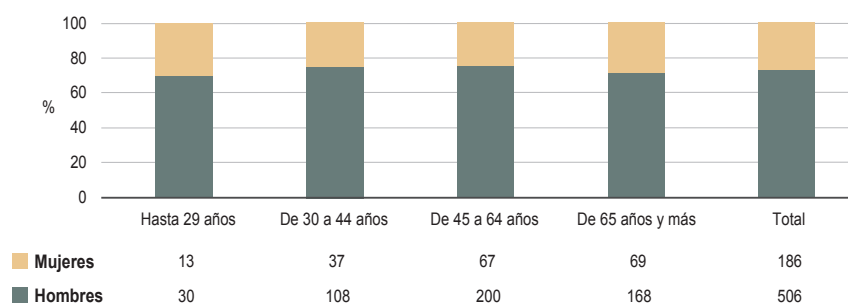
De las 692 muertes por suicidio en Andalucía, 506 fueron en hombres y 186 en mujeres. La tasa estandarizada de mortalidad por suicidio en Andalucía en 2017 por 100.000 personas fue de 13 en los hombres y 4,3 en las mujeres, es decir, se triplica en el caso de los hombres.

La frecuencia de suicidios se incrementa con la edad, siendo las tasas por 100.000 de 1,6 en menores de 30 años¹¹, 7,6 en el grupo de 30-44 años, 11,4 en el grupo de 45-64 años y 16,8 en el grupo de 65 y más años.

En un estudio sobre la distribución geográfica de la mortalidad por suicidio en Andalucía, con datos del periodo 2007-2011, se comprobó un patrón geográfico, con una concentración de las tasas más altas en la zona central y con las tasas más bajas en el litoral y la depresión bética¹².

Los datos de la mortalidad por suicidios del último año disponible cobran mayor significación en su comparación con años anteriores y con otros territorios, como se verá en los siguientes apartados. En Andalucía, la mortalidad por suicidios presenta una tendencia ligeramente descendente desde 1990 en ambos sexos.

■ GRÁFICO 3.8.3. Muertes por suicidio según sexo y franja de edad en Andalucía. Año 2017



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

Sin embargo, se observa un posible estancamiento a partir de 2012, si bien es necesario realizar análisis en mayor profundidad antes de extraer esta conclusión. De hecho, en la literatura científica existe cierta polémica sobre la evolución de la tasa de suicidios en España en los últimos años, sobre todo en los análisis para estudiar la relación con la crisis económica, sin que se llegue a resultados concluyentes.

Si comparamos las cifras por sexo entre 2016 y 2017, comprobamos que el incremento total de muertes por suicidio se ha debido al aumento en el grupo de mujeres, que pasa de 140 muertes en 2016 a 186 muertes en 2017 (un 32,9% más), mientras que en los hombres ha descendido; desde 528 en 2016 a 502 en 2017 (un 4,2% menos).

11 Una de las 43 muertes por suicidio ocurridas en el grupo de menores de 30 años fue en una persona menor de 15 años.

12 Alameda-Palacios J, Ruiz-Ramos M, García-Robredo B. (2015) "Mortalidad por suicidio en Andalucía: Distribución geográfica y relación con el uso de antidepresivos, la altitud y desigualdades socioeconómicas". *Rev. Esp. Salud Pública*; 89: 283-293.

Por grupos de edad, se mantiene la superioridad por muertes en el grupo de hombres, y se producen más muertes en los hombres en la franja de edad de 45 a 64 años, y en las mujeres en la franja de 65 años y más.

En 2017, respecto a 2016, en las mujeres se produce un incremento en todos los grupos de edad: 116,7% hasta 29 años (de 6 muertes en 2016 a 13 en 2017), 15,6% de 30 a 44 años (de 32 a 37 muertes), 13,6% de 45 a 64 años (de 59 a 67 muertes), 60,5% de 65 años y más (de 43 a 69 muertes); apreciándose los mayores incrementos, con gran diferencia, en los grupos de hasta 29 años y de 65 años y más. En el grupo de los hombres, desciende en las franjas, de 45 a 64 años, con un 6,1% menos (de 213 a 200 muertes), y en la de 65 años y más, con un 7,2% menos (de 181 a 168 muertes). Queda igual en la franja de hasta 29 años (30 muertes en ambos años), y tiene un ligero aumento en la de 30 a 44 años, un 3,8% más (de 104 a 108 muertes).

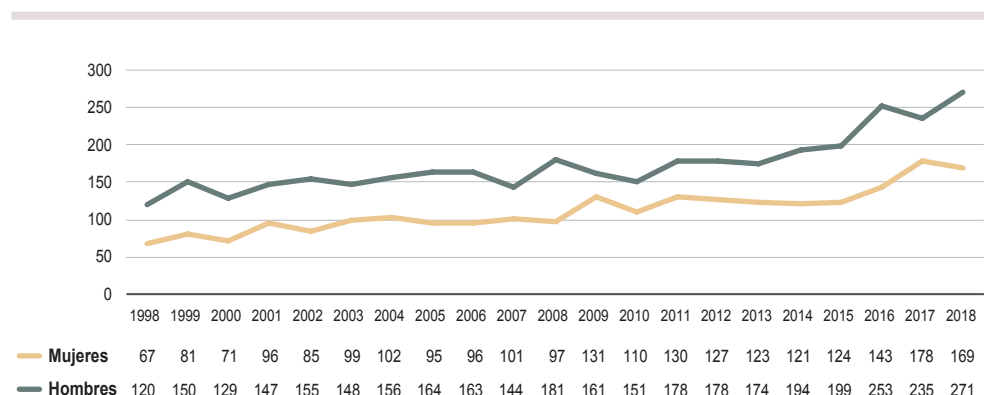
3.8.4. Donaciones de órganos registradas en Andalucía

Consejería de Salud y Familias

En el año 2018 se produjeron 271 donaciones de órganos en hombres fallecidos y 169 en mujeres fallecidas, cifras que se corresponden con el 61,6% y el 38,4% respecto al total de donantes registrados.

Las diferencias observadas entre varones y mujeres son algo superiores a las observadas en 2017, año en el que el 56,9% de los donantes fueron hombres y el 43,1% mujeres. Sin embargo, la media observada en Andalucía en los últimos 20 años es muy similar al dato observado en 2018, de modo que históricamente se observa que el 60,9% de los donantes de órganos fueron hombres y el 39,1% fueron mujeres.

GRÁFICO 3.8.4. Evolución de donantes de órganos según sexo en Andalucía. Período 1998-2018



Fuente: Servicio Andaluz de Salud. Consejería de Salud y Familias.

Finalmente, el dato observado en Andalucía en 2018 es muy similar al observado a nivel nacional, donde el 60% de los donantes de órganos fueron hombres y el 40% mujeres. Este dato refleja, la diferente tasa de mortalidad entre hombres y mujeres en condiciones de poder ser donantes, ya que las mujeres tienen una esperanza de vida al nacer superior a la de los hombres, o lo que es lo mismo, los hombres fallecen de media algunos años antes que las mujeres, lo que influye en la posibilidad de donación de órganos

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

Consejería de Salud y Familias

Para el análisis de realidad relativo al ámbito de las adicciones según sexo en Andalucía, se utilizan las encuestas de prevalencia de consumo de sustancias psicoactivas realizadas a nivel nacional y autonómico, y en los indicadores obtenidos a través del Sistema de Información del Plan Andaluz sobre Drogas (SIPASDA).

En los datos extraídos de la última encuesta realizada a nivel nacional, EDADES, Encuesta sobre Alcohol y Drogas en España 2017-2018, se observa que los hombres registran mayores prevalencias de consumo en todas las sustancias psicoactivas, a excepción de los hipnosedantes con o sin receta y los analgésicos opioides, sustancias que son consumidas en mayor medida entre las mujeres.

El alcohol es la sustancia que obtiene una mayor prevalencia tanto entre los hombres (93,6%) como entre las mujeres (88,8%), habiendo sido consumida alguna vez en la vida por la gran mayoría de la población de ambos sexos.

Es el cannabis la sustancia para la que se obtiene la mayor diferencia de prevalencia entre ambos sexos (el 43,6% de los hombres ha consumido cannabis alguna vez en la vida frente al 26,8% de mujeres), lo que se traduce en una diferencia de casi 17 puntos porcentuales.

También se registra un mayor porcentaje de hombres que ha consumido alguna vez en su vida cocaína polvo y/o base. Alrededor del 15% de hombres manifiestan haberla consumido frente al 5,9% de las mujeres. En 2017, respecto a 2015, se ha visto incrementado el consumo de esta sustancia psicoactiva tanto entre hombres como en mujeres.

Los hipnosedantes son la única sustancia consumida por una mayor proporción de mujeres que de hombres, siendo la diferencia entre ambos sexos de alrededor de 10 puntos porcentuales. Una de cada cuatro mujeres ha consumido alguna vez en su vida hipnosedantes, frente al 15,9% de los hombres que manifiestan haberlos consumido alguna vez.

Los datos expuestos confirman lo reflejado en análisis anteriores tanto a nivel nacional como en la Comunidad Autónoma. En la encuesta ESTUDES 2017, se refleja que el consumo de todas las drogas ilegales estaba 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. La edad media del consumo de hipnosedantes ha caído ligeramente hasta los 13,7 años, continuando así el descenso iniciado en 2012. El consumo de cannabis comienza, por término medio, a los 14,8 años; el de cocaína y anfetaminas a los 15,1 años y el de éxtasis a los 15,2.

En la encuesta *La Población Andaluza ante las Drogas XIV 2017*, después del alcohol y el tabaco, las drogas con un uso más extendido en la población andaluza son el cannabis (29,2% de consumo alguna vez en la vida), la cocaína en polvo (7,5% alguna vez en la vida) y el MDMA (4,1% alguna vez en la vida). Los hombres presentan prevalencias de consumo más altas que las mujeres en prácticamente todas las sustancias analizadas. Las mujeres tienen prevalencias de consumo ligeramente más altas en los que se refiere a tranquilizantes e hipnóticos sin receta médica.

El indicador Admisiones a tratamiento por consumo de sustancias o conductas adictivas, es un indicador anual que refleja la prevalencia de la morbilidad asistida. Se define como el número de admisiones a tratamiento realizadas en los Centros de Tratamientos Ambulatorios por abuso o dependencia de cada una de las sustancias psicoactivas, que se recogen en la clasificación de sustancias adoptada por el Sistema Estatal de Información Permanente sobre Adicciones a Drogas (SEIPAD) y por dependencias sin sustancia. El indicador registra tanto a las personas admitidas anualmente a tratamiento por primera vez, como a las que han realizado tratamientos previos por la misma sustancia o adicción, o por otras.

CUADRO 3.8.5. Admisiones a tratamiento por consumo de drogas según sexo, variables demográficas y sustancia principal en Andalucía. Año 2018

	Heroína / Rebujaio			Cocaína			MDMA y derivados		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Nº de admisiones	351	2.682	3.033	548	4.709	5.257	3	17	20
Edad media	41,9	42,8	42,7	36,6	35,2	35,3	19,7	30,4	28,8
Nivel de estudios (%)									
Analfabetos/as	2,8	2,1	2,2	0,7	0,7	0,7	0	0	0
Enseñanza primaria incompleta	28,8	34,9	34,1	17,8	21,3	21,1	33,3	23,5	25
Enseñanza obligatoria	55,6	51,8	52,3	61,8	63	62,8	66,7	41,2	45
Bacillerato o Ciclo Formativo de grado medio	8,8	6	6,3	14,8	10,2	10,7	0	35,3	30
Estudios Superiores	2	1,1	1,2	3,3	2,9	2,9	0	0	0
Otros	2,6	4,1	3,9	1,6	1,9	1,8	0	0	0
Situación Laboral (%)									
Empleado/a	12,2	22,2	21	26,15	42,5	40,8	33,3	35,3	35
Desempleado/a	74,3	63,1	64,4	61,5	47,9	49,3	66,6	47,1	50
Otros	13,5	14,7	14,6	12,4	9,6	9,9	0	17,6	15
Modelo de convivencia en los 30 días previos a la admisión a tratamiento (%)									
Solo/a	18,2	16,5	16,7	10,8	10,8	10,8	0	17,6	15
Únicamente con pareja	23,7	10,5	11,9	12	11,3	11,3	0	5,9	5
Únicamente con hijos/as	7,4	1,6	2,3	12,6	1,6	2,8	0	0	0
Con la pareja e hijos/as	14	18,6	18	22,6	25,8	25,5	0	0	0
Con la familia de origen	18,5	33,7	32	27,9	34,4	33,7	100	41,2	50
Otros	18,2	19,1	19,1	14,1	16,1	15,9	0	35,3	30

	Hipnóticos y sedantes			Cannabis			Alcohol		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Nº de admisiones	152	169	321	524	2.499	3.023	1.116	4.498	5.614
Edad media	49	39,8	44,2	26,3	26,8	26,7	47,4	45,7	46,1
Nivel de estudios (%)									
Analfabetos/as	1,3	2,4	1,9	0,4	0,9	0,8	0,5	0,9	0,8
Enseñanza primaria incompleta	24,4	27,8	26,1	14,8	20,4	19,5	16,2	21,5	20,4
Enseñanza obligatoria	46	50,3	48,3	67,6	66	66,3	45,2	54	52,3
Bacillerato o Ciclo Formativo de grado medio	15,1	11,8	13,4	12,6	8,9	9,5	20,3	12,9	14,4
Estudios Superiores	9,9	5,9	7,8	3,6	2,2	2,4	13,4	5,6	7,1
Otros	3,3	1,8	2,5	1	1,6	1,5	4,4	5,1	5
Situación Laboral (%)									
Empleado/a	28,2	20,1	24,1	15,9	22,6	21,5	30,4	41,5	39,3
Desempleado/a	45,4	57,4	51,7	46,5	43,4	43,9	47,5	38,4	40,2
Otros	26,4	22,5	24,2	37,6	34	34,6	22,1	20,1	20,5
Modelo de convivencia en los 30 días previos a la admisión a tratamiento (%)									
Solo/a	15,2	17,7	16,4	8,4	8,1	8,1	20	18,9	19,2
Únicamente con pareja	23	13	17,8	8,4	6,7	7	17,6	13,8	14,5
Únicamente con hijos/as	11,8	2,4	6,9	6,3	0,7	1,7	14,8	2,6	5
Con la pareja e hijos/as	21,7	21,9	21,8	9,9	12,9	12,3	26,4	29,7	29
Con la familia de origen	17,1	24,3	20,9	51,7	54,6	54,1	13,4	24,4	22,2
Otros	11,2	20,7	16,2	15,3	17	16,8	7,8	10,6	10,1

Fuente: Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía

A través de este indicador se obtiene información sobre las características sociodemográficas y sanitarias y sobre las pautas de consumo de la población que es admitida a tratamiento en la Red Pública de Atención a las Adicciones (RPAA) en Andalucía.

El análisis de las admisiones a tratamiento en 2018 por las sustancias referenciadas en la tabla anterior permite definir perfiles de las personas usuarias de la Red en función de su tipo de adicción. En 2018 se han registrado en Andalucía un total de 17.268 admisiones a tratamiento en los Centros de Tratamiento Ambulatorio de la Red Pública de Atención a las Adicciones por consumo de heroína/rebujao, cocaína, MDMA y derivados, hipnóticos y sedantes, cannabis y alcohol, lo que supone un número algo superior al de 2017 (366 admisiones más). Del total de admisiones, 14.574 (84,4%) correspondieron a hombres y 2.694 (15,6%) a mujeres. La distribución entre hombres y mujeres se mantiene estable con respecto a años anteriores, con un leve incremento de 0,5 puntos respecto del porcentaje del año anterior.

Distinguiendo por tipo de sustancia se observa que entre las personas admitidas a tratamiento por hipnóticos y sedantes existe un porcentaje más elevado de mujeres admitidas a tratamiento que en el resto de grupos (47,4%). Las siguientes sustancias que motivan el tratamiento con un porcentaje más elevado de mujeres son el alcohol, con un 19,9% y el cannabis, con el 17,3%.

La edad media del total de personas admitidas a tratamiento se sitúa en torno a los 39,2 años. En general, las mujeres presentan una media de edad mayor que la de los hombres cuando solicitan tratamiento, aunque en el caso de alguna sustancia, como la MDMA, esta regla no se cumple, debido posiblemente al reducido número de mujeres consumidoras de esta sustancia que accedieron a los centros. En el lado opuesto se encuentran los casi 10 años de diferencia que existen entre las medias de edad de mujeres y hombres que solicitan tratarse por su adicción a los hipnóticos y sedantes. La media de edad de estas personas es de 44,2 años. En este caso, la media de edad de las mujeres admitidas a tratamiento es notablemente superior a la de los hombres, 9,2 años más (49 años las mujeres y 39,8 años los hombres).

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, 32,5% del total, seguido de la cocaína, heroína y cannabis (30,4%, 17,6% y 17,5%, respectivamente). En 2018 se observa una estabilización generalizada de las tendencias que venían observándose en los últimos años del número de admisiones por alcohol, cannabis, y por cocaína. Por el contrario, en el caso de las admisiones a tratamiento por heroína y “rebujao” se observa un leve incremento, que parece mantenerse desde 2013, pasando de 2.423 admisiones ese año a 3.033 en 2018, aunque estos incrementos no se producen en base a casos nuevos, se producen por la incorporación al tratamiento de personas que ya habían realizado anteriormente tratamiento para la adicción.

En el caso de los hombres, en 2018 la cocaína es el primer motivo de tratamiento, representando el 32,3% de las admisiones a tratamiento y superando por primera vez el porcentaje de admisiones por alcohol, 30,8%. Entre las mujeres las admisiones por alcohol suponen el 41,4%. Las mayores diferencias entre ambos sexos se encuentran en las admisiones por cocaína que suponen el 20,3% de las admisiones en el caso de las de mujeres.

En cuanto al nivel máximo de estudios alcanzado, se encuentran diferencias según la droga principal y en función del sexo. En general, se detecta que el porcentaje de personas con estudios superiores es mayor entre las mujeres que entre los hombres para casi todas las sustancias. Entre las personas admitidas por hipnóticos y sedantes y por alcohol sin distinguir por sexo, se encuentran los porcentajes más elevados de personas con estudios superiores, 7,8% en el caso de hipnóticos y sedantes, seguidas por las de alcohol (7,1%).

Entre las personas admitidas por heroína o ‘rebujao’, las dos categorías predominantes son la de finalización de la enseñanza primaria obligatoria (52,3%) y la de no haber finalizado la enseñanza primaria obligatoria (34,1%). El porcentaje de quienes han finalizado Bachillerato o Ciclo Formativo de Grado Medio sólo representa el 6,3% y el de quienes han finalizado Estudios Superiores, el 1,2%.

La situación mayoritaria de las personas admitidas a tratamiento, independientemente del tipo de sustancia que motiva la admisión, es el desempleo, que oscila entre el 67,2% de las personas admitidas a tratamiento por cocaína base y el 40,2% de las admitidas por alcohol. Entre los hombres, los porcentajes de los que se encuentran trabajando son superiores a los de las mujeres, excepto en el caso de las personas admitidas por hipnosedantes, donde se observa la situación contraria.

Es destacable el porcentaje de estudiantes entre las personas admitidas por cannabis, el 24,8% (aumentando hasta el 29% en el caso de las mujeres). El 15% de las personas admitidas por MDMA también están en esta situación. Este resultado está relacionado con la menor media de edad de las personas que inician tratamiento por estas sustancias.

Respecto a los porcentajes de personas dedicadas exclusivamente al trabajo en el hogar no remunerado, siguen siendo casi exclusivamente mujeres y son más elevados entre las admitidas por consumo de hipnosedantes (6,6%) y alcohol (5,6%).

El modelo de convivencia varía principalmente en función del sexo. Se observan también diferencias por tipo de sustancia que causa el tratamiento, si bien estas diferencias pueden estar relacionadas con la edad media de las personas que son admitidas a tratamiento según la droga principal.

La convivencia con los padres o la familia de origen es el modelo más habitual de las personas admitidas a tratamiento por cualquier sustancia, excepto las admitidas por alcohol e hipnosedantes, donde es más alto el porcentaje de personas que conviven con su pareja e hijos o hijas. El porcentaje más alto de convivencia con la familia de origen se observa entre las personas admitidas a tratamiento por cannabis (54,1%) y por MDMA (50%). Este resultado está relacionado, probablemente, con la media de edad más joven de estos grupos de personas.

Por otra parte, el porcentaje de familias compuestas por un solo progenitor y uno o más hijos o hijas a su cargo, es más elevado entre las mujeres que entre los hombres, independientemente de la sustancia. Entre las mujeres admitidas a tratamiento por alcohol se encuentra el porcentaje más elevado, 14,8%, de mujeres que viven solas con sus hijos o hijas. También es alto el porcentaje que se observa entre las mujeres admitidas por cocaína (12,6%) y por hipnosedantes (11,8%).

3.8.6. Estancias hospitalarias en el Servicio Andaluz de Salud según sexo y diagnóstico principal

Consejería de Salud y Familias

En el año 2018, el número de estancias por insuficiencia cardiaca no especificada ha sido 133.314, cifra superior al año 2017, año en el que se dieron 76.165 estancias por esta causa; correspondiendo el 55% a mujeres y el 45% a hombres. En 2018 debemos tener en cuenta que la nueva clasificación de enfermedades y diagnósticos principales se hace según la CIE10 para las enfermedades cardíacas, por lo que se analizan de forma independiente las enfermedades cardíacas hipertensivas con insuficiencia cardiaca de las insuficiencias cardíacas no especificadas, siendo la categoría I11.0 Enfermedad cardíaca hipertensiva con insuficiencia cardiaca, la que más estancias registra.

En el caso de la neumonía, durante 2018 se ha producido un incremento en el número total de estancias respecto al año anterior. De este incremento, el 45,4% corresponde a las mujeres y el 54,6% a hombres. En esta patología, la clasificación CIE10 coincide con la CIE9, por lo que la comparación es posible con la de años anteriores.

3.8.7. Urgencias de Atención Primaria y de Atención Hospitalaria del Servicio Andaluz de Salud según sexo

Consejería de Salud y Familias

En 2018 se produjeron un total de 6.519.541 atenciones de urgencias de Atención Primaria del Servicio Andaluz de Salud tanto en centros de salud como en domicilio. De ellas, 6.362.863 fueron atendidas en centros de salud y 15.678 en domicilio.

A pesar del incremento en valores absolutos del total de atenciones prestadas, los porcentajes de mujeres atendidas y la atención a los hombres, permanecen prácticamente sin modificaciones apreciables, distribuyéndose en un 53,9%, recibidas por mujeres, y un 46,1% por hombres.

Las urgencias médicas y de enfermería atendidas en domicilio permanecen prácticamente sin modificaciones apreciables, en términos absolutos, para ambos sexos entre 2017 (157.252) y 2018 (156.678), manteniéndose la proporción por sexo. En 2017, el 56,8% eran mujeres y 43,2%, hombres, mientras en 2018 las cifras son el 56,8% y el 43,2%, respectivamente.

En 2018 se produjeron un total de 4.309.831 atenciones de urgencias de Atención Hospitalaria del Servicio Andaluz de Salud, correspondiendo el 54,1% a mujeres y el 45,9% a hombres, disminuyendo en su totalidad con respecto a los datos de 2017, pero manteniendo los porcentajes de atención prácticamente iguales en lo que respecta a mujeres y hombres. 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.

Las patologías, atendidas exceptuando las originarias de Obstetricia y Ginecología, mantienen porcentajes iguales que al número de personas atendidas y que corresponde a mujeres por encima del 52%, excepto en las enfermedades que afectan al aparato circulatorio y enfermedades endocrinas, nutricionales y metabólicas y trastornos de inmunidad, que afectan por encima del 52% a los hombres.

3.8.8. Recetas prescritas y dispensadas según sexo en Andalucía

Consejería de Salud y Familias

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 58,5% para mujeres y un 41,5% 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.

Esta diferencia entre mujeres y hombres también se observa en los datos de actividad asistencial en atención primaria, nivel en el que se prescribe el mayor número de recetas. Según datos de la memoria del Servicio Andaluz de Salud de 2018, un 60,9% de las consultas de medicina de familia son realizadas por mujeres y un 39,1% por hombres, lo que supone que la asistencia de las mujeres a estas consultas se sitúa 21,8 puntos porcentuales por encima de la de los hombres, dato concordante con la citada diferencia en el número de recetas prescritas a hombres y mujeres.

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

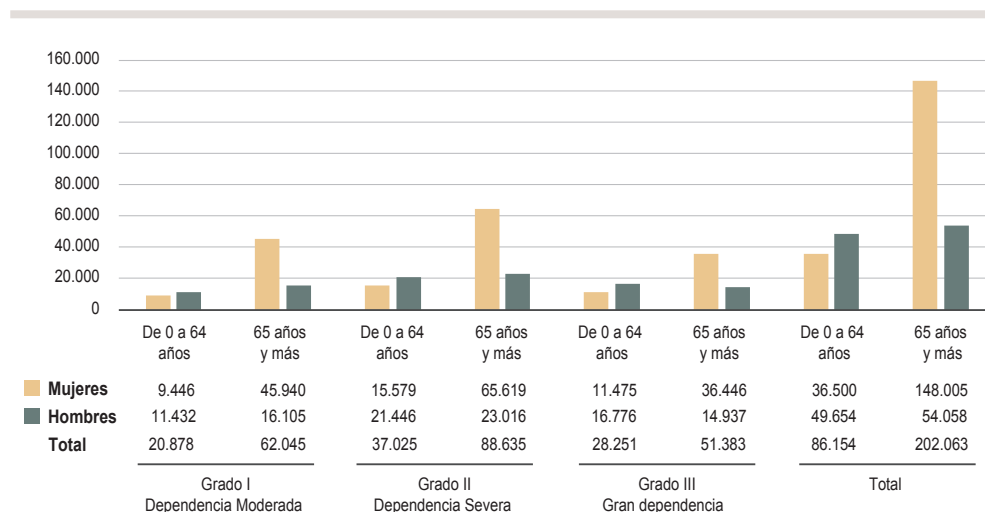
3.9.1. Personas en situación de dependencia reconocida en Andalucía según sexo, grado y edad

Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación

Según establece la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, para la Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, el reto es “atender las necesidades de aquellas personas que, por encontrarse en situación de especial vulnerabilidad, requieren apoyos para desarrollar las actividades esenciales de la vida diaria, alcanzar una mayor autonomía personal y poder ejercer plenamente sus derechos de ciudadanía”.

Según los datos a fecha de 30 de junio de 2019, proporcionados por el Sistema de Información del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SISAAD), entre las personas que se encuentran en situación de dependencia reconocida en Andalucía, continua siendo mayoritaria la presencia de mujeres, que representan el 64% y los hombres, el 36%. Con respecto al año 2018, esta distribución por sexo mantiene una proporción similar, con una variación al alza de 0,4 puntos porcentuales a favor de los hombres.

GRÁFICO 3.9.1. Personas en situación de dependencia con resoluciones dictadas según sexo y grado en Andalucía. Año 2019



Nota: Datos a 30 de junio de 2019.

Fuente: Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación. Sistema de Información del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SISAAD).

Al realizar el análisis por edad, se observa que en la franja de edad de 0 a 64 años la proporción de mujeres es menor que la de hombres, representando un 42,4% las mujeres y

el 57,6% los hombres. Esta distribución por sexo varía a partir de los 65 años, invirtiéndose, con una distribución del 73,2% de mujeres y del 26,8 % de hombres, lo que sitúa la brecha de género en esta franja de edad en 46,4 puntos porcentuales.

Según los datos del Instituto Nacional de Estadística, la distribución de la población andaluza de 65 y más años alcanza el 50,6% de mujeres y el 49,4% de hombres¹³, por lo que es mucho más acusada la feminización de la población en situación de dependencia a partir de los 65 años que la del conjunto de la población de edad avanzada.

Igualmente se observan diferencias en cuanto al sexo en función del grado de dependencia. Del 27,6% de las personas que se encuentran en situación de gran dependencia, el 60,2% son mujeres y el 39,8% hombres. La proporción aumenta a un 43,6% entre personas que se encuentran en situación de dependencia severa, de las cuales el 64,6% son mujeres y el 35,4% son hombres. Por último, un 28,8% tiene reconocida un grado de dependencia moderada (un 66,8% de mujeres y un 33,2% de hombres).

Las mujeres han asumido mayor carga de trabajo en el ámbito doméstico y de cuidados, asociadas a los roles de género, generalmente carentes de retribución, generando una mayor precariedad económica. Esta situación desigual en el reparto de responsabilidades familiares genera, por un lado, un deterioro del estado de salud y, por otro lado, una brecha de género entre las pensiones percibidas.

Consecuencia de ello, entre las personas en situación de dependencia, se observa que los hombres tienen una mayor disponibilidad de cuidados en el hogar o, en su defecto, mayores recursos para externalizar estas tareas, dada su mejor situación respecto al empleo y a las pensiones de jubilación. La situación de las mujeres mayores, en general, es la contraria, contando con menos recursos que permitan su cuidado, salvo los servicios 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

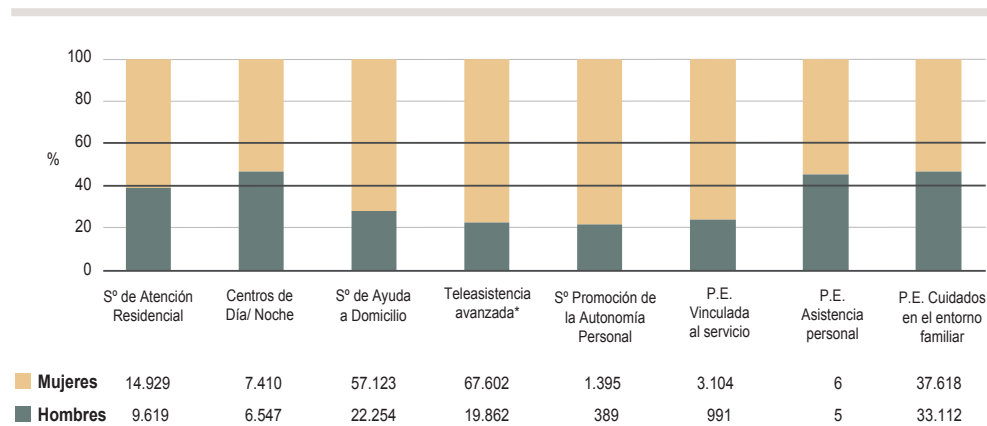
El Programa Individual de Atención en Andalucía ofrece una serie de servicios públicos, atendiendo a las diferentes necesidades de las personas en situación de dependencia y de las personas cuidadoras. En concreto, lo componen el servicio de atención residencial, el servicio de centros de día y de noche, el servicio de ayuda a domicilio, el servicio de teleasistencia y el servicio de promoción de la autonomía personal y prevención de la dependencia.

En el conjunto de prestaciones económicas reconocidas, las mujeres suponen el mayor número de beneficiarias en cada una de las modalidades, representando un 54,4% del total, mientras los hombres representan el 45,6% del total. La diferencia por sexo alcanza su máximo, de 51,6 puntos porcentuales, entre las prestaciones económicas vinculadas al servicio,

13 Según las cifras de población en la Comunidad Autónoma de Andalucía, publicados el 1 de enero de 2019 por el Instituto Nacional de Estadística.

con mayoría de mujeres. En la prestación económica para cuidados en el entorno familiar la diferencia es menor, situándose en 6,4 puntos porcentuales. Por su parte, la prestación económica de asistencia personal es poco representativa por el escaso número de personas beneficiarias.

GRÁFICO 3.9.2. Total de servicios prescritos y prestaciones económicas a través del Programa Individual de Andalucía (PIA) según sexo y tipo de servicio en Andalucía. Año 2019



Nota: Datos a 30 de junio de 2019. *Comprende el Servicio de Teleasistencia y Teleasistencia Avanzada.

Fuente: Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación. Sistema de Información del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SISAAD).

En su distribución por sexo, se observa que en todos los servicios y prestaciones prescritas a través del Programa Individual de Atención (PIA) la presencia de mujeres es mayoritaria. Los servicios prescritos más feminizados son el servicio de promoción de la autonomía personal y prevención de la dependencia, el servicio de teleasistencia avanzada (con apoyos tecnológicos complementarios) y el servicio de ayuda a domicilio, con una representación del 78,2%, el 77,3%, y el 72%, respectivamente. El servicio de centro de día y de noche es el que cuenta con mayor representación masculina (46,9%).

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 Programa Individual de Andalucía (PIA).

Atendiendo a la prestación principal, las mujeres representan, en el servicio de teleasistencia avanzada con apoyos tecnológicos complementarios, el 83,7% del total, en el servicio de promoción de la autonomía personal y prevención de la dependencia, suponen el 78,2% y en la prestación económica vinculada al servicio, el 75,8%, en los cuales se evidencia una mayor feminización.

Otro de los servicios con una presencia mayoritaria de mujeres es la ayuda a domicilio, entre las personas usuarias, se observa que existe una brecha de género que sitúa la diferencia entre sexos en 44 puntos porcentuales. En términos generales, las mujeres, producto de los roles de género, tienen mayor destreza personal para el desarrollo de las actividades de la vida diaria, lo cual permite su autonomía personal. Por ello demandan mayoritariamente el apoyo del servicio de ayuda a domicilio para desenvolverse de forma autónoma en el hogar.

En este mismo sentido, las mujeres son las usuarias mayoritarias de la teleasistencia avanzada, con apoyos tecnológicos complementarios, servicio orientado a mejorar la seguridad dentro y fuera del hogar y, por ende, a 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 y de los centros de día y de noche. Todo ello es congruente con los tradicionales patrones de género, según los cuales los hombres en situación de dependencia delegan su cuidado en mayor medida en otras personas o en entorno familiar (en general, mujeres); 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).

En cuanto a la atención a las personas en situación de dependencia, a continuación se analizan a las personas que ejercen los cuidados no profesionales en el entorno familiar. Se trata de 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 indicador relativo a las personas cuidadoras no profesionales se considera de alta relevancia de género, observándose que afecta mayoritariamente a las mujeres. El análisis del indicador puede incidir en posteriores intervenciones que fomenten el cambio de los modelos estereotipados en la sociedad, según los cuales el rol de cuidado se impone a las mujeres.

El trabajo de cuidado representa una actividad clave e indispensable dentro del funcionamiento y desarrollo de toda sociedad, que repercute en el mantenimiento del bienestar físico y emocional de las personas, tanto de personas en situación de dependencia como de las personas adultas y sanas (hijos, hijas y/o cónyuges).

Según los datos facilitados por el Sistema Integrado de Servicios Sociales a junio de 2019, se observa la persistencia de desigualdades de género en el reparto de trabajo de cuidados.

El 85,7% de las personas cuidadoras no profesionales, que están vinculadas a las prestaciones económicas por cuidados en el entorno familiar, son mujeres y el 14,3% son hombres. La brecha de género se sitúa en 71,4 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

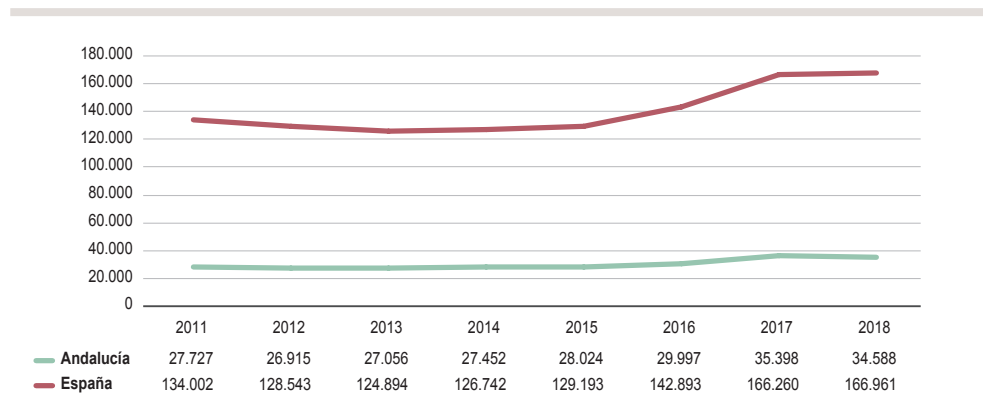
La evolución de las denuncias por violencia de género desde el año 2011 a 2018, revela un incremento progresivo, tanto en Andalucía como en España, siendo superior en Andalucía. La tasa de denuncias por cada 10.000 mujeres por violencia de género en Andalucía ha pasado de 64 en 2011 a 79,8 en 2018, lo que supone un incremento de 15,8 puntos porcentuales y en España, de 56,1 denuncias por cada 10.000 mujeres en 2011 se pasa a 70,1 en 2018, es decir, un aumento de 14 puntos porcentuales.

Según los datos del Consejo General del Poder Judicial, la tasa nacional se sitúa 9,7 puntos porcentuales por debajo de la tasa de denuncias en Andalucía.

El número de denuncias interpuestas por violencia de género en el conjunto del territorio nacional en el año 2018 continúa creciendo, siguiendo la tendencia del año 2017, aunque de forma más moderada. El incremento interanual ha sido de un 0,4%, registrando un total de 166.961 denuncias en 2018. Como referencia, en 2011, el volumen de denuncias por esta causa ascendía a 134.002 denuncias.

En cuanto a la evolución del número de denuncias presentadas por violencia de género en Andalucía, se ha pasado de un total de 27.727 en el año 2011, a 34.588 en 2018. No obstante, con respecto al año anterior, cabe señalar que las denuncias disminuyeron en 2018 en un 2,3%.

GRÁFICO 3.9.3. Evolución de las denuncias por violencia de género en Andalucía y España. Periodo 2011-2018



Nota: Se consideran las denuncias presentadas tanto por las víctimas como por 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.

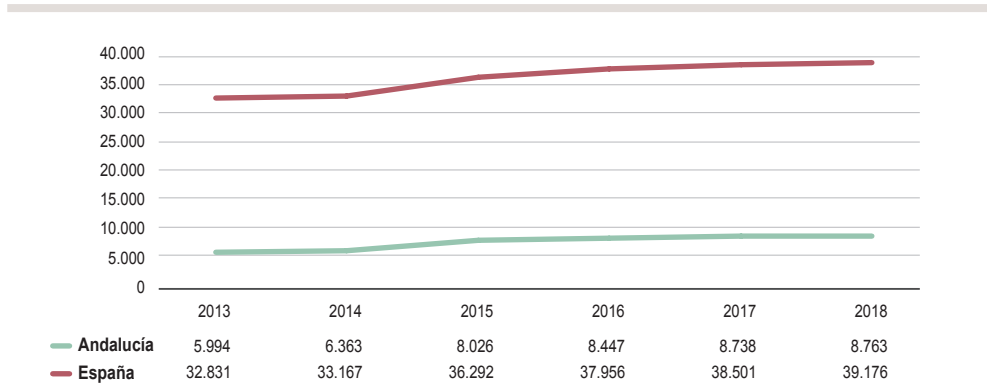
Por otra parte, el análisis del número de mujeres víctimas de violencia de género en Andalucía que tras denunciar se acogen a la dispensa a la obligación de declarar, revela que ha sufrido un descenso considerable, pasando de 3.220 mujeres que renuncian al proceso en el año 2012 a 2.557 mujeres en 2018, es decir, suponen un 20,6% menos.

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 2018, las órdenes de protección incoadas en los Juzgados de Violencia sobre la Mujer en España ascendieron a 39.176, lo que supone un 1,8% más que en el año 2017, según los datos aportados por el Consejo General del Poder Judicial. En cuanto a la evolución del número de órdenes de protección incoadas desde el año 2013 hasta 2018, se observa un crecimiento progresivo, que en su conjunto ha sido del 19,3%.

GRÁFICO 3.9.4. Evolución de las órdenes de protección incoadas en los Juzgados de Violencia sobre la Mujer en Andalucía y España. Periodo 2013-2018



Nota: Se consideran tanto los específicos Juzgados de Violencia sobre la Mujer como los que compatibilizaron el conocimiento de esta materia con otras.

Fuente: Consejo General del Poder Judicial.

En la Comunidad Autónoma de Andalucía el volumen de órdenes de protección incoadas en los Juzgados de Violencia sobre la Mujer ascendió en el ejercicio 2018 a 8.763, observándose que se ha producido un crecimiento interanual de un 0,3%, respecto al año 2017. Desde el año 2013 a 2018 el crecimiento del número de órdenes incoadas en los Juzgados de Violencia sobre la Mujer en Andalucía en su conjunto ha sido elevado y supone un incremento del 46,2%.

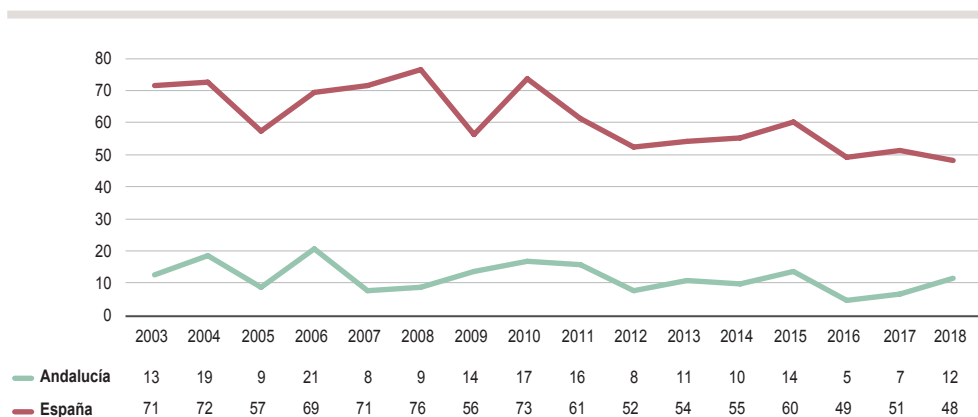
3.9.5. Evolución del número de mujeres asesinadas por violencia de género ejercida por su pareja o expareja

Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación

En España, durante el año 2018, el número de mujeres fallecidas por causa de la violencia de género ejercida por sus parejas o exparejas alcanza la cifra de 48 víctimas, 3 menos que en el año anterior. Andalucía, por su parte, ha registrado 12 víctimas mortales en el año 2018. Este número de víctimas representa el 25% de las registradas a nivel nacional.

En la comparativa con el año anterior, la evolución de víctimas mortales en la Comunidad Autónoma de Andalucía revela un incremento del 71,4%, al pasar de 7 víctimas mortales en 2017 a 12 víctimas mortales en 2018.

■ **GRÁFICO 3.9.5.** Evolución de las mujeres asesinadas por violencia de género ejercida por su pareja o expareja en España y Andalucía. Periodo 2003-2018



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.

Por otra parte, durante 2018 se ha contabilizado la muerte de 3 menores por violencia de género ejercida contra sus madres en España. En la Comunidad Autónoma de Andalucía 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. En Andalucía se han contabilizado 6 casos de muerte en este periodo.

3.9.6. Mujeres usuarias de los Servicios del Instituto Andaluz de la Mujer

Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación

El Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) desarrolla y despliega una amplia red de recursos y servicios para garantizar los derechos contemplados en la normativa vigente, en el marco de las funciones que tiene encomendadas y en cumplimiento de los mandatos de igualdad de género de 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, y en materia de violencia de género, de 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.

Entre los servicios que se prestan desde el Instituto, destacan los que garantizan el derecho de las mujeres víctimas de violencia de género a la información, el asesoramiento y la atención integral especializada, social, jurídica, psicológica y de atención y de acogida. Así como el derecho 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.

El Instituto Andaluz de la Mujer, tanto desde los Centros municipales de información a la mujer (CMIM) como desde los Centros provinciales de la mujer (CM), 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 y Formación, Área jurídica, Área psicológica, Atención Social y Programas.

A continuación, el indicador referido a la atención a mujeres en los 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 2018, el número total de mujeres atendidas en el total de Centros del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), asciende a 93.128 mujeres, un número similar a las atendidas en el año 2017.

Entre los servicios ofrecidos por el IAM 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 de la mujer (CM); la atención 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 víctimas de violencia de género, y personas dependientes que les acompañen.

Del cómputo total, el 76,2% (70.990 mujeres) fueron atendidas en alguno de los 174 Centros municipales de información a la mujer (CMIM) repartidos por cada una de las provincias andaluzas. Por otro lado, 16.648 mujeres fueron atendidas en los ocho Centros provinciales de la mujer que gestiona el IAM.

Por provincias, en cuanto a las mujeres atendidas en los diferentes CMIM de Andalucía durante el año 2018, se observa que el mayor volumen de atención recae en Sevilla, con un 19,2% del total, seguida de Córdoba, con un 18,5% de atenciones. En los CMIM de Jaén, se atienden al 12,2% del total y lo siguen Granada (11,5%) y Cádiz (10,9%). El resto de mujeres atendidas en Andalucía, se localizaron en Málaga (10%), en Almería (9,5%) y en Huelva (8,2%).

Otro de los indicadores relevantes en cuanto a la actividad del IAM es el relativo al Servicio integral de atención y acogida de mujeres y personas dependientes (en su mayoría menores a su cargo). Se trata de un recurso básico y prioritario en la Comunidad Autónoma, destinado a la protección y seguridad a 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 2018, el número de personas (mujeres y personas dependientes acompañantes) acogidas en los diferentes recursos del IAM en Andalucía asciende a un total de 2.557, repartidas entre las diferentes provincias, siendo Sevilla la que ocupa un lugar relevante con un 23,3% del total. El número de personas acogidas continúa elevándose anualmente.

Por último, del total de consultas telefónicas realizadas al teléfono de Información del IAM (900 200 999), las transferidas al Servicio de asesoramiento legal telefónico para mujeres víctimas de violencia de género durante el año 2018 ascienden a 2.933 consultas en Andalucía, número similar al de las consultas a este servicio en 2017. En cuanto a su contenido, se trata de consultas especializadas en el ámbito del Derecho Penal y Civil, así como otras en el ámbito del Derecho Laboral o de Extranjería, entre otros.

3.9.7. Prestación por nacimiento y cuidado de menores concedidas

Consejería de Hacienda, Industria y Energía

A partir del 1 de abril de 2019¹⁴, las prestaciones por maternidad y paternidad se unifican en una única prestación denominada nacimiento y cuidado del menor, 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.

En 2018, según los datos registrados por el Ministerio Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, se observa un descenso en el número de prestaciones por maternidad concedidas en la Comunidad Autónoma de Andalucía del 4,4%, con respecto a las registradas en 2017, con un total de 45.219 prestaciones. Esta tendencia a la baja se viene produciendo en los últimos años, siendo muy similar a la disminución del número de prestaciones por maternidad del año 2017 con respecto al año anterior, que fue del 4,7%.

La prestación por maternidad es un subsidio que se reconoce a todas las personas trabajadoras que disfruten de los periodos de descanso laboral legalmente establecidos en los supuestos de maternidad biológica, adopción, acogimiento familiar y tutela, con una duración de 16 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. Una parte de este permiso se puede ceder al otro progenitor o progenitora hasta un máximo de 10 semanas, siendo las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre.

En la Comunidad Autónoma de Andalucía, aunque se constata que esta prestación continúa disfrutándose mayoritariamente de forma exclusiva por las madres, (dado que solo se comparte en el 1,9% de los casos con el otro progenitor o progenitora de manera simultánea o sucesiva); se observa que entre los años 2017 y 2018 se ha producido un incremento significativo en el número de los permisos disfrutados por el otro/a progenitor/a, cifrándose en un 11%.

A nivel nacional, las prestaciones por maternidad concedidas en 2018 experimentan un descenso respecto al año anterior, superior al registrado en Andalucía, del 5,8%, con un total de 252.706 prestaciones. Del total de las mismas, 4.731 prestaciones se concedieron al otro progenitor o progenitora, lo cual supone un 4% menos de los otorgados en 2017.

14 <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/6b96a085-4dc0-47af-b2cb-97e00716791e>

En cuanto al permiso de paternidad, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, estableció entre las medidas para fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral el permiso específico de paternidad.

En 2018 las prestaciones de paternidad concedidas en la Comunidad Autónoma de Andalucía alcanzaron un total de 43.711, lo que supone un incremento respecto al año 2017 del 1,8%. En el conjunto de España, se concedieron 255.531 prestaciones por paternidad en 2018, valor inferior a las concedidas el año anterior en un 3,4%.

El mencionado Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, ha establecido un calendario sobre la duración del permiso de paternidad, según el cual, desde el 1 de abril de 2019 la suspensión del contrato por nacimiento tendrá una duración de 8 semanas, de las cuales las 2 primeras deberán ser disfrutadas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. A partir de 2020, la suspensión será de 12 semanas, de las cuales las 4 primeras semanas serán ininterrumpidas y en 2021 la suspensión será de 16 semanas, de las cuales las 6 primeras deberán disfrutarse de forma ininterrumpida, logrando la igualación de los permisos de paternidad y maternidad¹⁵.

15 Según la Disposición Transitoria 13ª Aplicación paulatina del artículo 48 en la redacción por el 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.

3.10. VIVIENDA Y TRANSPORTE

3.10.1. Regímenes de tenencia de la vivienda principal

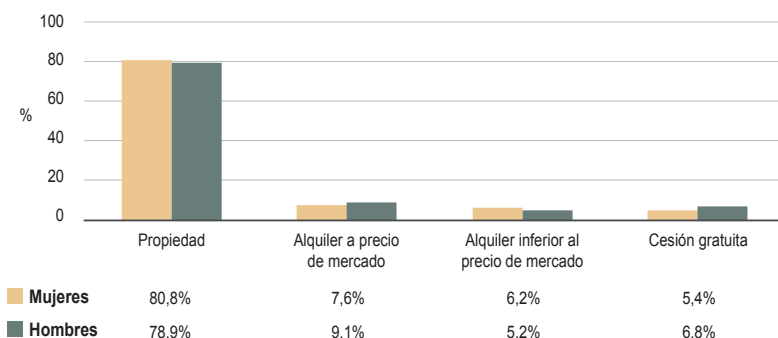
Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio

La Encuesta de Condiciones de vida (ECV) 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. Dichos datos han de ser considerados con cautela pues el número de observaciones para algunos grupos es bajo y en consecuencia puede ofrecer resultados de fiabilidad limitada.

La última ECV publicada muestra que el régimen de tenencia mayoritario de la vivienda principal es en propiedad, tanto para mujeres como para hombres (80,8% y 78,9% respectivamente), seguido del de alquiler a precio de mercado, que supone entre las mujeres el 7,6% del total, y entre los hombres el 9,1%. Los dos regímenes restantes son los menos frecuentes. El alquiler a precio inferior al de mercado supone el 6,2% del total entre las mujeres y el 5,2% del total para los hombres, mientras que el de cesión gratuita se cifra en el 5,4% entre las mujeres y el 6,8% entre los hombres.

Con respecto al año anterior, se observa que, entre las mujeres, sube el régimen de tenencia en propiedad, en 5 puntos porcentuales, así como (aunque con una subida mucho menor) el de alquiler a precio inferior al de mercado, que sube 0,6 puntos porcentuales. Esta subida tiene como contrapartida la bajada para las mujeres en los regímenes de alquiler a precio de mercado (2,9 puntos menor que en 2017), y cesión gratuita (2,7 puntos menos). Por su parte, entre los hombres, sube el régimen de alquiler a precio de mercado (2,8 puntos) y se mantiene el régimen de alquiler a precio inferior al de mercado; bajan los regímenes de propiedad (2,4 puntos porcentuales menos) y cesión gratuita (0,4 puntos menos).

■ **GRÁFICO 3.10.1.** Hogares según sexo y régimen de tenencia de la vivienda principal en Andalucía. Año 2018



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 inversas, ya que el régimen en propiedad es algo superior en hombres que en mujeres (77,3% frente a 74,4%). En cuanto al alquiler a precio de mercado, los valores nacionales son significativamente superiores a los de Andalucía, en ambos sexos (14% frente a 9,1% en el caso de los hombres y 16% frente a 7,6% en el caso de las mujeres). Por contra, en alquiler a precio inferior al de mercado los valores de Andalucía son superiores a los nacionales (5,2% frente a 2,4% para los hombres y 6,2% frente a 3,3% para las mujeres). Los porcentajes referentes a la cesión gratuita de vivienda son similares en Andalucía y España.

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

Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio

El análisis del régimen de propiedad de la vivienda por grupos de edad muestra que, el régimen en propiedad es el más frecuente en el conjunto de la población (80,8% en mujeres y 78,9% en hombres), y además, que este porcentaje va creciendo conforme aumenta la edad. Se observan diferencias por sexo, ya que mientras que en el tramo de edad de 30 a 44 años, es notoriamente mayor el porcentaje de hombres con vivienda en propiedad (73,1% frente al 65,2% de mujeres), en el tramo de 45 a 64 años, optan por este régimen de tenencia el 85% de las mujeres frente al 80,3% de los hombres. En el tramo de edad de 65 y más años, las diferencias por sexo prácticamente desaparecen con un 90,5% de tenencia en propiedad entre los hombres y un 90,2% entre las mujeres.

Comparando los datos de 2018 con los del año anterior, los datos para el total de la población (ambos sexos) muestran que el porcentaje de personas con vivienda en propiedad en la franja de edad entre 30 a 44 años es del 70,6%, 3,1 puntos porcentuales menos que en 2017. La diferencia entre hombres y mujeres se sitúa en 7,9 puntos porcentuales, frente a los 15 puntos de 2017.

En la franja de 45 a 64 años aumenta el volumen de personas propietarias, del 80,5% en 2017 al 81,8% en 2018, 1,3 puntos más. La mayor parte de dicho aumento es debido al crecimiento del porcentaje en el grupo de mujeres que pasa del 79,4% en 2017 al 85% en 2018. Por el contrario, en los hombres decrece del 81% en 2017 al 80,3% en 2018. Por último, en el tramo de edad de 65 y más años, aumenta con respecto al año anterior el número de personas con vivienda en propiedad, del 89,1% al 90,4%, que supone 1,3 puntos porcentuales más, disminuyendo la diferencia entre hombres y mujeres, de 5,2 puntos en 2017 a 0,4 puntos más.

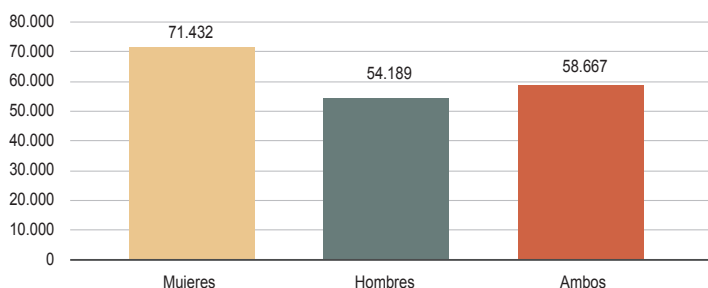
En cuanto a la comparativa con España, en el año 2018 los porcentajes de tenencia en propiedad por grupos de edad en Andalucía son superiores en relación con los valores nacionales, siendo más acusada la diferencia entre 30 y 44 años, en la que Andalucía presenta un valor de 70,6% frente al 60,7% nacional.

3.10.3. Inscripción de demandantes de viviendas protegidas en los Registros Municipales según sexo

Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio

Mediante los registros de demandantes de viviendas protegidas, las Administraciones Locales y de la Comunidad Autónoma pueden adecuar sus políticas de vivienda a las necesidades existentes, ya que suministran información actualizada sobre la demanda de este tipo de vivienda. Los Registros son de ámbito municipal y son competencia del Ayuntamiento correspondiente, quien regula las bases que rigen su funcionamiento. Por otra parte, también establecen las bases para la adjudicación de las viviendas protegidas en el ámbito municipal.

GRÁFICO 3.10.3. Personas demandantes de VPO inscritas en el Registro Municipal de Demandantes de Viviendas Protegidas según sexo en Andalucía. Periodo 2009-2019



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 agosto de 2018. Algunos ayuntamientos de Andalucía no están incluidos en el Registro. Fuente: Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio.

La herramienta del Registro se pone en marcha en junio de 2009, y desde esa fecha hasta agosto de 2019 se ha inscrito un total de 184.288 personas. Del total de solicitudes, un 38,8% corresponden a mujeres (a título individual o junto a otras mujeres), un 29,4% a hombres (solos o con otros hombres), y el 31,8% restante de manera conjunta por hombres y mujeres.

3.10.4. Personas conductoras según sexo y edad en Andalucía

Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio

La Dirección General de Tráfico del Ministerio del Interior mantiene el Censo de personas conductoras, según el cual la cifra total de personas conductoras en Andalucía en 2018 fue de 4.848.250 personas, de las cuales 2.008.779 eran mujeres (el 41,4% del total) y 2.839.471 eran hombres (el 58,6%). Con respecto al año anterior, la cifra

total de personas conductoras se ha incrementado en un 1,4%. Por sexo, en 2017 la presencia de hombres y mujeres era de un 58,8% de hombres y un 41,2% de mujeres. Por tanto, la proporción de mujeres ha aumentado levemente en el último año, en 0,2 puntos porcentuales.

La presencia masculina es mayor en todos los tramos de edad, acercándose la distribución por sexo a la paridad en las edades comprendidas entre los 25 y los 34 años (en torno a un 51% de hombres y 49% de mujeres), y acentuándose la diferencia por sexo tanto en las edades más tempranas así como a medida que aumenta la edad a partir de los 35 años.

Por otra parte, un análisis entre sexo, muestra que el mayor porcentaje de conductoras tiene entre 40 y 44 años (el 14,1% del total de mujeres conductoras), y que entre los conductores, también la mayor parte se localiza en esas edades (el 11,4% del total).

3.10.5. Denuncias de tráfico según sexo en Andalucía

Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio

El estudio de la información proporcionada por la Dirección General de Tráfico del Ministerio del Interior en referencia a las denuncias de tráfico, desagregado por sexo, revela en primer lugar que en el año 2017 se presentaron 1.058.286 denuncias, un 0,9% más que en 2016, cuando el total de denuncias fue de 1.048.681.

Es preciso tener en cuenta que, sobre el total de denuncias presentadas, no consta el sexo de la persona denunciada en una parte de las mismas. A efectos del presente análisis, se toman en adelante las denuncias para las que sí consta el sexo de quien se denuncia. En 2017 consta el sexo en 836.365 casos, un 1,1% menos que en 2016 (atendiendo exclusivamente a las denuncias para las que se registró el sexo), año en que se presentó un total de 872.738 denuncias.

De estas denuncias presentadas en 2017, el 71,9% (620.375) correspondieron a denuncias a hombres, y el 28,1% (242.990) a denuncias a mujeres. Por tanto, aunque las denuncias siguen estando dirigidas fundamentalmente a hombres, se ha producido una pequeña disminución de la diferencia entre sexos, ya que en 2016 la presencia de mujeres entre las personas denunciadas era menor (27,8%) y la de hombres mayor (72,2%). Adicionalmente, se observa que las denuncias a mujeres han subido en 2017 un 0,1%, y las de hombres han bajado un 1,5%.

Por otra parte, por provincias, en el periodo 2017-2018, se observa que entre las provincias en las que las diferencias por sexo son mayores se sitúa Almería, con un 22,8% de mujeres y un 77,2% de hombres y Córdoba, Granada y Huelva, en las que el porcentaje de hombres se sitúa en torno al 74% y el de mujeres en torno al 25%.

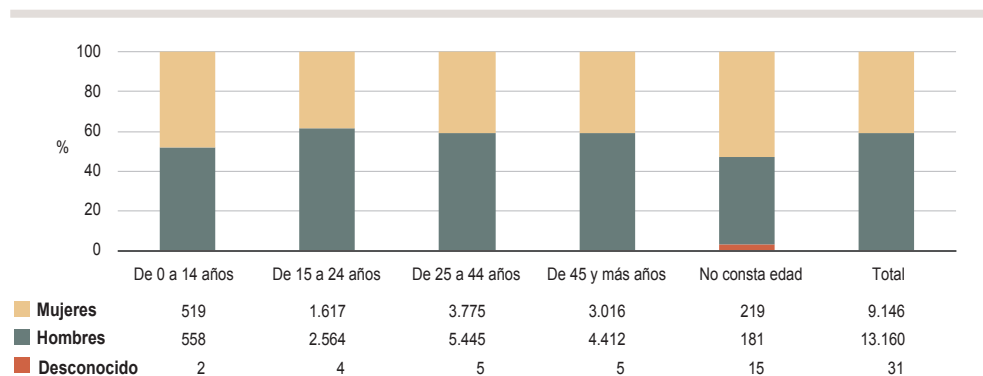
3.10.6. Personas heridas en accidente de tráfico según sexo y edad.

Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio

Según los datos de la Dirección General de Tráfico, los accidentes de tráfico en 2017 tuvieron como resultado un total de 22.337 personas heridas, de las cuales, 31 de ellas no han sido registradas consignando el sexo. De las personas heridas para las que se registró el sexo, el 41% eran mujeres, y el 59% hombres. En el año 2016 se registró un total de 22.988 personas heridas; de 23 de ellas no consta su sexo. De las restantes 22.965, un 58% fueron hombres y un 42% mujeres.

La comparativa del total de personas heridas entre 2017 y 2016 muestra una disminución de un 2,9%. Las mujeres heridas bajan un 5,1% y los hombres heridos un 1,3%.

■ **GRÁFICO 3.10.6. Personas heridas en accidente de tráfico según sexo y edad en Andalucía. Año 2017**



Fuente: Ministerio del Interior. Dirección General de Tráfico.

Analizando el número de personas heridas por edad y sexo registrado en 2017, se observa que la franja que concita un mayor número de víctimas es la de 25 a 44 años, 9.220 (el 41,3% del total) de las que el 40,9% son mujeres y el 59,1% hombres. Del total de hombres heridos, el 41,4% comprendían esta franja de edad y del total de mujeres heridas, el 41,3%.

El siguiente grupo de edad que presenta un mayor número de personas heridas es el de 45 y más años, con 7.428 personas. De ellas, un 40,6% son mujeres y un 59,4% hombres. Las personas heridas de este grupo de edad suponen el 33,3% del total de personas heridas en accidentes de tráfico, con porcentajes horizontales para hombres y mujeres, del 33,5% y del 33% respectivamente.

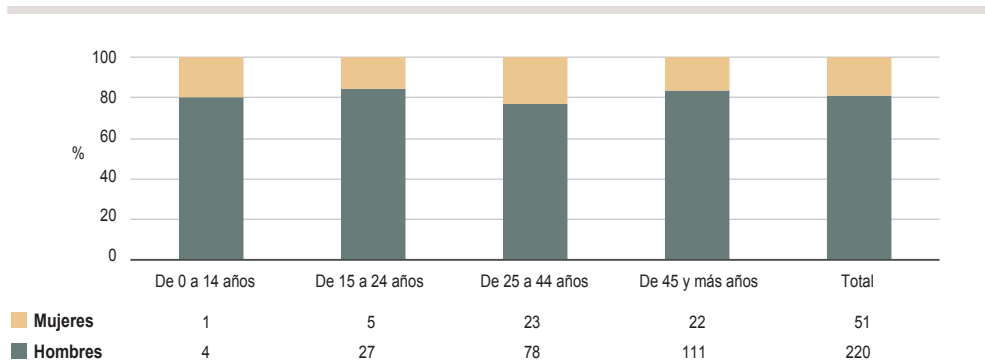
El tercer grupo de edad en importancia por el número de víctimas heridas es el de 15 a 24 años, con 4.181 personas, de las que el 38,7% son mujeres y el 61,3% hombres. Las personas heridas en este grupo de edad suponen el 18,7% del total de víctimas. A su vez, del total de hombres heridos, suponen el 19,5%, mientras que las mujeres heridas en esta franja de edad representan el 17,7% del total de mujeres heridas en accidentes de tráfico.

3.10.7. Personas fallecidas en accidente de tráfico según sexo y edad

Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio

El siguiente indicador muestra las personas fallecidas en Andalucía como consecuencia de un accidente de tráfico. El balance para 2017 fue de 271 personas (frente a las 248 del año anterior), lo que supone un aumento del 9,3% anual. Del total de personas fallecidas, el 81,2% eran hombres y el 18,8% mujeres, lo que muestra una brecha de género, que afecta negativamente a los hombres.

■ **GRÁFICO 3.10.7.** Personas fallecidas en accidente de tráfico según sexo y edad en Andalucía. Año 2017



Fuente: Ministerio del Interior. Dirección General de Tráfico.

Por tramos de edad, el tramo que concentra un mayor número de personas fallecidas es el de 45 y más años, con 133 personas fallecidas, el 49,1% del total. Por sexo, en este tramo las mujeres suponen el 16,5%, frente al 83,5% de hombres. Le sigue por número de personas fallecidas el tramo de edad de 25 a 44 años, con 101 fallecimientos, es decir el 37,3% del total. De ellas, el 22,8% eran mujeres y el 77,2%, hombres.

Analizando cada sexo por separado, entre las mujeres el mayor porcentaje de fallecimientos por accidente de tráfico se produce entre los 25 a 44 años (el 45,1% del total), y entre los hombres, en la franja de 45 o más años, con un 50,5% del total de fallecimientos.

3.11. AGRICULTURA Y PESCA

3.11.1. Empleo en la agricultura, ganadería y pesca según sexo y situación profesional en Andalucía

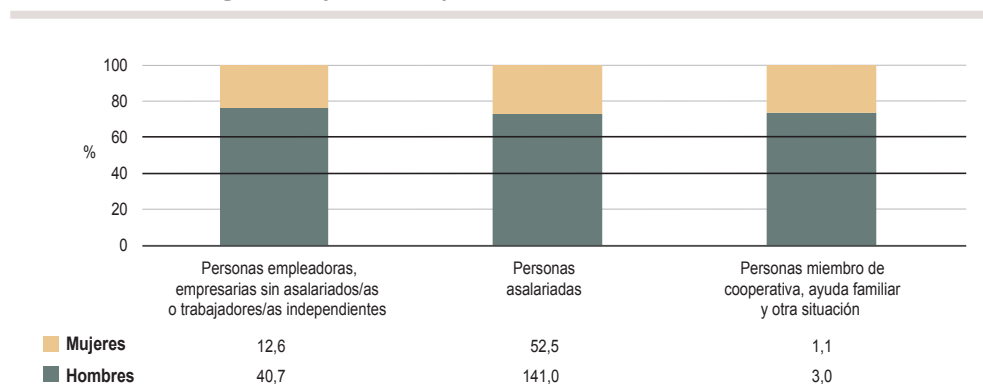
Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible

Las personas ocupadas en el sector de la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca en Andalucía en 2018 alcanzan la cifra de 250.915, de las cuales un 26,4% son mujeres (66.151 personas) y un 73,6% hombres (184.764 personas).

Analizando a las personas ocupadas en el sector teniendo en cuenta su situación profesional y su distribución por sexo, se aprecia que la proporción de mujeres es mucho menor que la de hombres en todas ellas. La situación profesional en que se encuentra la mayor parte de las personas empleadas en el sector es la de “personas asalariadas”, que concentra un total de 193.502 personas, el 77,1% del total. Por sexo, 141.000 son hombres y 52.502 mujeres. En el conjunto de las personas ocupadas del sector, estas cifras suponen a su vez el 76,3% y el 79,4%, respectivamente.

Por otro lado, la situación menos frecuente para mujeres y hombres es “personas miembro de cooperativa, ayuda familiar y otra situación” donde ambos sexos representan el mismo porcentaje, 1,6% de las personas ocupadas.

■ **GRÁFICO 3.11.1.** Personas ocupadas en el sector agricultura, ganadería, silvicultura y pesca según sexo y situación profesional en Andalucía. Año 2018



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 de Instituto Nacional de Estadística (INE).

En cuanto a la distribución de hombres y mujeres en cada categoría, la situación profesional más masculinizada la constituye la de “personas empleadoras, empresarias sin asalariados/as o trabajadores/as independientes” con un 76,4% de hombres y un 23,6% de mujeres. En contraposición, la situación profesional con mayor presencia femenina es “personas asalariadas” donde las mujeres representan el 27,1% del total. Llama la atención la diferente proporción de mujeres en esta situación profesional dependiendo de si se trata del sector público o privado, ya que en el sector público tan solo un 3% de las personas asalariadas son mujeres frente al 27,4% en el sector privado.

La evolución con respecto al año anterior muestra un descenso del 4,6% del total de personas empleadas en el sector. El descenso más importante se da en la situación “persona miembro de cooperativa, ayuda familiar u otra situación”, que baja un 26,6% (34,9% menos entre las mujeres y 23,1% menos entre los hombres). De menor intensidad es el descenso en la situación “personas empleadoras, empresarias sin asalariados/as o trabajadores/as independientes”, que baja un 10,5% (un 7,6% entre las mujeres y un 11,3% entre los hombres); y en la situación de “personas asalariadas” la bajada es del 2,3% (aunque con diferencias por sexo, ya que baja el número de hombres empleados un 3,6%, y sube el de mujeres un 1,3%).

3.11.2. Ayudas directas de la Política Agraria Común según sexo y edad

Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible

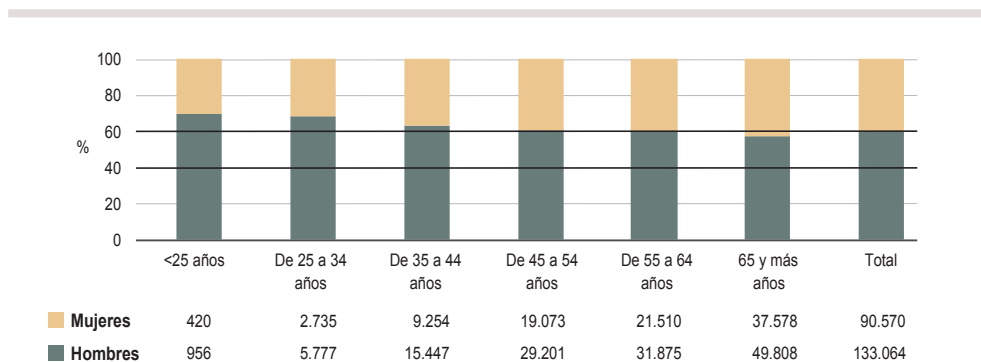
La Política Agraria Común (PAC) se basa en dos pilares fundamentales, el primero está destinado a las ayudas directas a la agricultura, y se financian con cargo al fondo FEAGA. Las ayudas vinculadas con el desarrollo rural constituyen el denominado segundo pilar y se financian a cargo del FEADER.

Los objetivos de ambos pilares son:

- 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.

Los pagos directos de la PAC se dirigen a los y las agricultores y ganaderos que cumplan como requisitos encontrarse en activo, ser titulares de una explotación agrícola o ganadera inscrita en el registro correspondiente, con independencia del régimen de tenencia de la tierra, y llevar a cabo una actividad agraria consistente 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 2018**



Fuente: Declaraciones de la PAC año 2018

El 40,5% de las personas físicas titulares de las explotaciones agrícolas y ganaderas que presentan solicitudes de ayudas directas de la Política Agrícola Común (PAC) en Andalucía en la campaña 2018-2019 son mujeres. Este es el grado de presencia femenina que se extrae de los 223.634 expedientes recibidos por la anterior Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural relativos a la solicitud única 2018, cuya titularidad corresponde a personas físicas.

Si comparamos estos datos con los de personas receptoras de ayudas directas de la PAC de las campañas anteriores, de 2011 a 2017, se observa que el porcentaje correspondiente al sexo femenino ha ido creciendo a lo largo de los años; 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 y al 40,5% en 2018.

Resulta destacable igualmente que la presencia de mujeres se incrementa levemente en los rangos de mayor edad (55 años en adelante), alcanzando el 43% a partir de los 65 años, mientras que baja también ligeramente en los tramos de edad inferiores a 55 años. Es decir, la presencia de mujeres decrece a medida que disminuyen los estratos de edad hasta suponer un 30,5% 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 estudio. En concreto, de las 223.634 personas físicas solicitantes de la PAC, un total de 90.570 son mujeres (frente a 133.064 hombres). Jaén es, en este contexto, la provincia de la comunidad autónoma en la que es más destacada la presencia femenina, con una cuota del 44,8%, mujeres.

En esta campaña se aplica por tercer año el nuevo sistema de pagos directos, que comprende ayudas desacopladas (pago básico, pago verde o greening y pago adicional a jóvenes agricultores) y ayudas asociadas a la producción agrícola y ganadera.

Atendiendo a estos dos regímenes de subvenciones, el pago básico es el más solicitado, ya que incluye aproximadamente el 97% de estas solicitudes, comprendiendo aquellas solicitudes que se refieren a incentivos para pequeños agricultores, es decir, presentadas por personas beneficiarias que perciben hasta un máximo de 1.250 euros de subvención.

Con relación al régimen simplificado para pequeños agricultores, hay que destacar que se da una proporción de mujeres del 40,3%. En cambio en el pago adicional a jóvenes agricultores y ganaderos, las mujeres suponen solo aproximadamente el 25% de las solicitudes. En las ayudas asociadas, el porcentaje de mujeres es también, en general, menor que en el pago básico. La representación femenina en el conjunto de estas ayudas es del 31,7% de los expedientes de personas físicas que las solicitan.

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

Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible

En Andalucía existe un total de 149.553 explotaciones ganaderas. De ese total, 13.826 son personas jurídicas. Entre las personas físicas (135.727 en total), 113.742 son hombres y 21.985 son mujeres, un 83,8% y 16,2%, respectivamente, lo que evidencia una fuerte masculinización del sector.

Partiendo siempre del dato de las explotaciones con titular persona física, las más numerosas en Andalucía son las equinas, con un 55% del total, que se corresponde con 74.683 explotaciones, de las cuales un 87,2% corresponden a hombres y un 12,8% a mujeres. El segundo tipo de explotación más frecuente es la de ovino/caprino, con un 16,6% del total, o lo que es lo mismo 22.565 explotaciones, un 77,4% de las cuales tienen por titular a un hombre y un 22,6% a una mujer.

En cuanto a la diferencia en presencia de hombres y mujeres, siendo siempre mayor la de hombres, se parte de una diferencia en la presencia entre sexos en el conjunto de las explotaciones de 67,6 puntos porcentuales. Las explotaciones donde esta diferencia es mayor a la del conjunto son las avícolas, con una distancia entre hombres y mujeres de 75,3 puntos porcentuales, seguida de las equinas, con 74,5 puntos de diferencia. Por debajo de la diferencia del total destacan las explotaciones apícolas (62,7 puntos de distancia entre ambos sexos) y las cunícolas, con 58,3 puntos porcentuales de diferencia. En el otro extremo, las menos masculinizadas son las explotaciones de porcino, con una distancia entre sexos de 49,4 puntos porcentuales.

Al comparar estos datos con los de 2018, se observan pocas variaciones en cuanto a la presencia de hombres y mujeres en las distintas explotaciones, destacando que aumenta menos de un punto porcentual la diferencia entre presencia de hombres y mujeres como titulares en las explotaciones avícolas, bovinas, porcinas y de ovino/caprino, y en 1,4 puntos en las explotaciones cunícolas. Se acorta levemente la diferencia en las explotaciones apícolas (0,2 puntos porcentuales) y de equinos (0,1 puntos porcentuales).

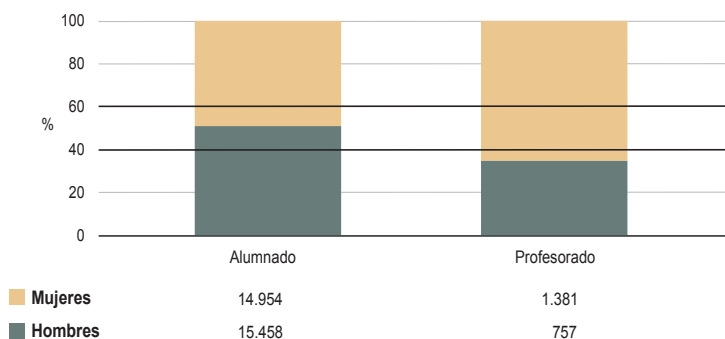
3.12. MEDIO AMBIENTE

3.12.1. Participantes en la campaña Pleamar: educación ambiental sobre el medio litoral

Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible

La campaña Pleamar: Proyecto de educación ambiental sobre el medio litoral, anteriormente conocida como Cuidemos la costa, se enmarca en el Programa de educación ambiental ALDEA Educación Ambiental, que constituye una herramienta para el desarrollo de las competencias del alumnado en materia de Educación Ambiental, mediante la introducción y desarrollo de contenidos relacionados con el cambio climático, el medio forestal y litoral, la gestión de residuos y su reciclaje, la conservación de la biodiversidad o el conocimiento de los Espacios Naturales Protegidos de Andalucía. Más concretamente, la campaña Pleamar se relaciona con la Educación Ambiental para la conservación de la biodiversidad.

■ **GRÁFICO 3.12.1.** Alumnado y profesorado participante en la campaña Pleamar del Programa de educación ambiental ALDEA, según sexo en Andalucía. Curso 2016/2017



Nota: La campaña Cuidemos la costa ha pasado a denominarse Pleamar.

Fuente: Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible. Red de información Ambiental de Andalucía.

Se puede observar que en este proyecto educativo, en el curso 2016/2017, mientras que entre el alumnado la presencia de alumnas y alumnos casi es paritaria, con un 49,2% (14.954) de alumnas y un 50,8% (15.458) de alumnos, lo que probablemente se debe a la distribución por sexo de la población escolar a la que se dirige; entre el profesorado hay una clara mayoría de mujeres, representando éstas el 64,6% (1.381) y los profesores el 35,4% (757).

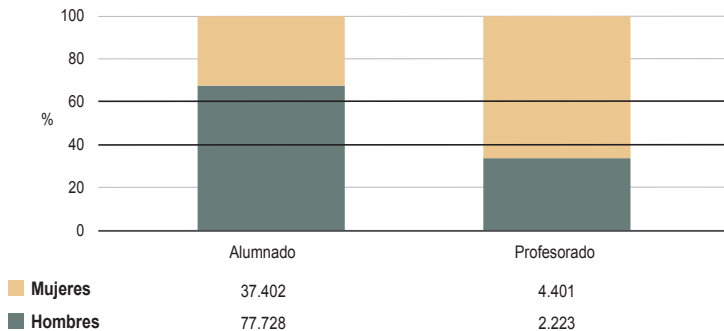
3.12.2. Participantes en el programa Semilla: educación ambiental sobre los ecosistemas forestales y la flora silvestre

Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible

El Programa de Educación para la Conservación (PEC) en la Red Andaluza de Jardines Botánicos, ha sido sustituido desde el curso 2016/2017, con la reestructuración del Programa ALDEA, por el programa educativo Semilla - Proyecto de educación ambiental sobre los ecosistemas forestales y la flora silvestre, que engloba a las anteriores campañas Crece con tu árbol y Jardines Botánicos.

El programa Semilla se crea con el objetivo de sensibilizar sobre la importancia tanto de los ecosistemas forestales como de la flora silvestre, así como identificar sus principales amenazas. Se trata de impulsar la transmisión de actitudes de respeto, cuidado y disfrute de la flora silvestre y de los ecosistemas forestales entre la comunidad educativa, desde la información, la formación y la participación activa. Pretende igualmente fomentar la investigación de la vegetación de nuestro entorno más cercano y las técnicas para la defensa, restauración y conservación de la flora y hábitats asociados, así como de los ecosistemas forestales.

GRÁFICO 3.12.2. Alumnado y profesorado participante en el Programa Semilla-proyecto de educación ambiental sobre los ecosistemas forestales y la flora silvestre, según sexo en Andalucía. Curso 2016/2017



Nota: Se sustituye el Programa de Educación para la Conservación (PEC) en la Red Andaluza de Jardines Botánicos por el programa educativo "Semilla - Proyecto de educación ambiental sobre los ecosistemas forestales y la flora silvestre".

Fuente: Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible. Red de información Ambiental de Andalucía.

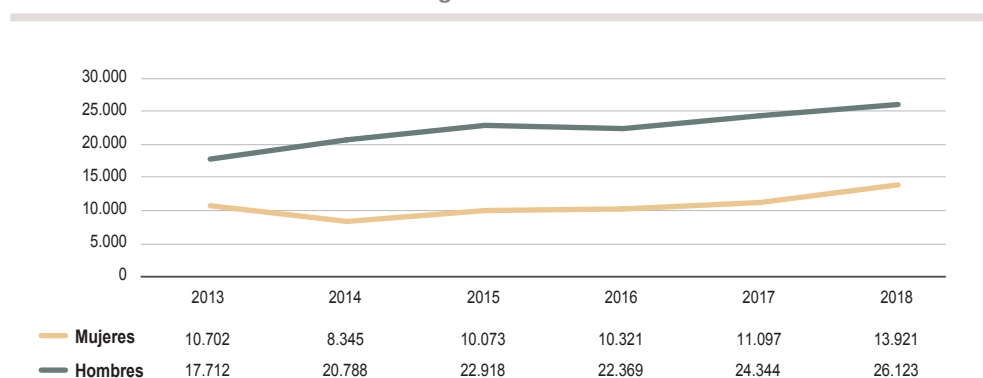
Se puede observar que entre el alumnado del Programa Semilla, hay una mayoría de hombres, concretamente el 67,5% (77.728), mientras que las mujeres son el 32,5% (37.402). Entre el profesorado, sin embargo, se da la situación inversa, con una mayoría de mujeres, que suman el 66,4% del total (4.401) y un porcentaje de hombres del 33,6% (2.223 docentes).

3.12.3. Consultas recibidas en el Servicio Integrado de Atención Ciudadana (SIAC) en materia de Medio Ambiente

Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible

El Servicio Integrado de Atención ciudadana (SIAC) tiene como objetivo principal facilitar asistencia personalizada a la totalidad de la ciudadanía, y 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. Para ello, la citada Consejería anuncia en su web los diversos canales que ha puesto a disposición de la ciudadanía a tal efecto.

GRÁFICO 3.12.3. Consultas recibidas en el Servicio de Atención Ciudadana (SIAC) en materia de Medio Ambiente según sexo. Periodo 2013-2018



Nota: De las consultas recibidas anualmente, no se ha determinado el sexo de la persona entre un 19% y 32%.
Fuente: Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible.

Respecto a las consultas recibidas durante el periodo 2013-2018, la participación de las mujeres en este Sistema de Atención Ciudadana se mantiene inferior a la de los hombres, sin alcanzar ningún año una representación equilibrada. Es necesario indicar que los datos muestran un gran número de solicitudes (entre un 19% y un 32%, dependiendo del año) para las que no se ha podido determinar el sexo ya que corresponden a consultas realizadas por entidades jurídicas. Estas consultas no se han tenido en consideración en el análisis de género.

En el año 2018, se produjeron un total de 49.195 solicitudes de información, de las que se conoce el sexo de la persona que la cursó en un 81,4% (40.044). De estas, el 34,8% (13.921) las realizaron mujeres frente al 65,2% (26.123) que fueron efectuadas por hombres. Se observa que el conjunto de solicitudes efectuadas por hombres y mujeres ha aumentado un 13% respecto a las 35.441 efectuadas en 2017, momento en el que la distribución por sexo fue de un 31,3% de mujeres y un 68,7% de hombres. Las solicitudes realizadas por mujeres han aumentado 3,5 puntos porcentuales respecto a 2017, contribuyendo a estrechar la brecha de género.

3.13. TURISMO Y COMERCIO

3.13.1. Ocupación en el sector comercial por situación profesional

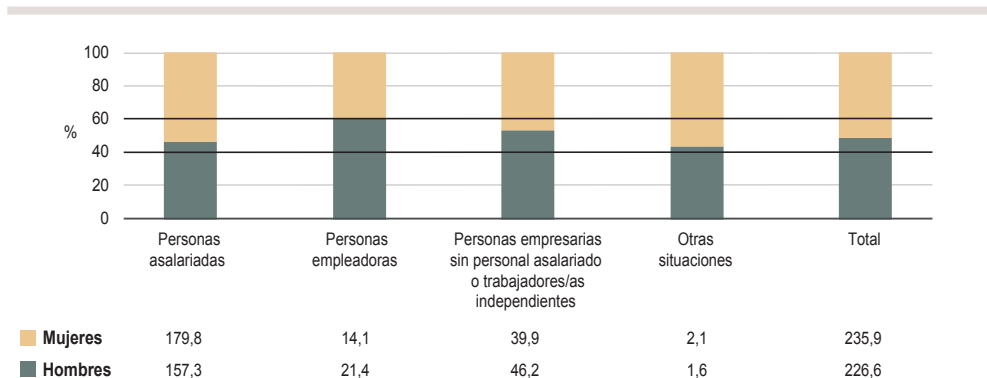
Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

En el año 2018, las personas ocupadas en el sector comercial ascendieron a 462.484, observándose un descenso de un 1,6% respecto a 2017 (469.900 personas ocupadas). En su distribución por sexo, el 51% son mujeres (235.882) y el 49% hombres (226.602). Esto supone un ligero aumento en la población femenina (0,3 puntos porcentuales) respecto a 2017, momento en el que la proporción de mujeres era de 50,7%, así como un decrecimiento similar entre los hombres que suponían en ese ejercicio un 49,3%.

Según la situación profesional, el sector comercial está compuesto, en su mayoría, por personas asalariadas (72,9%), lo que supone una subida de 3,1 puntos porcentuales con respecto al año 2017, mientras que el 27,1% restante lo forman las otras categorías: personas empleadoras (7,7%), personas empresarias sin personal asalariado o trabajadores/as independientes (18,6%), así como personas en otras situaciones (0,8%).

Cabe destacar que, en el caso de las mujeres, el porcentaje de asalariadas (53,3%) es algo superior que el de los hombres (46,7%), mientras que el de empleadoras es de un 39,7% y el de empresarias sin personal asalariado o trabajadoras independientes alcanza un 46,3%, lo que refleja una mayor tendencia al autoempleo en el sector entre los hombres. Es en la categoría de otras situaciones, que incluye a personas miembro de cooperativas, ayuda familiar y otras situaciones, donde se observa también un mayor porcentaje de mujeres (55,9%) que de hombres (44,1%).

■ **GRÁFICO 3.13.1.** Personas ocupadas en el sector comercial según sexo y situación profesional en Andalucía. Año 2018



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).

Respecto al año 2017, se observan algunas diferencias en la distribución según sexo y las diferentes situaciones profesionales. Es el caso del aumento de la brecha de género, con mayor presencia masculina entre las personas empleadoras, que en 2016 era de 11,3 puntos porcentuales para pasar a ser de 20,6 puntos porcentuales en 2018. Por el contrario, disminuye la brecha existente entre las personas empresarias sin personal asalariado o personas trabajadoras independientes, cuya diferencia varía de 17,3 puntos porcentuales en 2017 a 7,3 puntos porcentuales en 2018. Finalmente, ha aumentado la brecha con más presencia de mujeres, en la categoría de otras situaciones, siendo de 5,2 y 11,8 puntos porcentuales en 2017 y 2018, respectivamente.

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

Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local

En el año 2018 se ha recibido en Andalucía un total de 30,6 millones de turistas, lo que supone un incremento del 3,4% respecto al año anterior. Se estima que el 60,4% de estos turistas procedía de España (18,5 millones) y el 39,6% restante del extranjero (12,1 millones). En este año, el turismo nacional ha experimentado una mejor evolución, creciendo un 3,8% respecto al año anterior, frente al crecimiento del 1,3% del turismo extranjero. Por su parte, los ingresos por turismo (sin incluir excursionismo) ascendieron a 21,2 miles de millones de euros, creciendo a una tasa nominal del 2,9% que, descontando el efecto precio, se sitúa en el 1,2% real.

Del total de turistas que recibió Andalucía en el año 2018, el 48,4% fueron hombres (14,8 millones) y el 51,6% mujeres (15,8 millones), estando distribuidos por tanto de una manera equilibrada. Respecto al año anterior, los turistas hombres han evolucionado más que las mujeres, pues han crecido un 4%, frente al 1,6% de las turistas mujeres. A pesar de este cambio, la distribución por sexo del total de turistas se mantiene bastante estable en el tiempo, con un ligero predominio de las mujeres en la serie de los diez últimos años.

Según la procedencia del turista, se aprecia que en todas las categorías analizadas el porcentaje de turistas mujeres es más elevado que el de turistas hombres, pero siempre dentro de los márgenes de equilibrio, de manera similar a lo que ocurre con el total de turistas. Como excepción, se observa un mayor porcentaje de turistas hombres (50,4%) procedentes de Gran Bretaña mientras que en 2017 este efecto se observó en relación a los turistas hombres procedentes de Alemania.

Por otra parte, el análisis de los y las turistas dependiendo del territorio de destino en Andalucía elegido en 2018, presenta para ambas opciones, litoral e interior, una distribución por sexo con mayor presencia de mujeres, manteniendo la tendencia general.

Respecto al año anterior, aumenta ligeramente (0,2 puntos porcentuales) la presencia de turistas mujeres que visitan el interior de Andalucía, pasando de representar el 51,5% en 2017 al 51,7% en 2018, mientras que en aquellas que visitan el litoral ocurre la situación contraria, ya que su proporción se ha reducido en 1,1 puntos porcentuales, pasando de un 52,1% en 2017 a un 51% en 2018.

Respecto a los segmentos turísticos, los únicos para los que se dispone de información actualizada en 2018 son el de turismo de litoral, antes denominado de sol y playa, y el de turismo cultural. En ambos casos se observa un predominio de mujeres en la elección del segmento, observándose un 53,2% de mujeres en turismo cultural y un 51% en turismo de litoral.

Respecto al año anterior, se observa un ligero aumento, de 1,1 puntos porcentuales, entre los turistas hombres en turismo de litoral, de esta manera pasan de un 47,9% en 2017 a un 49% en 2018. Por el contrario, en turismo cultural el leve aumento (0,2 puntos porcentuales) se produce en el porcentaje de mujeres, que pasa de 53% en 2017 a 53,2% al año siguiente.

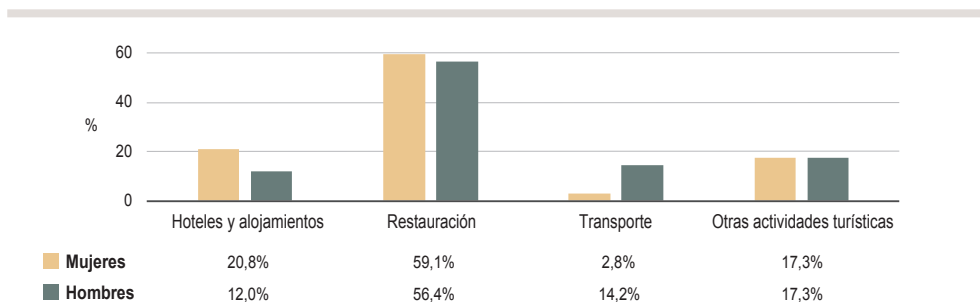
3.13.3. Personas ocupadas en el sector turístico

Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local

El número de personas ocupadas en el año 2018 en el sector turístico en Andalucía alcanzó un total de 399,2 miles de personas, de las cuales el 46,7% eran mujeres (186.300 ocupadas) y el 53,3% hombres (212.900 ocupados). Es una distribución por sexo que se aproxima más a la del conjunto de la economía andaluza (57,3% de trabajadores y 42,7% de trabajadoras) que a la del sector servicios (49,7% de ocupados y 50,3% de ocupadas). Se observa que, en comparación con el año anterior, 2017, el porcentaje de mujeres ocupadas en el sector turístico ha subido un 5,4%, mientras que los hombres aumentaron un 2,1%

Si se analiza la evolución por sexo del empleo en el turismo en Andalucía en el periodo 2008-2018, se obtiene que se ha producido un crecimiento entre las mujeres del 10,1%, frente al aumento entre los hombres del 15,2%. Como resultado de la evolución en el periodo, las mujeres casi recuperan los niveles de ocupación en la industria turística de 2008 (47,8% del total de la ocupación del sector), situándose en un 46,7% del total del sector en 2018. La crisis económica que se inició en el año 2008 afectó durante los primeros años de forma más acusada al empleo femenino. Así, en el intervalo 2009-2015, con la salvedad del año 2012, el empleo femenino evolucionó peor que el masculino, de tal forma que, 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 los tres últimos años (2016, 2017 y 2018).

■ **GRÁFICO 3.13.3.** Personas ocupadas según sexo por ramas de actividad de la industria turística de Andalucía. Año 2018



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)

El análisis por sexo y rama de actividad, muestra igualmente una distribución diferente, que no ha variado de forma sustancial en los últimos años. Entre las mujeres, la ocupación más alta se da en restauración (59,1%) y en hoteles y alojamientos (20,8%), y es muy baja en la rama de transporte (2,8%). Por su parte, también entre los hombres la rama que concentra al mayor número de personas es la de restauración, aunque proporcionalmente son menos los hombres en esta actividad (solo el 56,4% de los ocupados en turismo). También menos frecuente entre los hombres es su presencia en la rama de hoteles y alojamientos (12%). Sin embargo, es mayor la cuota de hombres que de mujeres que se dedican a los transportes (14,2%). En el apartado de otras actividades turísticas, la distribución es más equilibrada, con una presencia igual entre los hombres que entre las mujeres (17,3%).

Con respecto al año 2017, las mujeres se han ocupado más en las ramas de restauración (3 puntos porcentuales más) y otras actividades turísticas (1 punto porcentual más), y menos en las ramas de hoteles y alojamientos (3,4 puntos menos) y transportes (0,6 puntos menos). En cuanto a los hombres, disminuye sobre el total de personas ocupadas en el sector la proporción de los que trabajan en hoteles y alojamientos (1,1 puntos porcentuales menos) y otras actividades turísticas (0,8 puntos menos), y aumenta en cambio la proporción de los que se dedican a restauración (1,5 puntos más) y transporte (0,2 puntos más).

4

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

4

El análisis de la representación de hombres y de mujeres en los distintos colectivos de personal de la Junta de Andalucía, permite estudiar la existencia de una participación igualitaria atendiendo a los diferentes puestos, niveles y ámbitos de política en los que las personas al servicio de la Administración andaluza desempeñan su trabajo. La identificación de las desigualdades, en caso de producirse, permite profundizar en los factores sociales y culturales que siguen limitando la participación igualitaria, trascendiendo los sistemas de acceso, promoción y selección basados en los principios de igualdad, mérito y capacidad de la Administración pública. Estos factores condicionan por ejemplo, el menor acceso de las mujeres a puestos de mayor capacidad de decisión y con mejores remuneraciones; o también, la existencia de áreas claramente masculinizadas (transportes, medio ambiente, fomento) y feminizadas (salud, educación o servicios sociales) en la Administración pública.

El presente capítulo del Informe de impacto de género del Presupuesto 2020, incluye el estudio de la distribución por sexo del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, 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.

Como en años anteriores, el capítulo realiza un análisis evolutivo y en profundidad de uno de estos colectivos, que se selecciona de manera rotatoria cada año. En esta edición del Informe, se analiza en mayor profundidad y con una perspectiva evolutiva, el colectivo del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía en el período 2008-2019, contrastando las tendencias apuntadas en los análisis evolutivos previos realizados en 2012 y en 2016.

Se ofrece además por primera vez, una perspectiva comparada para el período 2016-2019 de la representación del personal de catálogo de las Agencias de régimen especial, el Servicio Andaluz de Empleo (SAE) y la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera (AGAPA). El resto de los colectivos (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) se analizan destacando únicamente las tendencias y los cambios interanuales más significativos.

La fecha de extracción de los datos para el análisis de las plantillas de personal se realiza habitualmente a 1 de enero del año anterior al Presupuesto, y así ha sido para los colectivos de educación, sanitario, justicia, personal no alto cargo de la Administración general y de las entidades instrumentales con responsabilidades decisorias, cuyos datos

corresponden a 1 de enero de 2019. Sin embargo, en esta edición del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto, se han utilizado datos más actualizados para el análisis del personal alto cargo de la Administración General; así como de los órganos de gobierno y del personal directivo de máxima responsabilidad de las entidades instrumentales, que se han extraído a septiembre del año 2019. Así mismo, el análisis de los equipos directivos de las entidades instrumentales se ha realizado con datos extraídos a julio del mismo año.

El Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto 2020, incluye además un estudio sobre la evolución de los permisos y situaciones administrativas disfrutadas por el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, así como de las retribuciones, en perspectiva comparada 2016 y 2019. Como en años anteriores, en el análisis de los permisos y situaciones se tiene en cuenta una selección de aquellas que tienen una especial relevancia en el análisis de las relaciones de género, y que incluyen algunas remuneradas -como las incapacidades transitorias-, como otras con impacto presupuestario, como la reducción de jornada y otras situaciones administrativas y permisos no remunerados. La metodología se centra en el análisis del Índice de Utilización (IUt), que calcula la relación entre la presencia de las mujeres en los permisos y situaciones y su presencia en la plantilla. Por su parte, el estudio evolutivo de las retribuciones se realiza a través del cálculo de la brecha salarial de género según diferentes categorías, nivel, edad y número de descendientes.

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

El presente epígrafe del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto se centra en el análisis del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía. En esta ocasión se realizará un análisis de evolución del período 2008-2019, contrastando las tendencias apuntadas en los análisis evolutivos previos realizados en 2012 y en 2016.

El capítulo se inicia con una valoración general de la representación del conjunto del personal de la Administración General y su evolución en el período 2008-2019, atendiendo a la categoría y grupo profesional, edad y cargas familiares. Se analiza el personal alto cargo según datos más actualizados a fecha de septiembre de 2019. En el caso del personal funcionario se estudia la evolución en función del nivel administrativo, y específicamente, el capítulo incluye un análisis de los niveles 27-30, los más elevados de la carrera administrativa. También se contempla el personal laboral y sus grupos profesionales, consejerías de pertenencia, descendencia y edad. Todo este personal es analizado a fecha de mayo de 2019, teniendo en cuenta la estructura administrativa del nuevo gobierno.

A continuación, se ofrece por primera vez una perspectiva comparada para el período 2016-2019 de la representación entre el personal de catálogo de las Agencias de Régimen Especial. Finalmente y para el mismo período, se presenta un estudio de los permisos y las retribuciones del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía para el año 2019, comparándolo con las mediciones que se realizaron en 2016.

4.1.1. Análisis general

En mayo de 2019 el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía lo conformaban un total de 43.824 personas, de las que 27.448 eran mujeres y 16.376 hombres mostrando un índice de presencia relativa (IPRHM¹) de 1,25. Ello muestra que se ha producido una feminización del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía en el período analizado puesto que en 2008 la presencia relativa era IPRHM=1,20. Esta tendencia resulta más intensa que la que experimenta la Administración General del Estado (IPRHM=1,04)².

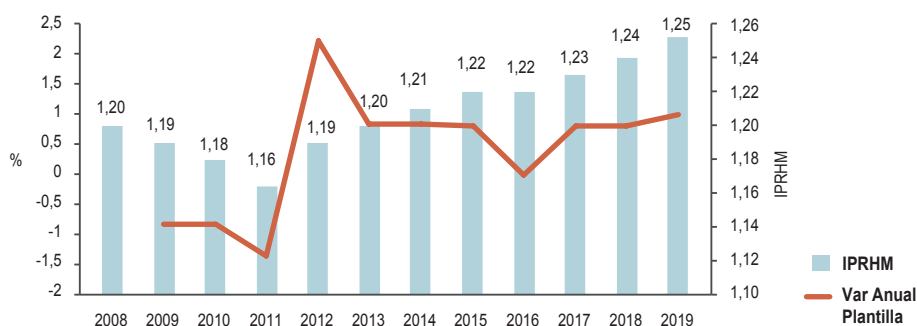
El análisis evolutivo de la representación de hombres y mujeres del personal de la administración general, muestra que los hombres han sido minoría durante todo el período, si bien, se observa que desde 2008 hasta 2013 se han mantenidos valores equilibrados, mientras que a

1 El índice responde a la fórmula $IPRHM = \frac{(M-H)}{(M+H)} + 1$, 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 IPRHM para la Administración General del Estado obtenido a partir de los datos del Ministerio de Política Territorial y Función Pública. *Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas. Enero 2019* (pag.32).

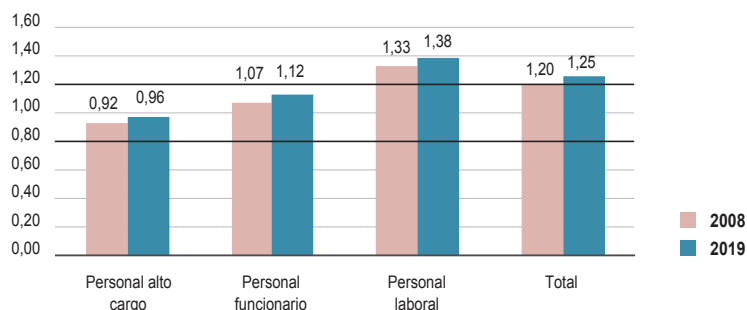
partir de 2014, se ha producido un sostenido descenso de la infrarepresentación masculina, ampliando cada año este desequilibrio.

■ **GRÁFICO 4.1.1.1. Evolución del IPRHM del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía. Periodo 2008-2019**



En 2019, esta tendencia a la feminización es compartida en todas las categorías con relación a los valores de representación en 2008. En ambos momentos, el personal laboral, que es la categoría más numerosa representando el 56% en 2019 y el 53,5% en 2008, es la que ofrece representaciones más feminizadas con IPRHM=1,38 en 2019 y 1,33 en 2008. Por su parte, el personal funcionario muestra una representación en los márgenes del equilibrio (IPRHM=1,12 en 2019 y 1,07 en 2008) siendo el que ha experimentado una mayor reducción en la participación de los hombres. Finalmente, el personal alto cargo³ de la Administración General andaluza ha mantenido valores de equilibrio muy próximos a la paridad desde 2008 (IPRHM=0,92), tendencia que se confirma en septiembre de 2019 (IPRHM=0,94).

■ **GRÁFICO 4.1.1.2. IPRHM del personal de la Administración de la Junta de Andalucía según categorías laborales. Años 2008 y 2019**



3 En análisis del personal alto cargo se realiza con datos a septiembre de 2019.

Por su parte, el personal funcionario ha experimentado una notable feminización de la plantilla en todos los grupos profesionales salvo en el C2, donde se aprecia una ligera disminución en 2019 (IPRHM=1,35) con relación a 2008 (IPRHM=1,36). La feminización es más acusada sin embargo en el grupo E (IPRHM=1,35 en 2019 y 0,80 en 2008) y en grupo A2 (IPRHM=1,21 en 2019 y 0,91 en 2008).

Cabe señalar, también, el aumento generalizado de la presencia de mujeres en los grupos que exigen mayores requerimientos formativos para su acceso y que gozan de mayores retribuciones y capacidad de decisión: el grupo A1 para personal funcionario y alto cargo, y el grupo I para el personal laboral. Este aumento de la representación femenina ha sido más notable entre el personal funcionario pasando de un IPRHM=0,88 en 2008 a un IPRHM=0,96 en 2019. Por otro lado, la menor presencia de hombres en todos los grupos profesionales del personal laboral, también se experimenta en el grupo I, donde la infrarrepresentación masculina llega a trascender incluso los valores de equilibrio en 2019 (IPRHM=1,22).

■ CUADRO 4.1.1.1. Personal de la Administración General de la Junta de Andalucía según categorías y grupos profesionales. Años 2008 y 2019

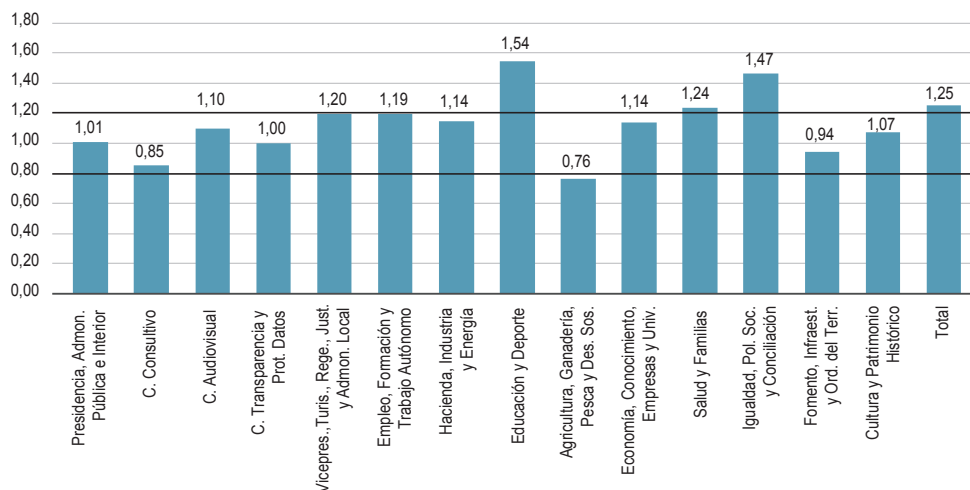
Categoría	Año	Grupos					Total
		A1/I	A2/II	C1/III	C2/IV	E/V	
Personal Alto Cargo	2019	0,96					0,96
	2008	0,92					0,92
Personal Funcionario	2019	0,96	1,21	1,25	1,34	1,35	1,12
	2008	0,88	0,91	1,05	1,36	0,80	1,07
Personal Laboral	2019	1,22	1,50	1,41	1,06	1,46	1,38
	2008	1,18	1,48	1,29	1,13	1,40	1,33

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

En mayo de 2019, las Consejerías y Consejos muestran un equilibrio generalizado, si bien, se aprecia una sobrerrepresentación de mujeres en la Consejería de Educación y Deporte (IPRHM=1,54); Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación (IPRHM=1,47); y Salud y Familias (1,24). Por otro lado, los Consejos y las Consejerías más masculinizadas son Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible (IPRHM=0,76); y ya en los márgenes del equilibrio, destacan el Consejo Consultivo (IPRHM=0,85), la Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio (IPRHM=0,94) o el Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía (IPRHM=1).

En 2008, sin embargo, se aprecian menos Consejos y Consejerías con sobrerrepresentación femenina –Igualdad y Bienestar social (IPRHM=1,53) y Educación (IPRHM=1,46); mientras que en la la Consejería de Medio Ambiente, se observaba representación muy masculinizada (IPRHM= 0,54).

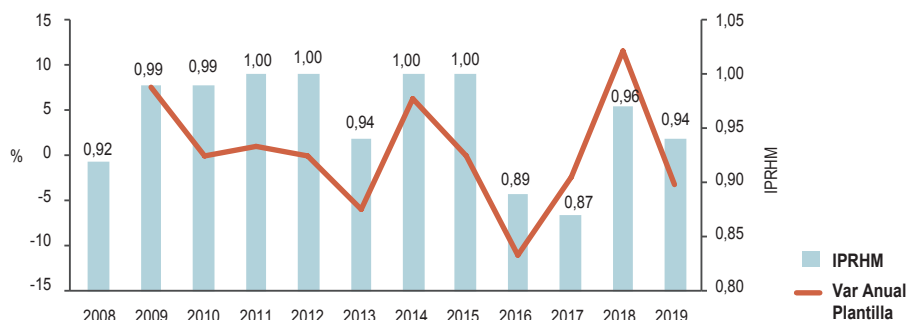
GRÁFICO 4.1.1.3. IPRHM del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía según Consejerías y Consejos. Año 2019



4.1.2. Personal alto cargo

A lo largo del periodo 2008-2019, el personal alto cargo⁴ de la Administración General de la Junta de Andalucía ha mantenido valores de equilibrio muy próximos a la paridad, salvo en los años 2016 (IPRHM=0,89) y 2017 (IPRHM=0,87), en los que se produjo un incremento de la presencia masculina revertida en 2018, cuando se vuelven a alcanzar valores próximos a la paridad.

GRÁFICO 4.1.2.1. Evolución del IPRHM del personal alto cargo. Periodo 2008-2019



4 El epígrafe se realiza con datos de alto cargo a septiembre de 2019.

En septiembre de 2019, la Administración General de la Junta de Andalucía cuenta con 212 altos cargos de los que 100 son mujeres y 112 hombres, ofreciendo una representación que mantiene la tendencia hacia la paridad (IPRHM=0,94) observada a lo largo del período.

El análisis de la representación por adscripción revela que, en ambos momentos, la Presidencia ha estado ocupada por un hombre y también, que las Viceconsejerías son las adscripciones más masculinizadas (IPRHM=0,40 en 2008 y 0,73 en 2019), mientras que las Secretarías Generales Técnicas, son las más feminizadas (IPRHM=1,33 en 2008 y 1,09 en 2019).

CUADRO 4.1.2.1. Personal alto cargo según sexo y adscripción. Año 2019. IPRHM 2019 y 2008

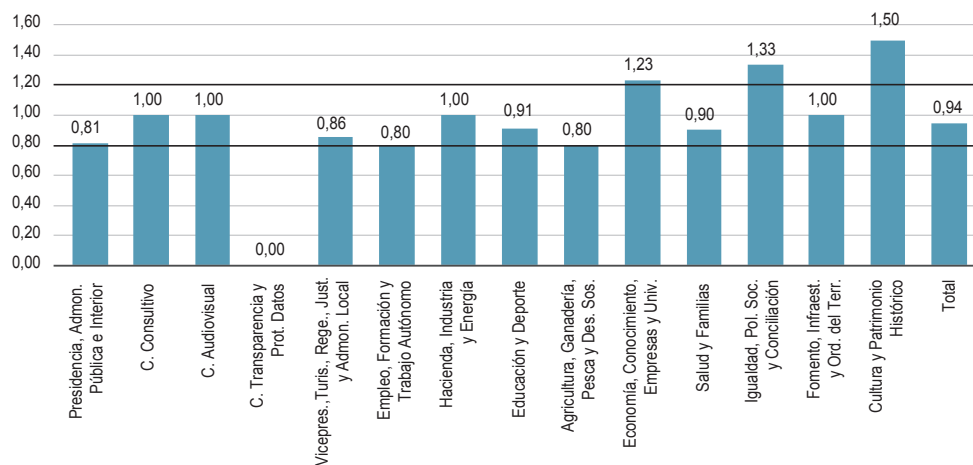
	M	H	TOTAL	IPRHM	
				2019	2008
Presidencia	-	1	1	0,00	0,00
Consejerías	5	6	11	0,91	0,93
Viceconsejerías	4	7	11	0,73	0,40
Secretaría General	17	21	38	0,89	0,67
Secretaría General Técnica	6	5	11	1,09	1,33
Dirección General y Del. Gobierno	32	33	65	0,98	1,04
Delegaciones Territoriales	26	22	48	1,08	0,90
Otros Altos Cargos	10	17	27	0,74	0,82
TOTAL	100	112	212	0,94	0,92

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

En septiembre de 2019, las Consejerías muestran, de media, valores de representación equilibrada. Las que cuentan con mayor presencia de mujeres alto cargo son Cultura y Patrimonio Histórico (IPRHM=1,50), Igualdad Políticas Sociales y Conciliación (IPRHM=1,33) y Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad (IPRHM=1,23). Al mismo tiempo, el Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía cuenta con un único alto cargo hombre, por lo que su IPRHM=0.

La presencia generalizada de mujeres entre el personal alto cargo, no la encontramos en 2008 ya que existían mayor número de Consejerías con sobrerrepresentación masculina: Presidencia (IPRHM=0,71), Consejo Consultivo (IPRHM=0,75), Vivienda (IPRHM=0,53), Empleo (IPRHM=0,74) y Agricultura y Pesca (IPRHM=0,42). Las Consejerías de Igualdad y Bienestar Social (IPRHM=1,37), Cultura (IPRHM=1,16) e Innovación y Empresa (IPRHM=1,13) eran las que en 2008 contaban con más mujeres entre sus efectivos.

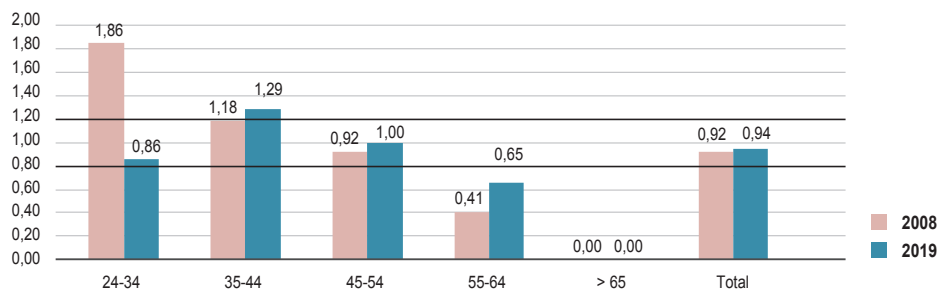
GRÁFICO 4.1.2.2. IPRHM del personal alto cargo según Consejerías y Consejos. Año 2019



Por otra parte, de las tres Agencias que tienen más de un alto cargo, el Servicio Andaluz de Empleo (IPRHM=0,67), el Servicio Andaluz de Salud (IPRHM=0,50) y la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía (IPRHM=0,00), ninguna de ellas muestra representación dentro de los márgenes de equilibrio.

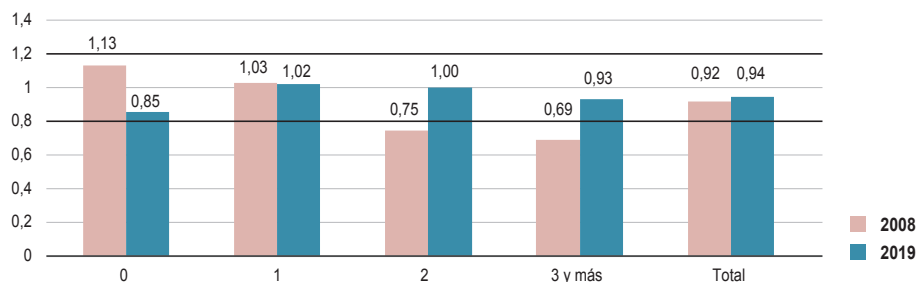
La progresiva incorporación de mujeres alto cargo de la Administración General, se constata por su mayor presencia en los tramos de edad más jóvenes. Tanto en 2008 como en 2019, los hombres alto cargo son mayoría entre la edad de 55 a 64 años o 65 y más años, esta última edad no la tiene ninguna mujer alto cargo. De 45 a 54 años, en ambos momentos, se alcanzan valores de máximo equilibrio y destaca la mayor presencia femenina entre altos cargos de 35 a 44 años, viéndose en 2019 ya una sobrerrepresentación de mujeres alto cargo en este tramo de edad (IPRHM=1,29). Cabe señalar la altísima incorporación de mujeres que se produjo en 2008 de altos cargos más jóvenes (IPRHM=1,86), mientras que en 2019 se reduce su participación quedando la representación de hombres y mujeres altos cargos dentro de los márgenes del equilibrio (IPRHM=0,86).

GRÁFICO 4.1.2.3. IPRHM del personal alto cargo según edad. Años 2008 y 2019



El análisis por descendientes muestra como a lo largo del período, parecen reducirse las limitaciones para el acceso a puestos de alto cargo debido a las cargas familiares. En 2008, las mujeres alto cargo con opción 2 o 3 y más descendientes eran minoría, y sumaban más presencia entre el personal con 1 o, sobre todo, con ningún descendiente. En 2019 existe la representación equilibrada de mujeres y hombres alto cargo en cualquier opción de descendencia. Al mismo tiempo, dentro del equilibrio, se observa una mayor feminización comparada en 2019 entre el personal alto cargo con dos, tres y más descendientes que en 2008, mientras que en la opción sin descendientes, se observa una importante reducción de la sobre-representación femenina, pasando de un IPRHM=1,13 en 2008 a un IPRHM=0,85 en 2019.

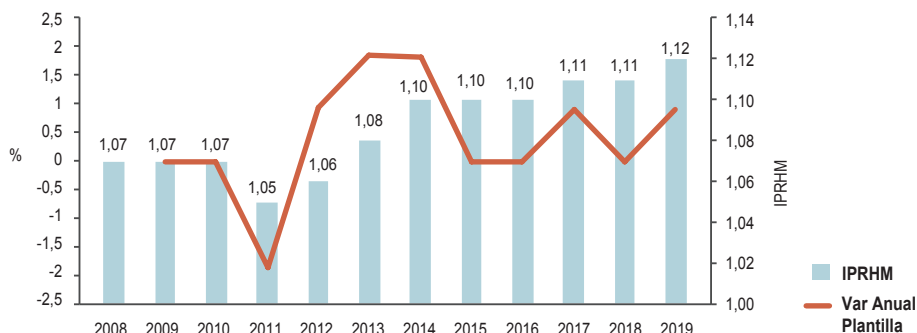
■ **GRÁFICO 4.1.2.4. IPRHM del personal alto cargo según número de descendientes. Años 2008 y 2019**



4.1.3. Personal funcionario

El personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía ha experimentado a lo largo de período 2008-2019 una lenta feminización, manteniendo valores de representación equilibrados para todos los años. Solo en los años 2011 y 2012 en los que se aprecia una ligera reducción, la presencia de mujeres se ha ido incrementando, pasando de valores que rozaban la paridad en 2008 (IPRHM=1,07) a una representación más feminizada en 2019 (IPRHM=1,12).

■ **GRÁFICO 4.1.3.1. Evolución del IPRHM del personal funcionario. Período 2008-2019**

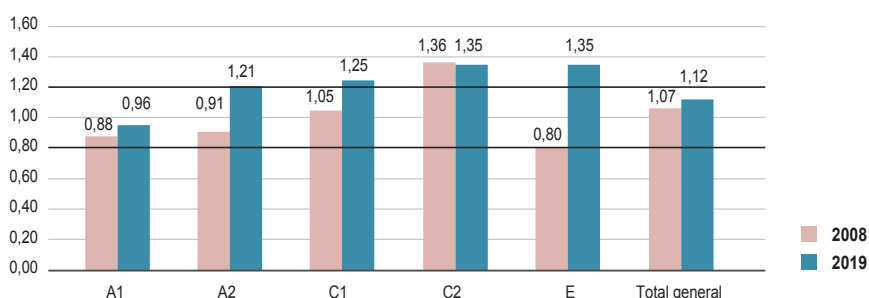


De 2008 a 2019 se aprecia un cambio en la composición de la plantilla del personal funcionario según el grupo profesional. Si en 2008 los grupos más numerosos eran el C1 (28,5%) y el grupo C2 (27,8%), en 2019 por el contrario, se destaca el grupo A1 que representa el 44,4% del total de la plantilla, seguido del grupo C1 que acoge al 34,4%; mientras, el grupo C2, no representa más que el 7,7% del total.

Al mismo tiempo, a lo largo del período se aprecia también una feminización de la plantilla en todos los grupos profesionales, salvo en el C2, donde se experimenta una ligera disminución en 2019 (IPRHM=1,35) con relación a 2008 (IPRHM=1,36). La feminización es más acusada en el grupo E (IPRHM=1,35 en 2019 y 0,80 en 2008) aunque su peso es muy pequeño en el total de la plantilla en ambos años (el 0,8% en 2008 y el 0,2 en 2019), así como en el grupo A2 (IPRHM=1,21 en 2019 y 0,91 en 2008).

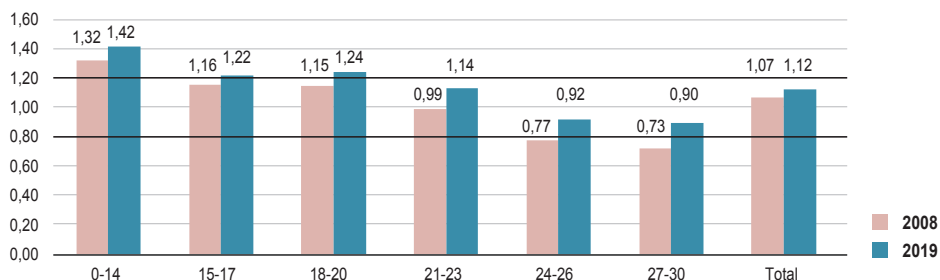
Dado el peso creciente que asume el grupo A1 en 2019, cabe destacar la incorporación de mujeres que se produce en el mismo pasando de una representación en los márgenes del equilibrio en 2008 (IPRHM=0,86) a ascender hasta valores próximos a la paridad en 2019 (IPRHM=0,96).

■ GRÁFICO 4.1.3.2. IPRHM del personal funcionario según grupo profesional. Años 2008 y 2019



Atendiendo al nivel administrativo del personal funcionario de la Administración General, se observa una tendencia a la feminización en todos los niveles, destacándose los niveles más altos de la escala. Así, son los niveles 27-30 los que han experimentado una mayor presencia de mujeres, pasando de una representación mayoritariamente masculina (IPRHM=0,73) en 2008 a valores de equilibrio en 2019 (IPRHM=0,90).

■ GRÁFICO 4.1.3.3. IPRHM del personal funcionario según nivel administrativo. Años 2008 y 2019



No obstante en ambos momentos, los niveles más bajos son los que ofrecen una infra-representación de hombres, observándose en ambos años hasta el nivel 14, y ya en 2019, también en los niveles 15-17 y 18-20 de la escala administrativa.

Un análisis más detallado por nivel administrativo ofrece información más precisa sobre la representación desagregada en ambos años. De esta manera se observa como en 2008 más de la mitad de los niveles tenían una sobrerrepresentación masculina (del 30 al 25, el 23, el 21, el 13 y el 12) y tres niveles (el 18, el 17 y el 14) sobrerrepresentación femenina. Por el contrario en 2019 solo dos niveles (el 21 y el 13) presentan un desequilibrio por una mayor presencia de hombres, mientras que siete niveles (el 22, del 19 al 17, el 15, el 14 y el 12) tienen una sobrerrepresentación de mujeres.

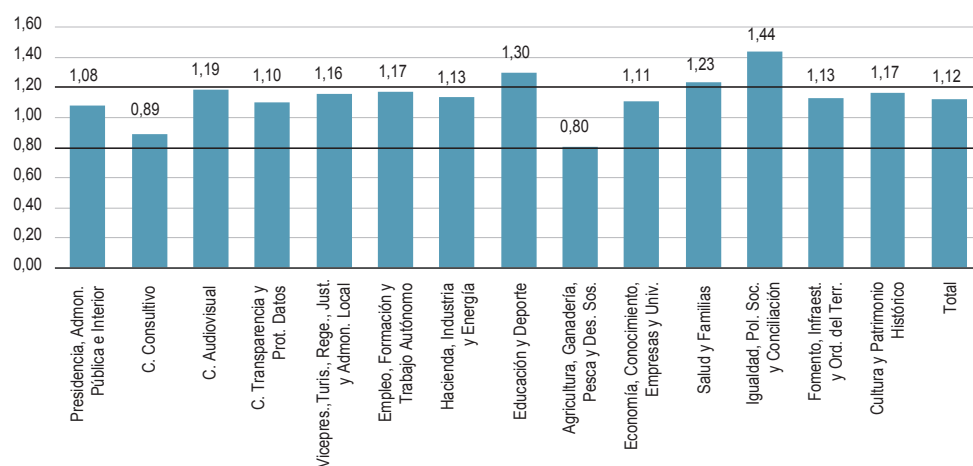
■ CUADRO 4.1.3.1. Personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía según sexo, nivel y grupo profesional. Año 2019 e IPRHM 2019 y 2008

Grupo/ Nivel	A1		A2		C1		C2		E		Total				IPRHM	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	Total	%	2019	2008
30	79	110									79	110	189	0,9	0,84	0,59
29	33	42									33	42	75	0,3	0,88	0,78
28	424	464									424	464	888	4,1	0,95	0,78
27	247	346									247	346	593	2,7	0,83	0,69
26	453	632									453	632	1.085	5,0	0,84	0,74
25	1.864	2.213									1.864	2.213	4.077	18,9	0,91	0,77
24	211	171	36	16							247	187	434	2,0	1,14	0,90
23	385	421									385	421	806	3,7	0,96	0,76
22	840	548	476	277							1.316	825	2.141	9,9	1,23	1,08
21				39		8					-	47	47	0,2	-	-
20			537	483	10	91					547	574	1.121	5,2	0,98	0,81
19			1								1	-	1	0,0	2,00	1,00
18			675	316	2.244	1.233					2.919	1.549	4.468	20,7	1,31	1,23
17					59	11	2	14			61	25	86	0,4	1,42	1,33
16					773	552	14	71			787	623	1.410	6,5	1,12	1,09
15					1.527	895	12	7			1.539	902	2.441	11,3	1,26	1,19
14							1.189	501			1.189	501	1.690	7,8	1,41	1,37
13									1	3	1	3	4	0,0	0,50	0,33
12									26	10	26	10	36	0,2	1,44	0,63
Total	4.536	4.947	1.725	1.131	4.613	2.790	1.217	593	27	13	12.118	9.474	21.592	100	1,12	1,07
	9.483		2.856		7.403		1.810		40		21.592					
IPRHM 2019	0,96		1,21		1,25		1,34		1,35		1,12					
IPRHM 2008	0,88		0,91		1,05		1,36		0,80		1,07					

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

La distribución comparada del personal funcionario por Consejerías y Consejos también refleja esta mayor presencia de mujeres, incrementado los valores de representación en la mayoría de las Consejerías. Sin embargo en ambos momentos, se observan Consejerías y Consejos con mayor presencia masculina: en 2008 el Consejo Consultivo de Andalucía (IPRHM=0,84), Agricultura y Pesca (IPRHM=0,82) e incluso Medio Ambiente, mostraba una sobrerrepresentación (IPRHM=0,62); y en 2019 de nuevo el Consejo Consultivo de Andalucía (IPRHM=0,89) o Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible (IPRHM=0,80).

GRÁFICO 4.1.3.4. IPRHM del personal funcionario según Consejerías y Consejos. Año 2019



A lo largo del período se mantienen también las Consejerías más feminizadas: en 2008 se destacaban Igualdad y Bienestar Social (IPRHM=1,39) y Educación (IPRHM=1,32); mientras que en 2019, son también Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación (IPRHM=1,44), Educación y Deporte (IPRHM=1,30) y Salud y Familias (IPRHM=1,23) las que sobrepasan los valores de representación equilibrada.

Esta mayor presencia de mujeres a lo largo del período 2008-2019 también se aprecia en todos los tramos de edad del personal funcionario. Así, si en 2008 los tramos de mayor edad estaban ampliamente masculinizados (IPRHM=0,36 entre mayores de 65 años e IPRHM=0,78 entre el personal de 55 a 64 años), mientras que las mujeres eran mayoría entre el personal más joven (IPRHM=1,22); en 2019 se afianza la tendencia a la feminización entre el personal menor de 35 años (IPRHM=1,31), mientras que el resto de tramos de edad mantienen valores de equilibrio.

Por otro lado, en 2008, los tramos de mayor edad y de más alto nivel administrativo mostraban una sobrerrepresentación masculina, mientras que la sobrerrepresentación de mujeres se apreciaba entre el personal más joven y de los niveles más bajos de la escala administrativa. En 2019 la sobrerrepresentación masculina solo se mantiene entre el personal mayor de 65 años y en los niveles más altos, mientras que la mayor presencia de mujeres

se encuentra en todos los tramos de edad de los niveles más bajos y entre el personal más joven de los niveles medios y altos de la escala.

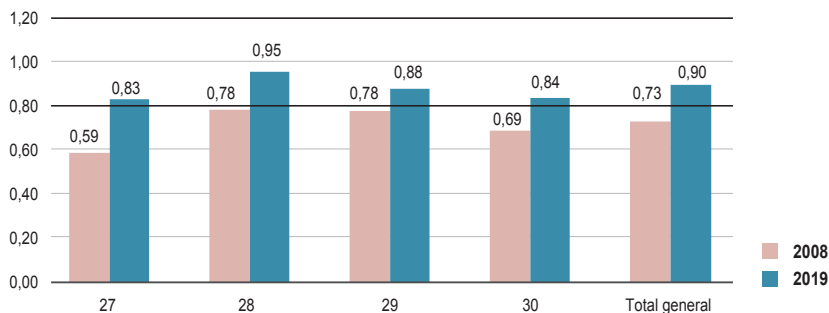
Es decir, que a lo largo del período las mujeres se han ido incorporando a todos los niveles administrativos y en todos los tramos de edad, siendo mayoría entre el personal funcionario más joven de todos los niveles administrativos y por tanto, revirtiendo progresivamente la masculinización tradicional de los tramos de edad más elevados, específicamente, entre los niveles más altos.

Personal funcionario de los niveles 27–30

El análisis más desagregado de los niveles administrativos más altos y por tanto, con mayor responsabilidad y retribución, resulta de especial interés para el estudio de la representación. La evolución de la distribución de los niveles 27-30 de la escala administrativa ha experimentado en el período 2008-2019, un incremento de la presencia de mujeres tanto a nivel agregado, como en cada uno de estos niveles de estudio.

Si en 2008, el conjunto de los niveles 27-30 mostraba una sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,73) en 2019 alcanza valores equilibrados (IPRHM=0,90). Lo mismo ocurre en cada uno de los niveles, pues en 2008 ningún nivel presentaba una composición equilibrada por la baja presencia femenina, especialmente en el nivel 27 y en 2019 se supera esta situación y se alcanzan valores de equilibrio en todos los niveles.

GRÁFICO 4.1.3.5. IPRHM del personal funcionario según niveles 27-30. Años 2008 y 2019

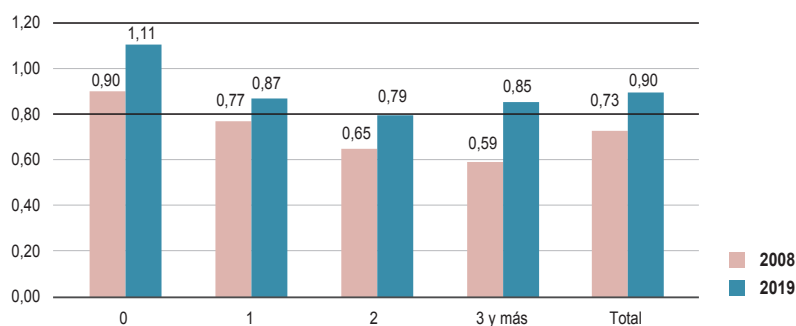


Según la edad, se constata esta tendencia a la feminización de todos los niveles y en todos los tramos de edad. Se puede apreciar también como en ambos momentos, el personal funcionario menor de 35 años se concentra en los niveles 28-29, y donde se observa una importante presencia de mujeres que en 2019, trasciende incluso los valores equilibrados (IPRHM=1,27).

En ambos años también, el personal con mayor edad –entre 55 a 64 años y mayores de 65– está masculinizado en prácticamente todos los niveles. Y se destaca el avance entre las personas de 35 a 44 años y de 45 a 54 años, en los que la presencia femenina ha ido incrementándose hasta alcanzar valores de equilibrio en 2019.

Atendiendo al número de descendientes, se aprecia cómo a lo largo del período 2008-2019, la mayor presencia de mujeres entre los niveles más elevados de la escala administrativa se produce en todas las situaciones, si bien, es más acusada entre el personal sin descendientes (IPRHM=0,90 en 2008 y 1,11 en 2019) pero también, con tres o más (IPRHM=0,59 en 2008 y 0,85 en 2019). Mientras que en 2008 solo el personal sin descendientes se encontraba en los márgenes del equilibrio, en 2019 todas las opciones, salvo la de dos descendientes, alcanzan valores equilibrados.

■ GRÁFICO 4.1.3.6. IPRHM del personal funcionario según niveles 27-30 y número de descendientes. Años 2008 y 2019



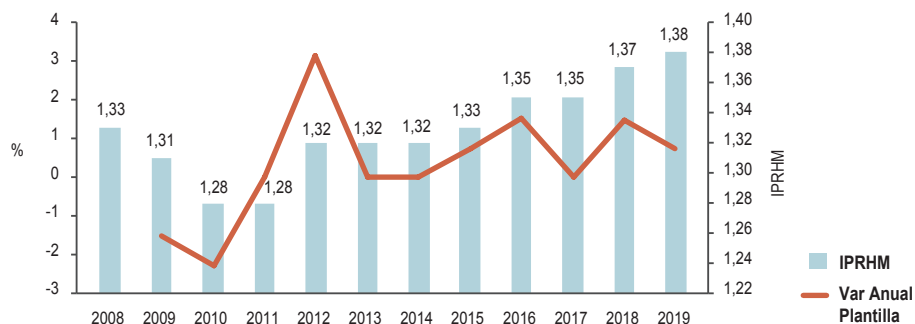
No obstante en ambos momentos, se observa cómo la descendencia sigue condicionando la presencia de mujeres en los puestos de mayor responsabilidad y dedicación de niveles 27-30, especialmente cuando tienen más de una hija o hijo, por lo que la opción más feminizada es la de sin descendientes en ambos años.

4.1.4. Personal laboral

El personal laboral representa en 2019 el 50,8% del total del personal que trabaja para la Administración General de la Junta de Andalucía y es la categoría que presenta valores más feminizados (IPRHM=1,38), en sintonía con la tendencia observada en 2008 (IPRHM=1,33). La sobrerrepresentación femenina del personal laboral se experimenta en todos los años del período de estudio, presentando valores que superan ampliamente los límites del equilibrio representativo.

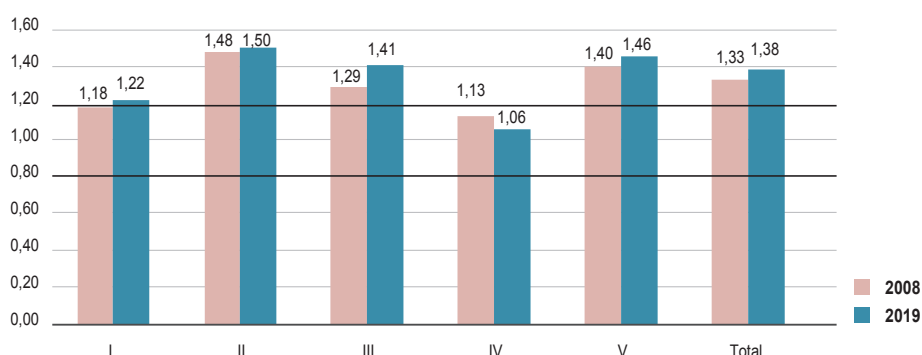
A lo largo del período 2008-2019 se observa también un incremento progresivo de la presencia de mujeres, salvo en 2010 y 2011, años en los que se reduce ligeramente esta tendencia (IPRHM=1,28); en 2012 sin embargo, se vuelve a la tendencia creciente que se ha mantenido hasta la actualidad, cuando se observan los niveles más elevados de todo el período.

GRÁFICO 4.1.4.1. Evolución del IPRHM del personal laboral. Periodo 2008-2019



El análisis por grupos profesionales muestra también una feminización generalizada en todos los grupos profesionales, salvo en el IV en el que se pasa de un IPRHM=1,13 en 2008 a un IPRHM=1,06 en 2019. En ambos momentos es el grupo IV que presenta una mayor presencia masculina (IPRHM=1,13 y 1,06 en 2008 y 2019 respectivamente). La mayor feminización comparada se aprecia en el grupo III (que en 2019 representa el 25,7% del personal laboral), pasando de un IPRHM=1,29 en 2008 a un IPRHM=1,41 en 2019. En ambos momentos es el grupo II el que experimenta una mayor representación de mujeres, sobrepasando ampliamente los valores de equilibrio (IPRHM=1,48 en 2008 y 1,50 en 2019); le sigue el grupo V (IPRHM=1,40 en 2008 y 1,46 en 2019), grupo que en 2019 es el más numeroso, representando el 45,2% del personal laboral.

GRÁFICO 4.1.4.2. IPRHM del personal laboral según grupo profesional. Años 2008 y 2019

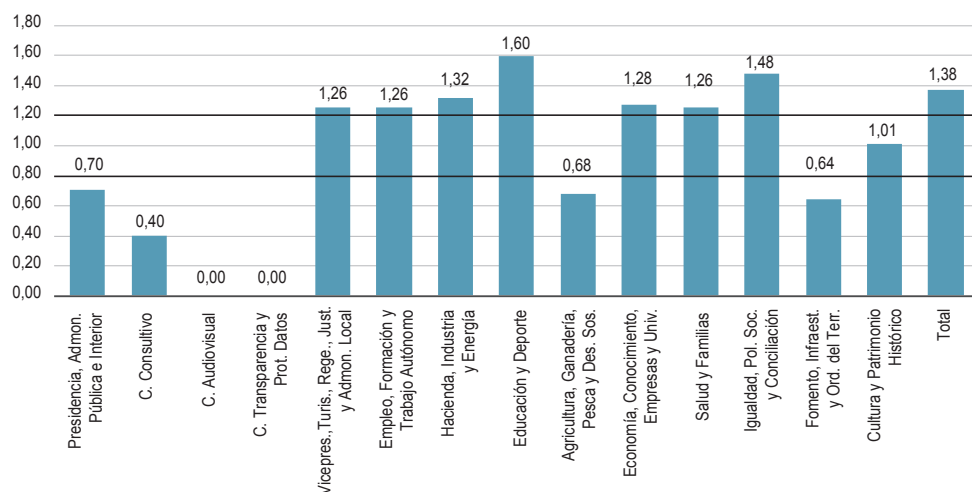


La distribución del personal laboral por Consejerías y Consejos presenta en 2019 representaciones más desequilibradas que las que se observan en el total del personal de la Administración General y del personal funcionario. Este fenómeno puede estar motivado por la escasa presencia de personal laboral en muchas de las Consejerías y su concentración

en la Consejería de Educación y Deporte y la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación (donde se concentra el 52,3% y 16,5% del personal laboral respectivamente).

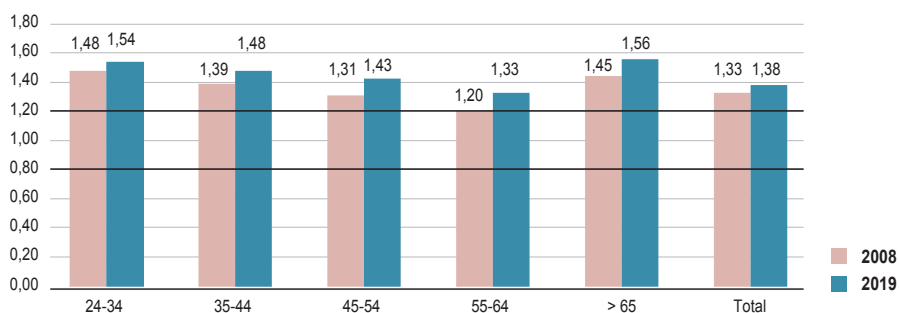
Son por tanto estas consejerías las que presentan representaciones más feminizadas (IPRHM=1,60 en el caso de la Consejería de Educación y Deporte e IPRHM=1,48 para la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación. Por el contrario, se observan varias consejerías y Consejos con una importante sobrerrepresentación masculina como el Consejo Audiovisual de Andalucía y el Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía (IPRHM=0,00), Consejo Consultivo (IPRHM=0,40), así como Presidencia, Administración Pública e Interior (IPRHM=0,70); Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio (IPRHM=0,64) o Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible (IPRHM=0,68).

GRÁFICO 4.1.4.3. IPRHM del personal laboral según Consejerías y Consejos. Año 2019



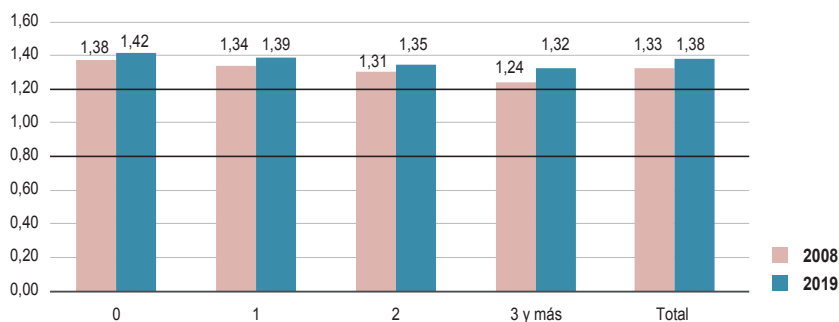
Según la edad, se observa una sobrerrepresentación femenina en todos los tramos de edad, tanto en 2008 como en 2019, superando los valores de equilibrio. En ambos años, son los tramos extremos (el personal más joven y el de mayor edad) los que presentan valores más feminizados. Desde una perspectiva comparada, en 2019 todos los tramos experimentan una feminización en relación con los valores presentados en 2008, siendo mayor entre los tramos de edad más elevados, lo que constata la progresiva incorporación de mujeres a lo largo del período 2008-2019.

GRÁFICO 4.1.4.4. IPRHM del personal laboral según edad. Años 2008 y 2019



Atendiendo al número de descendientes, también se observan valores de representación ampliamente feminizados para todas las opciones, así como una tendencia a incrementar la presencia de mujeres en 2019 con relación a 2008. Al mismo tiempo, los valores relativos en ambos momentos son muy similares, siendo la opción sin descendientes la más feminizada en los dos años, y la opción de tres y más descendientes, la más masculinizada, reflejo de las mayores limitaciones que experimentan las mujeres debido a la sobrecarga de cargas familiares.

GRÁFICO 4.1.4.5. IPRHM del personal laboral según número de descendientes. Años 2008 y 2019



4.1.5. Personal de catálogo

El presente capítulo del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto incluye por primera vez un apartado de personal de catálogo de dos Agencias de Régimen Especial: el Servicio Andaluz de Empleo (SAE) y la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera (AGAPA). El análisis se realiza de manera evolutiva para los años 2016 a 2019.

A lo largo de este período, la representación de hombres y mujeres en estas agencias ha superado ligeramente los valores de equilibrio, si bien, el incremento en la presencia de mujeres se produce de 2016 a 2017, ascendiendo el IPRHM de 1,16 a 1,21 y manteniéndose el desequilibrio constante en los años sucesivos hasta 2019.

El análisis por entidad, sin embargo, revela diferencias sustanciales si se atiende al tipo de Agencia. AGAPA ha mantenido una representación con valores prácticamente paritarios para todo el período y constantes a partir de 2017 (IPRHM=1,03), mientras que el SAE presenta valores de sobrerrepresentación femenina en todos los años, especialmente a partir de 2017 (IPRHM=1,34).

Estas diferencias entre los valores de representación de ambas entidades se trasladan también al análisis del tipo de jornada y del tipo de contrato que refiere su personal. En relación con el tipo de jornada, a partir de 2017 se aprecian valores que superan ligeramente los márgenes del equilibrio para las personas que trabajan a tiempo completo, mientras que entre el personal a tiempo parcial se aprecia una distribución más equilibrada con valores paritarios, salvo en 2019 (IPRHM=1,0). Cabe señalar que para todo el período, el personal de la AGAPA solo trabaja a tiempo completo, manteniendo los valores que rozan la paridad para todos los años y atemperando por tanto el desequilibrio que muestra el SAE para este tipo de jornada (por ejemplo en 2019 el IPRHM=1,34) y que esconde el valor agregado.

En función del tipo de contratación, se observa como la feminización es mayor ante el personal indefinido no fijo, que en caso de la AGAPA es prácticamente inexistente (en 2019 representa el 0,3% de su personal), mientras que es más numeroso en el SAE (con un peso del 39,9% en 2019). La contratación indefinida es la que presenta valores más masculinizados y muy cercanos a valores paritarios, y al mismo tiempo, representa el 96,6% del total de la AGAPA y el 33,4% del total del SAE.

El análisis por edad muestra una mayor feminización de la plantilla en los tramos medios, en los que desde 2017 se superan los valores de equilibrio para personal entre los 35 y los 54 años, salvo en 2016. Entre el personal menor de 35 años y entre 55 y 64 años se aprecian valores más cercanos a la paridad. Por el contrario, el personal de catálogo mayor de 65 años ha presentado representaciones muy masculinizadas en 2016 (IPRHM=0,50) y 2017 (IPRHM=0,75), alcanzando valores en los márgenes en el límite del equilibrio en 2018 (0,83) y paritarios en 2019.

La representación por edad sigue pautas diferenciadas en la AGAPA y en el SAE. Así según los datos para la AGAPA en 2019, la entidad solo experimenta representaciones equilibradas en los tramos de edad de 35 a 44 años y de 45 a 54 años, mientras que entre el personal más joven y de mayor edad, se observan valores de acusada masculinización. Por su parte, el personal del SAE presenta para 2019 una importante presencia de mujeres que supera los límites de la representación equilibrada en todos los tramos de edad, salvo entre el personal de 55 a 64 años, que mantiene valores de equilibrio.

4.1.6. Análisis de retribuciones

El presente epígrafe sobre el personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía, se completa con el análisis de las retribuciones que recibe dicho personal de la administración andaluza. Esta información resulta de utilidad para trazar la evolución de la brecha salarial de género en el período 2016- 2019 y disponer de información relevante y complementaria al análisis de la representación.

La brecha salarial de género hay que entenderla como un indicador de las desigualdades laborales de género que dimensiona el mayor salario que los hombres perciben respecto de las mujeres motivadas por las desventajas a las que se enfrentan las mujeres a la hora de incorporarse al mercado laboral, fruto de factores de discriminación indirecta⁵. Entre estas desventajas se destacan las peores tasas de empleo que presentan las mujeres, su mayor participación en la contratación parcial, su concentración en sectores con peores remuneraciones mientras que tienen menor presencia en puestos de liderazgo y alto nivel o las dificultades de conciliación que suelen afectar en mayor medida a las mujeres⁶.

La brecha salarial media para el conjunto de los países OCDE en 2017 era de 13,5%; y para España, los últimos datos de Eurostat para 2017⁷ la sitúan en el 15,1%, mientras que la media para la UE-28 es del 16%. La mayor parte de los países europeos presentan una brecha salarial de género más baja en el sector público que la que se experimenta en el sector privado, debido a la mayor protección que caracteriza al personal empleado público.

En el ámbito concreto de la Administración Pública, donde se cuenta con sistema de acceso a la función pública y promoción profesional más abiertos, reglados y objetivos, la brecha salarial de género tiene una explicación más directamente vinculada a la estructura de la plantilla de la administración; por dónde están situadas las mujeres laboralmente dentro de la carrera administrativa. En los últimos años ha mejorado significativamente la representación de mujeres y hombres en los grupos superiores de la Administración General de la Junta de Andalucía, y en este sentido el grupo A1 ha pasado de tener un IPRHM=0,88 en 2008 a un IPRHM=0,96 en 2019. Sin embargo, la presencia de mujeres no es proporcional en los puestos de mayor responsabilidad como son los niveles 27-30 en los que el índice es IPRHM=0,83, en 2019.

Esto revela la permanencia del techo de cristal, que dificulta enormemente, cuando no impide, a muchas mujeres seguir accediendo en su carrera profesional a los puestos de máxima

5 La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el art. 6.1. describe la discriminación directa por razón de sexo como "la situación en que se encuentra una persona que sea, o haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable"; y en su art. 6.2. describe la 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 pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados".

6 Comisión Europea (2014). Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la UE. <http://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1460.pdf>

7 Brecha laboral de género no ajustada a las características individuales, y calculada en salario por hora. <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem180/default/table?lang=en>

decisión, poder y retribución. En este sentido, según una encuesta realizada en la Junta de Andalucía⁸, preguntadas si existe igualdad de oportunidades para los dos sexos en la provisión de puestos directivos de libre designación, el 35% de las mujeres encuestadas opina que se prefiere un hombre en los puestos de libre designación. Por tanto, persisten todavía muchos factores que ralentizan el logro de la paridad y que explican la persistencia de la brecha retributiva de género, contra los que hay que poder orientar las políticas públicas y los recursos públicos para promover la igualdad de oportunidad entre mujeres y hombres.

Es decir, tanto la infrarrepresentación de mujeres en los puestos de máxima responsabilidad y, por tanto, mayor remuneración debida a la existencia del techo de cristal, como su mayor presencia en los niveles inferiores de los grupos profesionales como el C2 y C1 con IPRHM=1,35, y 1,25 respectivamente, superiores a los márgenes de representación equilibrada, explican que a nivel agregado exista una brecha salarial o una gran diferencia retributiva de género.

El Estatuto del Empleado Público, que es la normativa básica de referencia para el personal al servicio de las Administraciones Públicas, define las retribuciones básicas como las retribuciones del 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. Se incluyen también los complementos por sueldo y trienios de las pagas extraordinarias. Por otro lado, las retribuciones complementarias se vinculan con las características de los puestos de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados por el personal funcionario. Las retribuciones del personal laboral se determinan de acuerdo a la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, respetando en cualquier caso lo establecido en la legislación para el personal funcionario sobre cuantías y retribuciones.

Para el cálculo de la brecha salarial de género, se ha tomado en consideración el salario íntegro bruto anual y el número de días trabajados, obteniéndose el salario íntegro bruto por día y 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, permiso no retribuido y permiso de maternidad y paternidad. La brecha salarial se obtiene calculando la diferencia entre los salarios medios de los hombres y de las mujeres, en relación con los ingresos medios de los hombres, expresada en porcentaje.

Tal y como se ha venido analizando, en 2019 el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía muestra una representación caracterizada por una mayor presencia de mujeres (IPRHM=1,25) en todas las categorías profesionales, especialmente entre el personal laboral (IPRHM=1,38), mientras que el personal alto cargo (IPRHM=0,94) y el personal funcionario (IPRHM=1,12) presentan valores equilibrados. Esta sobrerrepresentación entre el personal laboral y su mayor presencia en los grupos profesionales y niveles administrativos más bajos, condiciona la existencia de una brecha salarial del 12,4% para el conjunto del personal de la Administración General.

8 Encuesta sobre la Percepción de la Igualdad en la Junta de Andalucía. Informe preliminar. 03/08/2018.

El análisis comparativo entre 2016⁹ y enero de 2019 refleja no obstante una evolución favorable a su reducción. La mayor brecha salarial se observa entre el personal funcionario que ha pasado de un 10,8% en 2016 a un 9,9% en 2019; le sigue el personal laboral con un brecha del 3,1% en 2019, menor que la experimentada en 2016 (4,4%). Finalmente, entre el personal alto cargo, se incrementa la media del salario íntegro bruto por día que reciben las mujeres con relación a los hombres, pasando de un -0,8% en 2016 a un -1,6% en 2019.

Entre el personal funcionario y atendiendo a los grupos profesionales, en 2019 es el grupo C2 el que presenta una mayor brecha (4%), seguido del grupo E (3,3%) y del grupo A1 (2,7%) y finalmente, los grupos A2 y C1 (brecha del 1,3 y del 2% respectivamente) lo que experimentan un mayor equilibrio. En relación con 2016, se destaca la reducción de la diferencia salarial en el grupo A2 desde el 7,9% en 2016, al 1,3% en 2019. Por el contrario, la brecha del 1,4% que se observa en el grupo C2 en 2016, asciende al 4% en 2019. En ambos momentos, las brechas por niveles administrativos son más elevadas en los niveles centrales, donde se alcanzan el 2% aproximadamente en estos tramos.

Por su parte, entre el personal laboral el grupo profesional que presenta una mayor brecha en 2019 es el III (7,3%), seguido del V (3,4%) y del grupo IV (1,1%); finalmente, las retribuciones más igualitarias se encuentran en el grupo I (0,8%) y en el grupo II, donde la brecha es inexistente. Desde una perspectiva comparada, se destacan las diferencias salariales que se encuentran en el grupo III, que presentaba una brecha del 9,4% en 2016; le siguen el grupo V (3,4% en 2016 y el grupo I (2,5% en 2016).

CUADRO 4.1.6. IPRHM del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía y brechas de género. Años 2016 y 2019

	Brechas 2019	Brechas 2016	IPRHM 2019	IPRHM 2016	% AGJA 2019
Personal Alto Cargo	-1,6	-0,8	0,83	0,89	0,6
Personal Funcionario	9,9	10,8	1,04	1,10	51,3
Personal Laboral	3,1	4,4	1,32	1,35	48,1
Análisis por edad					
< 35	8,2	9,8	1,31	1,42	1,0
35-44	9,5	11,6	1,19	1,20	14,8
45-54	13,1	12,5	1,20	1,26	38,1
> 55	12,7	13,9	1,14	1,19	46,1
Análisis por descendientes					
0	8,4	8,7	1,21	1,27	34,0
1	11,4	12,3	1,18	1,24	20,8
2 y más	14,5	15,3	1,14	1,19	45,2

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

9 El análisis realizado en 2016 ha actualizado su metodología para ajustarla a la utilizada por la OCDE, que calcula la brecha hallando la diferencia entre los salarios medios de los hombres y las mujeres en relación con los ingresos medios de los hombres, expresados en porcentaje.

La brecha retributiva entre el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía es más elevada a medida que se avanza en la edad. Si en 2016 el tramo de edad con mayores diferencias salariales era el de mayores de 55 años (13,9%), en 2019 son las mujeres entre 45 y 54 años quienes reciben las peores retribuciones comparadas (13,1%) incluso ampliando la diferencia de 2016 (12,5%). Cabe destacar que entre el personal menor de 35 años (8,2%) y el personal entre 35 a 44 años (9,5%), se aprecian en 2019 brechas salariales menores a las de 2016 (9,8% y 11,6% respectivamente).

Finalmente, se observa una clara correlación entre la brecha salarial de género y el número de descendientes en ambos momentos. Así, si entre el personal sin descendencia la diferencia es del 8,4% en 2019 y del 8,5% en 2016, a medida que se avanza en el número de descendientes esta diferencia se va incrementando. Para la opción de un descendiente, la brecha asciende al 11,4% en 2019 y al 12,3% en 2016, mientras que para la opción de dos y más, se alcanzan valores del 15,3% en 2016 y ligeramente inferiores en 2019, con una brecha retributiva del 14,5%.

A pesar de la positiva evolución de la brecha salarial que ha experimentado el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, se siguen manteniendo valores elevados debido a varios factores que ya se apuntaron en 2016. Por un lado, la mayor concentración de mujeres en los grupos profesionales y niveles administrativos inferiores y por tanto, con menores retribuciones y menos complementos asociados; por otro lado la presencia minoritaria de las mujeres entre el personal con mayor edad lo que también reduce los ingresos por actividad; y finalmente, la mayor dedicación de las mujeres en el cuidado de descendientes y las dificultades de conciliación que podría comprometer su carrera profesional y su acceso a puestos de mayor nivel y remuneración.

Al mismo tiempo, cabe destacar que a pesar de que la representación del total de la Administración General está feminizada, entre el personal alto cargo se observa una distribución prácticamente paritaria así como una mayor remuneración entre las mujeres con relación a los hombres.

4.1.7. Análisis de permisos y situaciones administrativas

El análisis de la representación se completa también con el estudio de algunas situaciones administrativas y permisos a los que acceden hombres y mujeres como personal de la Administración General de la Junta de Andalucía. El análisis se hace atendiendo a su uso diferenciado por hombres y por mujeres para valorar su posible influencia en las retribuciones y en la promoción profesional y, como consecuencia de ello, en la carrera profesional en general. Cabe aclarar, en primer lugar, que las situaciones y permisos aquí tratados constituyen un listado específico de situaciones, no exhaustivo ni completo, sino selectivo a los únicos efectos del análisis de este informe.

La legislación vigente garantiza al personal al servicio de las administraciones públicas una serie de derechos individuales entre los que se encuentran los permisos y situaciones administrativas en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio. Los permisos que se analizan a continuación son las situaciones de incapacidad transitoria a efectos de la

Seguridad Social (IT), los permisos de reducción de jornada (RJ), los permisos no retribuidos (PNR) y los permisos de maternidad y paternidad¹⁰. El estudio observa la distribución de días de cada una de las situaciones administrativas disfrutadas por mujeres y hombres en función de diversas variables (categoría profesional, nivel administrativo, edad, descendencia) y para ello se emplea el Índice de Utilización (IUt) como cociente entre la presencia de las mujeres en los permisos y su presencia en la plantilla. Si el índice es mayor que 1 significa que las mujeres solicitan permisos por encima de su representación en la plantilla y lo contrario, si es menor de 1.

El 31,2% de las 43.824 personas que trabajan para Administración General de la Junta de Andalucía (de las que el 62,6% son mujeres y el 37,4% hombres) ha solicitado algún tipo de permiso a enero de 2019. La utilización de los permisos está claramente feminizada ya que el 72,6% del personal que los ha solicitado, son mujeres. En el período 2016- 2019 se observa un incremento tanto en el peso absoluto del personal que solicita algún tipo de permiso en la Administración General (en 2016 era del 24,5%) y también, del volumen relativo de las mujeres que los han utilizado (en 2016 era del 71%).

4.1.7.1. Situaciones por incapacidad transitoria (IT)

Los días de situaciones administrativas utilizados por incapacidad transitoria¹¹ (IT) constituyen el mayor porcentaje (el 84,9%) del total de los solicitados por el personal. Las personas que se acogieron a una IT en 2018 representaron el 26,5% del total (frente al 21% en 2016), de las que el 72,1% fueron mujeres (menor que el 72,9% de 2016). El total de días de baja fue de 818.538, de los que 600.554 fueron solicitados por mujeres y 217.984 por hombres.

El IUt-IT del 1,17 para 2019, indica que la importancia de las mujeres en la solicitud de este tipo de días de situaciones ha sido superior a su representación sobre el total de la plantilla. No obstante, esta diferencia se reduce respecto a 2016, cuando el IUt-IT fue del 1,19. En este sentido, se puede afirmar, que las mujeres participan un 17% más en el reparto de los días por incapacidad laboral transitoria.

El personal alto cargo es la categoría con menor utilización de la incapacidad transitoria, aunque tienen menor relevancia cuantitativa sobre el total. En este colectivo, los hombres disfrutaban de mayores situaciones que las mujeres en relación también con su representación, lo que refleja el valor de 0,79 del IUt-IT para alto cargo. Por el contrario, el personal laboral que representa el 50,8% de la plantilla, concentra al 66,2% de las situaciones de incapacidad transitoria. En este colectivo, el IUt-IT de 1,10 indica que las mujeres son quienes más los utilizan, incluso por encima de su sobrerrepresentación en la plantilla (IPRHM=1,38), si bien

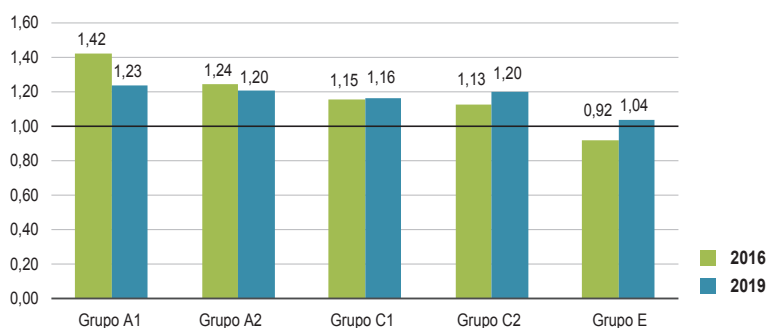
10 En la actualidad, los permisos de maternidad y paternidad han sido modificados por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, denominándose ahora permisos de nacimiento y cuidados de menores. No obstante, como el análisis de los permisos en este epígrafe se hace relativo al periodo 1 enero a 31 de diciembre de 2018, cuando todavía no estaba aprobada la nueva normativa vigente, se siguen analizando los antiguos permisos de maternidad y paternidad, diferentes para madres y padres con distinta duración según el sexo de cada progenitor.

11 La incapacidad 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 su seguro correspondiente.

se aprecia una reducción de esta diferencia en relación con 2016 (IUt-IT=1,12). Por su parte, el personal funcionario que representa el 48,7% del total del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, ha utilizado el 33,7% de las situaciones por incapacidad transitoria. Este colectivo experimenta la mayor feminización de la utilización de este tipo de situaciones (IUt-IT=1,23), si bien, también con valores inferiores que en 2016 (IUt=1,25).

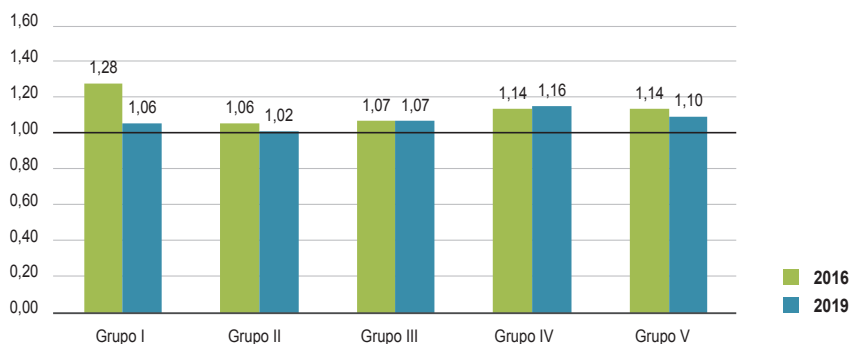
Entre el personal funcionario, el IUt-IT parece ser superior en los grupos más elevados, ya que el grupo A1 presenta el IUt-IT máximo de 1,23 y el grupo E, el mínimo de 1,04. También se observa un mayor IUt-IT entre los niveles superiores, alcanzando el máximo de 1,28 en los niveles 24-26 y el mínimo de 1,13 en los niveles 12-14. Esta tendencia también se aprecia en 2016.

■ GRÁFICO 4.1.7.1.1. IUt-IT del personal funcionario según grupo profesional. Años 2016 y 2019



El personal laboral presenta un comportamiento diferente en la utilización de las situaciones, ya que los mayores índices de IUt-IT se aprecian en los grupos profesionales más bajos, manteniendo la tendencia de 2016. Cabe destacar, no obstante, que en 2019 se produce una considerable reducción del IUt-IT del grupo I, ya que pasa del 1,28 en 2016 al 1,06 en 2019, indicando valores de utilización muy similares a la presencia de mujeres en el grupo.

■ GRÁFICO 4.1.7.1.2. IUt-IT del personal laboral según grupo profesional. Años 2016 y 2019



El análisis por edad, muestra que la utilización de las situaciones asciende a medida que se va avanzando en la edad, por lo que el grupo de personal mayor de 65 años es el que concentra el mayor número de días. El patrón de utilización varía, sin embargo, atendiendo a la presencia de mujeres entre las personas solicitantes, ya que las mujeres menores de 35 años solicitan la incapacidad transitoria en mayor proporción a su representación (IUt-IT=1,23), mientras que entre el colectivo mayor de 55 años, aunque también son mayoría las mujeres solicitantes, su sobrerrepresentación es ligeramente menor que entre las jóvenes (IUt-IT=1,16). Esta tendencia también se observa en 2016.

CUADRO 4.1.7.1. Días de situación por incapacidad laboral transitoria (IT) del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía y sus correspondientes brechas de género. Años 2016 y 2019

Días de situación por incapacidad transitoria (IT)	M	H	T	IPRHM (IT)	IPRHM (Total)	IUt-IT 2019	IUt-IT 2016	% Total
Personal alto cargo	19	31	50	0,76	0,96	0,79	0,88	0,0
Personal funcionario	190.330	85.906	276.236	1,38	1,12	1,23	1,25	33,7
Personal laboral	410.205	132.047	542.252	1,51	1,38	1,10	1,12	66,2
Total	600.554	217.984	818.538	1,47	1,25	1,17	1,19	100,0
Análisis por edad								
< 35	4.970	917	5.887	1,69	1,38	1,23	1,33	0,7
35-44	60.329	19.097	79.426	1,52	1,27	1,20	1,31	9,7
45-54	196.048	65.406	261.454	1,50	1,26	1,19	1,13	31,9
> 55	339.207	132.564	471.771	1,44	1,24	1,16	1,22	57,6
Análisis por descendencia								
0	212.747	72.300	285.047	1,49	1,28	1,16	1,16	34,8
1	130.891	44.573	175.464	1,49	1,27	1,17	1,17	21,4
2 y más	256.916	101.111	358.027	1,44	1,22	1,18	1,23	43,7
SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)								

Finalmente, destaca que el personal de la Administración General que más situaciones de incapacidad transitoria solicita es el que refiere dos o más descendientes, representando el 43,7%. En esta opción también se aprecia una mayor feminización de la utilización (IUt-IT=1,18) si bien, inferior que en 2016 (IUt-IT=1,23). No obstante, en todas las opciones, las mujeres solicitan en mayor proporción este permiso, en relación a su presencia relativa en la plantilla.

4.1.7.2. Permisos no retribuidos (PNR)

Los permisos no retribuidos son aquellos vinculados a las siguientes situaciones administrativas: asuntos propios sin retribución, permiso sin retribución, por asistencia a curso selectivo o práctico en otra Administración, por colaboración con ONG, permiso no retribuido

a ex diputados y ex alto cargo, permiso por ausencia para prestar servicios en otra administración pública, por enfermedad grave o irreversible del cónyuge, permiso para la realización de estudios oficiales o especialización relacionada con el puesto de trabajo, permiso permanente no retribuido a ex parlamentarios y ex alto cargo.

A lo largo de 2018, 795 personas trabajadoras para la Administración General de la Junta de Andalucía solicitaron este tipo de permiso (el 1,8%) de las que el 72,7% fueron mujeres (mientras que en 2016 fueron el 76,2%). En total se solicitaron 18.323 días de permisos no retribuidos, 12.729 por parte de mujeres y 5.594 por parte de hombres. También en los permisos retribuidos la utilización está más feminizada en relación con la presencia de las mujeres en el total de la plantilla (IUt-PNR=1,11) si bien, en menor medida que en 2016 (IUt-PNR=1,14).

Destaca la ausencia de permisos no retribuidos entre el personal alto cargo, así como la elevada concentración de este tipo de permisos entre el personal funcionario, donde se concentra el 71,4% del total. En este último colectivo es donde se aprecia la mayor feminización de la utilización de los permisos no retribuidos (IUt-PNR=1,20), con valores superiores a los del personal laboral (IUt-PNR=1,09) donde se alcanza una distribución muy similar a la presencia en la plantilla.

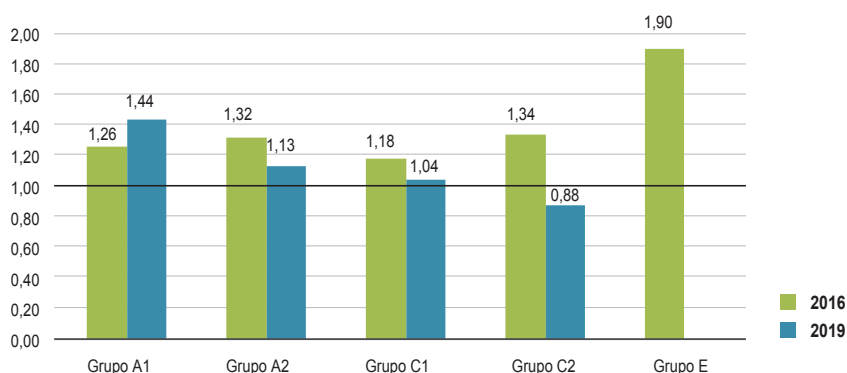
CUADRO 4.1.7.2. Días de permiso no retribuido (PNR) del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía y sus correspondientes brechas de género. Años 2016 y 2019

Días de Permiso no retribuido (PNR)	M	H	T	IPRHM (PNR)	IPRHM (Total)	IUt-PNR 2019	IUt-PNR 2016	% Total
Personal alto cargo	0	0	0		0,96			0,0
Personal funcionario	8.784	4.302	13.086	1,34	1,12	1,20	1,21	71,4
Personal laboral	3.945	1.292	5.237	1,51	1,38	1,09	1,15	28,6
Total	12.729	5.594	18.323	1,39	1,25	1,11	1,14	100,0
Análisis por edad								
< 35	241	68	309	1,56	1,38	1,13	0,95	1,7
35-44	4.462	2.159	6.621	1,35	1,27	1,06	1,16	36,1
45-54	4.209	1.790	5.999	1,40	1,26	1,11	1,13	32,7
> 55	3.817	1.577	5.394	1,42	1,24	1,14	1,16	29,4
Análisis por descendencia								
0	4.788	2.688	7.476	1,28	1,28	1,00	0,92	40,8
1	2.873	1.003	3.876	1,48	1,27	1,17	1,21	21,2
2 y más	5.068	1.903	6.971	1,45	1,22	1,19	1,32	38,0
SOBRRREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRRREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)								

Entre el personal funcionario, los grupos profesionales más elevados son los que solicitan más permisos y donde se aprecia una mayor feminización en su utilización. Así por ejemplo, el grupo A1 presenta un IUt-PNR del 1,44, incluso superior que en 2016 (IUt-PNR=1,26); mientras que en el grupo C2 muestra una mayor utilización por parte de los hombres en relación con su representación en este grupo profesional (IUt-PNR=0,88), siendo considerablemente inferior que en 2016 (IUt-PNR=1,34). El grupo E, cuyo IUt era muy elevado en 2016 (IUt-PNR=1,90), no ha solicitado sin embargo ningún permiso de estas características a lo largo de 2018.

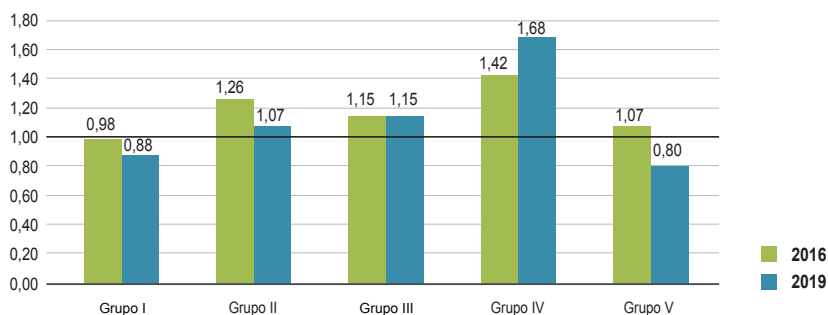
Esta tendencia también se aprecia en el análisis por nivel administrativo, ya que los niveles administrativos más elevados, son los que presentan mayores tasas de utilización femenina. Destaca sobremanera el patrón de utilización que se distinguen en los niveles del 27-30 en los que el IUt-PNR alcanza valores de 2,16, indicando que la sobrerrepresentación de mujeres entre el personal que solicita este tipo de permisos no se corresponde con los valores equilibrados de su presencia (IPRHM=0,90). En los niveles inferiores 12-14 sin embargo, son los hombres quienes solicitan más permisos en relación con su presencia relativa en estos niveles profesionales (IUt-PNR=0,82).

■ GRÁFICO 4.1.7.2.1. IUt-PNR del personal funcionario según grupo profesional. Años 2016 y 2019



Entre el personal laboral, sin embargo, el grupo I presenta un IUt-PNR=0,88 indicando una menor feminización relativa del uso del permiso, en comparación con la representación que experimenta el grupo. El grupo IV por el contrario ofrece los valores de utilización más feminizados (IUt-PNR=1,68), incluso superiores que en 2016 (IUt-PNR=1,42).

GRÁFICO 4.1.7.2.2. IUt-PNR del personal laboral según grupo profesional. Años 2016 y 2019



El análisis por edad, muestra que los tramos de edad centrales 35-44 años y 45-54 años son los que concentran mayor número de días. La feminización de la concentración es sin embargo más elevada entre los tramos extremos, esto es, entre el personal menor de 35 años (IUt-PNR=1,13) y el personal mayor de 55 años (IUt-PNR=1,14). En comparación con 2016 se aprecia un incremento en la utilización femenina del permiso en el primer tramo de edad (IUt-PNR=0,95 en 2016), mientras que desciende en el resto de edades.

En relación con el número de descendientes, destaca que el personal de la Administración General que más permisos no retribuidos solicita es el que no tiene ningún descendiente, representando el 40,8%, donde encontramos un valor de IUt=1. Le sigue la situación de dos y más descendientes (el 28%), que es también la que presenta una mayor feminización en la utilización del permiso (IUt-PNR=1,19), aunque en menor medida que en 2016 (IUt-PNR=1,32). Finalmente, la situación de un descendiente (21,2%) alcanza también valores de feminización (IUt-PNR=1,17) inferiores también a los de 2016 (IUt-PNR=1,21).

4.1.7.3. Permisos para la reducción de jornada (RJ)

El permiso por reducción de jornada permite disminuir la jornada laboral diaria, con la correspondiente reducción de retribuciones, teniendo en consideración las necesidades del servicio. La reducción puede afectar a un tercio o la mitad de la jornada laboral.

Durante 2018, 851 personas trabajadoras para la Administración General de la Junta de Andalucía solicitaron este tipo de permiso (el 1,9%) de las que el 85,9% fueron mujeres (mientras que en 2016 fueron el 87,2%). En total se solicitaron 207.177 días de permisos para reducción de jornada, 122.609 por parte de mujeres y 21.117 por parte de hombres. Los permisos para reducción de jornada presentan una utilización aún más feminizada que los anteriores (IUt-RJ=1,37) si bien, en menor medida que en 2016 (IUt-RJ=1,44).

Al igual que en los anteriores tipos de permisos, el análisis por categorías profesionales, también revela la ausencia de permisos de reducción de jornada entre personal alto cargo, así como la elevada concentración entre el personal funcionario, donde solicitan el 69,4% del total, con una feminización en su utilización de (IUt-RJ=1,52), es decir, valores superiores a los que se observan entre el personal laboral (IUt-RJ=1,24).

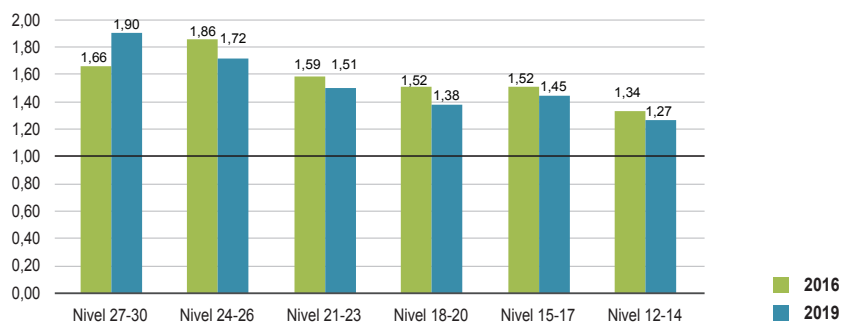
CUADRO 4.1.7.3. Días de permiso por reducción de jornada (RJ) del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía y sus correspondientes brechas de género. Años 2016 y 2019

Días de Permiso por reducción de jornada (RJ)	M	H	T	IPRHM (RJ)	IPRHM (Total)	IUt-RJ 2019	IUt-RJ 2016	% Total
Personal alto cargo	0	0	0		0,96			0,0
Personal funcionario	122.609	21.117	143.726	1,71	1,12	1,52	1,62	69,4
Personal laboral	54.330	9.121	63.451	1,71	1,38	1,24	1,30	30,6
Total	176.939	30.238	207.177	1,71	1,25	1,37	1,44	100,0
Análisis por edad								
< 35	3.178	0	3.178	2,00	1,38	1,45	1,41	1,5
35-44	78.001	10.431	88.432	1,76	1,27	1,39	1,51	42,7
45-54	71.834	13.526	85.360	1,68	1,26	1,33	1,38	41,2
> 55	23.926	6.281	30.207	1,58	1,24	1,28	1,41	14,6
Análisis por descendencia								
0	40.709	10.142	50.851	1,60	1,28	1,25	1,38	24,5
1	50.713	5.489	56.202	1,80	1,27	1,42	1,41	27,1
2 y más	85.517	14.607	100.124	1,71	1,22	1,40	1,50	48,3

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

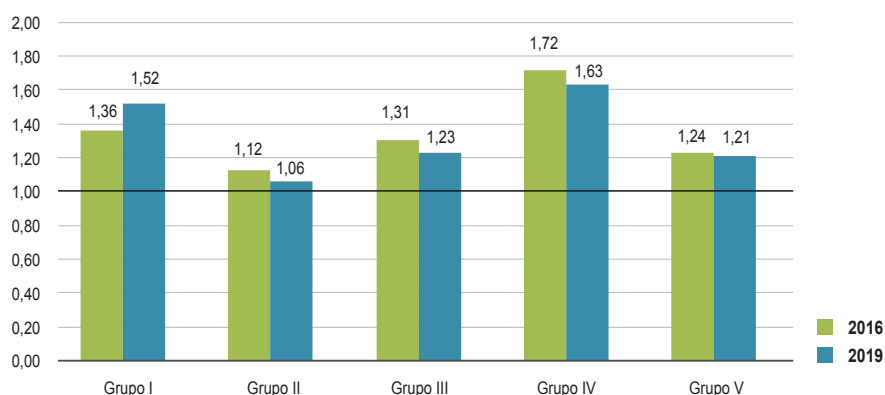
No obstante, entre el personal funcionario la distribución de los días de permiso por grupos profesionales no sigue un patrón claro, ya que el grupo A1 presenta el IUt-RJ máximo de 1,70 (aunque inferior que en 2016 con un 1,80), seguido del grupo C1 (IUt-RJ=1,44) y del grupo C2 (IUt-RJ=1,35). Al mismo tiempo, el análisis por niveles administrativos sí muestra un progresivo descenso de la feminización del uso de los permisos de reducción de jornada a medida que se desciende en los niveles administrativos, si bien, con valores muy elevados en todos los casos. Así, en los niveles 27-30 el IUt-RJ= 1,90 (superior incluso que el 1,66 de 2016), mientras que en los niveles 12-14 es del 1,27 (inferior al 1,34 de 2016).

GRÁFICO 4.1.7.3.1. IUt-RJ del personal funcionario según nivel administrativo. Años 2016 y 2019



El análisis de la utilización de permisos de reducción de jornada del personal laboral por grupos profesionales muestra una mayor feminización del grupo IV (IUt-RJ=1,63) aunque con valores inferiores a 2016 (IUt-RJ=1,72), seguido del grupo I en el que la feminización se ha incrementado un IUt-RJ=1,36 en 2016 a un IUt-RJ=1,52 en 2019. En el resto de grupos desciende esta sobrerrepresentación de mujeres con relación a 2016 e incluso en el grupo II se alcanzan valores de utilización muy similares a la representación de mujeres en la plantilla (IUt-RJ=1,06).

■ GRÁFICO 4.1.7.3.2. IUt-RJ del personal laboral según grupo profesional. Años 2016 y 2019



Finalmente, la feminización en el uso de los permisos de reducción de jornada es superior entre el personal más joven (IUt-RJ=1,45 entre menores de 35 años), mientras que va descendiendo a medida que aumenta la edad (IUt-RJ=1,28 para mayores de 55 años). En relación con el número de descendientes, se aprecia una clara correlación entre el número de días de permiso de reducción de jornada solicitados y el número de descendientes. Así, la situación de dos o más descendientes concentra casi la mitad de permisos de reducción de jornada (el 48,3%) y presenta los valores de utilización con mayor sobrerrepresentación de mujeres (IUt-RJ=1,40) junto con la opción de un descendiente (IUt-RJ=1,42) que es la más feminizada.

4.1.7.4. Permisos por maternidad y/o paternidad

La conciliación es un derecho de los trabajadores y trabajadoras garantizado por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre hombres y mujeres y por la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

La maternidad y la paternidad constituyen situaciones acogidas a la posibilidad de permiso específico. En el caso del permiso por maternidad, que se desliga de la incapacidad laboral transitoria en 1995, comprende el periodo de tiempo tras el parto, adopción o

acogimiento tanto pre adoptivo como permanente o simple, con una duración de veinte semanas en la Administración General de la Junta de Andalucía, sin perjuicio de su ampliación en los casos previstos expresamente (parto múltiple o prematuro, discapacidad del hijo o hija, o su hospitalización tras el nacimiento). El permiso de maternidad puede ser disfrutado por la madre o, a opción de esta, también por la otra persona progenitora en caso de que ambos trabajen, sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

El disfrute del permiso de paternidad es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad. En el período estudiado el permiso por paternidad tiene una duración de cinco semanas, si bien, desde el 1 de abril de 2019, el permiso por paternidad ha sido ampliado de cinco a ocho semanas¹².

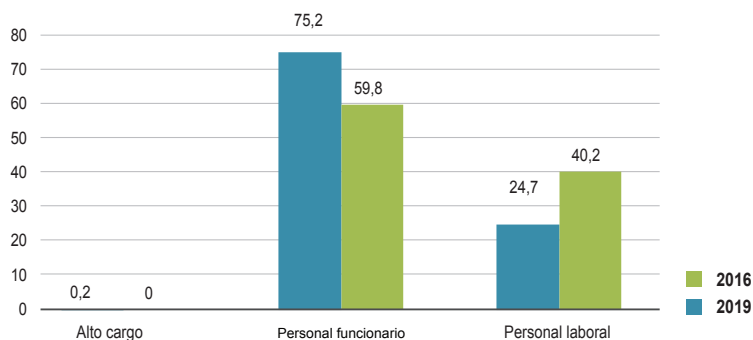
En función de esta normativa que caracteriza la utilización y duración de los permisos de manera diferencial para mujeres y para hombres, el análisis de la utilización de este tipo de permisos se realiza atendiendo al comportamiento en cada caso y no de manera agregada, como en el resto de permisos.

A lo largo de 2018, los días por permiso de maternidad y/o paternidad fueron solicitados por el 1% del total del personal de la Administración General, con una participación mayoritaria de mujeres (60,4%), inferior a la observada en 2016 (65,8%), lo que refleja un mayor peso relativo en los días solicitados por los hombres. En total se solicitaron 27.045 días de permiso, 22.771 por parte de las mujeres y 4.274 por parte de los hombres. Las características de los permisos condicionan que el índice de utilización (IUt) en este caso, ascienda al 1,35, lo que indica que se produce un incremento del 35% en relación con su representación en el total de la plantilla. Cabe destacar no obstante, que el IUt se reduce considerablemente respecto al experimentado en 2016, cuando se alcanzan valores del 1,47.

Entre las 271 mujeres que solicitaron el permiso de maternidad, lo hicieron con una media de días de 84, si bien, la duración más generalizada asciende a 112 días, es decir, a 16 semanas, que disfrutaron 131 mujeres. Dado que las mujeres en las administraciones públicas pueden disfrutar de hasta 20 semanas, las cifras pueden reflejar que las mujeres comparten una parte del disfrute de los días de permiso por maternidad con sus parejas. Entre las mujeres, destaca la ausencia de utilización de este tipo de permiso entre el personal alto cargo, mientras que más de la mitad de las mujeres con permisos de maternidad son funcionarias (59,8%) y en menor medida, laborales (40,2%). La distribución ha cambiado respecto a 2016, reduciéndose la presencia de funcionarias (en 2016 representaban el 75,1%) e incrementándose la de mujeres laborales (el 24,7% en 2016). El análisis por edad revela que el 80,1% de las mujeres que disfrutaron del permiso se encuentran entre los 35 y 44 años y el 15,9% entre menores de 35.

12 Mediante el ya mencionado Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. Se espera también que este permiso siga aumentándose progresivamente hasta equipararse con el de maternidad en el año 2021.

■ GRÁFICO 4.1.7.4.1. Mujeres que disfrutaron del permiso de maternidad según categorías. Años 2016 y 2019

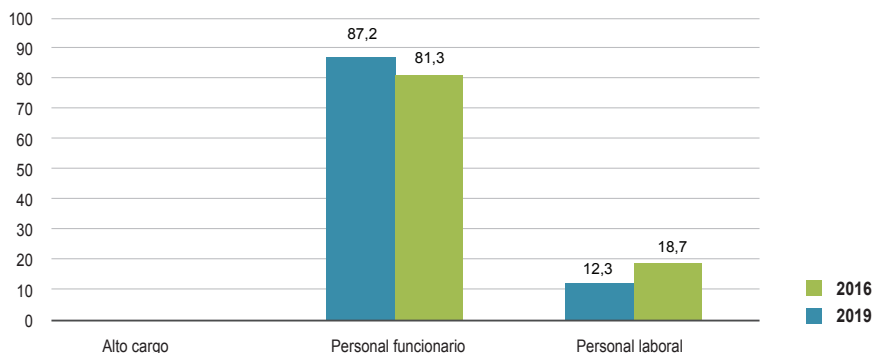


Entre las mujeres funcionarias destaca el grupo A1 en el que se concentra el 53,1% de las mujeres que han solicitado el permiso, seguido del grupo C1, con un 25,3% de los permisos. Atendiendo a los niveles profesionales, los permisos se distribuyen de manera muy equilibrada entre los niveles centrales, y en los extremos hay menos funcionarias con permiso de maternidad (6,8% en los niveles 27-30; y 5,6% en los niveles 12-14). Más de la mitad de las mujeres laborales que han solicitado el permiso se concentra en el grupo III (55%), seguido del II (22,9%), el V (10,1%) y en menor medida el I (6,4%) y el IV (5,5%). Estas tendencias son similares a las observadas en 2016.

A lo largo de 2018, también 139 hombres solicitaron este tipo de permiso, con una media de 31 días, y observándose que las duraciones más utilizadas son 28 días que disfrutaron 55 hombres y 35 días que disfrutaron 54. En 2016, sin embargo, la media fue de 18 días, mientras que la duración más utilizada fueron las dos semanas. Por tanto, los datos muestran que ha habido un aumento considerable del uso de permisos de cuidados por parte de los hombres en la Administración General de la Junta de Andalucía.

Al mismo tiempo, tampoco ningún hombre alto cargo solicitó este tipo de permiso y se destaca la mayor participación de funcionarios que lo solicitaron (el 81,3%) frente a la menor utilización del permiso entre el personal laboral (18,7%). Se observa también una tendencia a la reducción de estos porcentajes en relación con 2016 (87,2% y 24,7% respectivamente). En relación con la edad, los hombres de 35 a 44 años también fueron mayoría (77,7%), seguido de los de 45 a 54 años (16,5%).

■ GRÁFICO 4.1.7.4.2. Hombres que disfrutaron del permiso de paternidad o maternidad según categorías. Años 2016 y 2019



En función del grupo profesional, los permisos disfrutados por los hombres funcionarios se concentran en los grupos más altos, siendo el grupo A1 donde se observa mayor utilización (58,4%), seguido del C1 (25,7%) y del A2 (11,5%). La tendencia por niveles profesionales es similar a la que se aprecia entre las funcionarias: los permisos se distribuyen de manera muy equilibrada entre los niveles centrales, siendo los extremos los que hay menos funcionarios con permiso (9,7% en los niveles 27-30; y 4,4% en los niveles 12-14). Entre los hombres del personal laboral que han solicitado el permiso, se observa una mayor concentración en los niveles inferiores, siendo los grupos IV y V los que presentan mayor utilización (26,9% en ambos casos). En 2016, sin embargo, fue el grupo III donde mayores hombres solicitaron el permiso (36,7%).

Finalmente, se observa que hay más mujeres que disfrutaron de los días de maternidad sin tener descendencia previa (41%) y su proporción va descendiendo a medida que aumenta el número de descendientes. Al mismo tiempo, en el caso de los hombres, su mayor participación en el permiso se encuentra entre quienes ya cuentan con varios descendientes (37,4%) y se reduce en el resto de situaciones. No obstante, la presencia de hombres se ha incrementado considerablemente entre quienes lo solicitan por primera vez pasando del 21,3% en 2016 a un 31,7% en 2019.

4.2. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO PÚBLICO ANDALUZ

El personal docente del Sistema Educativo Público andaluz¹³ se sigue caracterizando por una sobrerrepresentación femenina, especialmente en Educación Infantil y Primaria. Esta tendencia a la feminización es común con la situación que presenta el profesorado en todo el territorio español y también a nivel de la Unión Europea.

El presente epígrafe del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto se centra en el análisis del Sistema Educativo Público de Andalucía, atendiendo a la presencia de mujeres y hombres entre su personal docente a enero de 2019. El análisis incluye una valoración general del conjunto de este personal, así como un abordaje específico para cada uno de los distintos niveles educativos. Finalmente, se analizan de manera específica el personal dedicado a la Inspección Educativa y el personal directivo de los centros docentes, que constituyen los puestos de mayor responsabilidad en el sector y que se ha venido caracterizado por contar con mayor presencia masculina.

4.2.1. Análisis General

En 1 de enero de 2019, el personal docente del Sistema Educativo Público andaluz, lo conformaba un total de 121.419 personas, de las que 78.636 eran mujeres y 42.783 eran hombres. Se mantiene por tanto la feminización del profesorado de los últimos años, ya que las mujeres representan el 64,8% de la plantilla docente (IPRHM¹⁴=1,30), alcanzando valores similares a los del año anterior. La plantilla docente se ha incrementado en 3.177 personas en relación con 2018, siendo mayor el volumen de crecimiento entre las mujeres. Cabe señalar que esta sobrerrepresentación femenina entre el profesorado andaluz es ligeramente

13 El Sistema Educativo Público de Andalucía comprende, tal y como establece la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía, al personal 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.

14 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.

inferior que la que se produce en el conjunto de España¹⁵, los países miembros de la Unión Europea¹⁶ o entre los países de la OCDE¹⁷.

La presencia femenina es más acusada en Educación Infantil y Primaria con un 76,4% de mujeres (IPRHM=1,53), en Educación Especial con un 86,1% (IPRHM=1,72) y en la Educación Compensatoria con un 75,4% (IPRHM=1,51). En España a nivel agregado, el porcentaje de mujeres docentes en Educación Infantil y Primaria es aún mayor, ya que representan el 83,3%; la Educación Especial sin embargo, presenta valores inferiores que en Andalucía con un 81,1% de mujeres¹⁸.

En Educación Secundaria o en Enseñanzas de Régimen Especial es donde se encuentran las distribuciones más cercanas a la paridad (IPRHM=1,09 y 0,96 respectivamente); mientras que la Inspección Educativa, sigue presentando una sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,53) con valores idénticos a los de 2018.

La representación del personal educativo en función de la edad, mantiene la tendencia de los últimos años y las mujeres son mayoría en todos los tramos de edad. Se alcanzan niveles que se acercan a la paridad en el tramo de profesorado mayor de 65 años en los centros públicos (IPRHM=1,04) presentando valores superiores a los del año pasado (IPRHM=0,86) y dentro del tramo de equilibrio para mayores de 65 años (IPRHM=1,13). El tramo de edad más feminizado sigue siendo el de docentes menores de 35 años (IPRHM=1,36) reduciéndose, no obstante, la proporción en relación con 2018, cuando las mujeres presentaban un índice (IPRHM=1,41) en este tramo de edad.

-
- 15 Según datos del Instituto de la Mujer para el curso 2016-2017, las mujeres representaban el 66,5% de todo el profesorado en Enseñanzas de Régimen General, en Enseñanzas de Régimen Especial y en Centros y Actuaciones de Educación de Adultos. Para más información consultar "Mujeres en Cifras": <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Educacion/Profesorado.htm> (entrada julio 2019).
- 16 Según el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE), en la mayoría de los Estados Miembros de la UE, las mujeres están sobrerrepresentadas como profesoras en la Educación Primaria y en los primeros niveles de la Educación Secundaria, llegando a sobrepasar el 75%; así como el 66% en los niveles superiores de Educación Secundaria. Este desequilibrio contrasta con la masculinización del profesorado en la Educación Terciaria, especialmente en los puestos académicos superiores. Para más información consultar EIGE: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/education> (entrada julio 2019).
- 17 En el promedio de los países de la OCDE, las mujeres representan el 96,7% del profesorado en Educación Infantil, el 82,7% en Primaria, el 68,6% en la primera etapa de Educación Secundaria y el 59,3% en la segunda etapa de Educación Secundaria. Ministerio de Educación y Formación Profesional (2018). *Panorama de la educación. Indicadores OCDE 2018. Informe español*, p. 67. Disponible en: http://www.educacionyfp.gob.es/inee/dam/jcr:2cba4aaa-4892-40d7-ac8b-00efbc-95b8a2/Panorama%20de%20la%20Educacion%202018_final.pdf
- 18 Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2018). *Informe 2018 sobre el estado del sistema educativo. Curso 2016-2018*, p. 108. Disponible en: <http://ntic.educacion.es/cee/informe2018/i18cee-informe.pdf>

CUADRO 4.2.1. Personal del Sistema Educativo Público andaluz. Año 2019 e IPRHM 2018 y 2019

Niveles	Mujeres	Hombres	Total	% Total	IPRHM	
					2019	2018
Educación Infantil y Primaria	36.389	11.227	47.616	39,2	1,53	1,53
centros públicos	29.541	8.865	38.406	31,6	1,54	1,53
centros concertados	6.848	2.362	9.210	7,6	1,49	1,49
Educación Secundaria	31.642	26.618	58.260	48,0	1,09	1,09
centros públicos	26.354	22.134	48.488	39,9	1,09	1,09
centros concertados	5.288	4.484	9.772	8,0	1,08	1,07
Enseñanzas de Régimen Especial (p)	2.199	2.403	4.602	3,8	0,96	0,96
Educación de Personas Adultas (p)	1.226	831	2.057	1,7	1,19	1,18
Educación Especial	5.557	894	6.451	5,3	1,72	1,72
centros públicos	4.635	688	5.323	4,4	1,74	1,75
centros concertados	922	206	1.128	0,9	1,63	1,60
Educación Compensatoria (p)	1.354	442	1.796	1,5	1,51	1,51
Formación del Profesorado (p)	193	158	351	0,3	1,10	1,04
Inspección Educativa (p)	76	210	286	0,2	0,53	0,53
Total	78.636	42.783	121.419	100,0	1,30	1,30
centros públicos	65.578	35.731	101.309	83,4	1,29	1,30
centros concertados	13.058	7.052	20.110	16,6	1,30	1,30

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

(p) solo en centros públicos.

4.2.2. Análisis del personal docente por tipo de enseñanza

En 2019 las mujeres siguen siendo mayoría en todos los tipos y niveles educativos en el Sistema Educativo Público de Andalucía, manteniendo valores muy similares a 2018. Como excepción, destacan la Inspección Educativa donde se mantiene una distribución muy masculinizada (IPRHM=0,53) y las Enseñanzas de Régimen Especial, donde se alcanzan valores cercanos a la paridad (IPRHM=0,96).

En relación con 2018, se aprecian pequeños cambios poco significativos como es el ligero aumento de mujeres en los centros públicos de Educación Infantil y Primaria, en los centros concertados de Educación Secundaria y de Educación Especial y en mayor medida, entre el personal docente de la Formación del Profesorado. Por el contrario, se aprecia una ligera reducción relativa de mujeres en los centros públicos de Educación Especial y en el total agregado de los centros públicos en todos los niveles y tipos de enseñanza.

A. Educación Infantil y Primaria

En general, la Educación Infantil y Primaria se caracteriza en todos los contextos por estar altamente feminizada tanto en términos absolutos, como de manera relativa en comparación con otros niveles y tipos de enseñanza. Esto también caracteriza al Sistema Educativo Público andaluz, donde las mujeres representan el 76,4% de todo el personal docente en este nivel de enseñanza¹⁹. La Educación Infantil y Primaria es el segundo nivel en cuanto a volumen total de efectivos, al acoger al 39,2% del total de la plantilla docente; si bien es el nivel que concentra el mayor porcentaje de mujeres, ya que el 46,3% de todas las profesoras andaluzas se ubican en este nivel de enseñanza.

En enero de 2019, la plantilla docente en Educación Infantil y Primaria la conformaban un total de 47.616 personas, de las que 36.389 eran mujeres y 11.227 hombres, mostrando un grado de feminización con valores similares a los del año anterior (IPRHM=1,53).

Con relación a la edad, el tramo con mayor peso es entre los 35 y los 44 años, representando el 37,3% del total del profesorado de este nivel educativo y el que concentra el mayor porcentaje de mujeres (el 36,8% del total del profesorado femenino andaluz). Estos porcentajes son mayores entre los centros públicos (38,8% del total de profesorado y el 38,3% del profesorado femenino a este nivel) y menor entre los centros concertados (31,0% del profesorado total y el 30,3% del femenino). Cabe apuntar que mientras en los centros públicos el profesorado menor de 35 años tiene un peso total del 11%, y en los centros concertados representan el segundo más voluminoso con un 26,2% y el segundo en acoger al mayor porcentaje de mujeres (25,4%) en este nivel educativo.

En comparación con 2018, se aprecia un notable aumento de la presencia femenina en todos los tramos de edad, pues si en 2018 presentaba un índice del IPRHM=1,44 en 2019 asciende a IPRHM=1,53. Este incremento es especialmente acusado en los centros concertados donde el IPRHM=1,30 en 2018 asciende a IPRHM=1,49 en 2019.

B. Educación Secundaria

La Educación Secundaria es el nivel educativo que concentra el mayor volumen de profesorado de todo el Sistema Público de Educación andaluz, representando el 48% del total y alcanzando en 2019 los 58.260 efectivos, 3.149 más que en 2018. El análisis de esta plantilla docente, muestra una distribución más equilibrada que en los primeros niveles educativos, incluso ofreciendo valores cercanos a la paridad. Secundaria cuenta con 31.642 mujeres (el 54,3%) y 26.618 hombres (el 45,7%), con un IPRHM=1,09, igual al del año anterior.

La feminización del profesorado a este nivel de enseñanza también se atenúa, aunque a menor ritmo que en Andalucía, a nivel nacional donde representa el 58%²⁰ y en promedio de

19 Este porcentaje es, no obstante, inferior que el que presenta España (83,3%) según el *Informe 2018* del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte; e inferior también al promedio de los países de la OCDE donde las mujeres constituyen el 96,7% del profesorado en Educación Infantil y el 82,7% en Educación Primaria; la Educación Especial. Sin embargo, presenta valores inferiores que en Andalucía con un 81,1% de mujeres según el *Informe Indicadores OCDE* de 2018.

20 Según el *Informe 2018*, la proporción de mujeres en Educación Secundaria y Formación Profesional es del 58% (p.108). *Informe de Indicadores OCDE* de 2018

los países de la OCDE que muestra un porcentaje del 68,6% en la primera etapa de Educación Secundaria y del 59,3% en la segunda etapa²¹.

Como en años anteriores, esta tendencia hacia una distribución más equilibrada en Educación Secundaria, no se corresponde con la escasa presencia de mujeres en los niveles más elevados de la escala docente. Solo el 34,1% del total de las cátedras en Educación Secundaria están ocupadas por mujeres (IPRHM=0,68). No obstante, si se tienen en cuenta todos los niveles y tipos de enseñanza en el análisis de las cátedras, se observa una tímida tendencia creciente en relación con el año anterior, ya que las mujeres ocupan el 35,4% (IPRHM=0,71) frente al 35% (IPRHM=0,70) de 2018.

En relación con la edad, se sigue observando como en años anteriores, un incremento de la feminización a medida que se reduce la edad del profesorado, siendo los primeros tramos de edad –menores de 35 años y entre 35 y 44 años– los que presentan una mayor presencia femenina (IPRHM=1,14 en ambos casos) y los últimos niveles –entre 55 y 64 años y mayores de 65 años– una menor presencia (IPRHM=1,01 y 0,96 respectivamente). En relación con los datos de 2018 mantienen valores iguales (IPRHM=1,09) a nivel agregado para todas las franjas de edad, con un ligero incremento en los centros concertados donde el IPRHM pasa de 1,07 en 2018 a un IPRHM=1,08 en 2019.

Destaca también la tendencia hacia un mayor equilibrio que se aprecia este año entre el profesorado menor de 35 años, ya que si en 2018 la feminización en este tramo de edad rozaba los valores de equilibrio (IPRHM=1,20), en 2019 se reduce considerablemente (IPRHM=1,14). Esta disminución es más acusada en los centros públicos, en los que en 2018 se superaban los valores de equilibrio (IPRHM=1,21), mientras que en 2019 se observa una distribución menos feminizada (IPRHM=1,14).

C. Educación de Personas Adultas

La plantilla docente de la Educación de Personas Adultas impartida exclusivamente en los centros públicos, representa el 1,7% de todo el personal docente del sistema educativo. En 2019 estaba conformado por un total de 2.057 personas de las que 1.226 eran mujeres (59,6%) y 831 hombres (40,4%), mostrando un desequilibrio en su distribución (IPRHM=1,19) un punto superior al del año anterior y por tanto, en el límite de la representación equilibrada. La presencia de mujeres con cátedra en este tipo de enseñanza es aún inferior que la media, ya que solo ocupan el 20,8% del total (IPRHM=0,42).

Si se analiza el personal docente en función de la edad, se observa que las mujeres son mayoría en todos los tramos de edad presentando un IPRHM=1,19, salvo entre las personas mayores de 65 años, donde las mujeres representan el 40,5%, alcanzando el límite de la representación equilibrada (IPRHM=0,81). Destaca la mayor presencia femenina entre el personal docente menor de 35 años (IPRHM=1,38) si bien, se aprecia una reducción respecto a 2018 (IPRHM=1,42).

21 Según el Informe de Indicadores OCDE de 2018 (p.67).

D. Educación Especial

La Educación Especial presenta la plantilla más feminizada de todo el Sistema Educativo Público andaluz en 2019 (IPRHM=1,72) manteniendo la tendencia y los valores de 2018. Este tipo de enseñanza la imparten 6.451 efectivos de los que 5.557 son mujeres (86,1%) y 894 hombres (13,9%). El desequilibrio de género es mayor en los centros públicos (IPRHM=1,74) que en los centros concertados (IPRHM=1,63).

El análisis por edad constata esta feminización para todas las edades. En los centros públicos, este desequilibrio es más acusado entre el profesorado más joven –menos de 35 años (IPRHM=1,75) y entre 35 y 44 años (IPRHM=1,81)–; si bien se puede observar una mejora entre el profesorado menor de 35 años en relación al año anterior (IPRHM=1,81). En los centros concertados, destaca la mayor feminización del primer (IPRHM=1,73) y del segundo (IPRHM=1,67) tramo de edad, con valores superiores a 2018 (IPRHM=1,68 y 1,61 respectivamente).

E. Educación Compensatoria

La Educación Compensatoria²² que se ofrece en los centros públicos, representa el 1,5% del peso total de la plantilla de personal docente con un total de 1.796 personas, de las que 1.354 son mujeres (75,4%) y 442 hombres (26,4%). La representación de profesores y profesoras es por tanto la tercera más feminizada del sistema (IPRHM=1,51) manteniendo los mismos valores que en 2018.

También en este tipo de enseñanza, hay más mujeres en todos los tramos de edad, si bien se observan mayores desequilibrios entre el profesorado más joven. Por tanto, es el tramo de edad de personal docente menor de 35 años, en el que existe una mayor presencia relativa de mujeres (IPRHM=1,62), si bien, inferior a la del año anterior cuando era IPRHM=1,68.

F. Enseñanzas de Régimen Especial

El profesorado en las Enseñanzas de Régimen Especial no tiene una representación tan desequilibrada, si bien es el segundo más masculinizado de todo el Sistema Educativo andaluz. El personal docente lo conforman 4.602 personas de las que 2.199 son mujeres (47,8%) y 2.403 hombres (52,2%), presentando un índice de presencia relativa que al igual que el año anterior, está muy próximo a los valores paritarios (IPRHM=0,96) y cuya presencia femenina es ligeramente menor que en el resto de España²³. En las Enseñanzas de Régimen Especial es donde se concentran el mayor número de cátedras del sistema educativo, en

22 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.

23 Según el Instituto de la Mujer, para el curso académico 2016-2017 las mujeres representaban el 48,55% de todo el personal docente español en las Enseñanzas de Régimen Especial. Para más información: <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Educacion/Profesorado.htm> (entrada julio 2019).

concreto 475 que constituyen el 57,2% del total y las mujeres a este nivel ostentan el 37,1% (IPRHM=0,74).

En función de la edad, también se observa la tendencia a reducir la presencia femenina a medida que se avanza en los tramos de edad, aunque es entre el profesorado menor de 35 años, donde existe el tramo de edad más feminizado (IPRHM=1,04), incluso más que el año anterior (IPRHM=1,02). Cabe señalar que aunque sigue siendo mayoritaria, se ha reducido considerablemente la presencia masculina en el tramo de edad de personal mayor de 65 años pasando de un IPRHM=0,74 en 2018 a un IPRHM=0,93 en 2019.

G. Formación del Profesorado

El profesorado en este tipo de enseñanza en centros públicos lo conformaban a 2019 un total de 351 personas, de las que 193 eran mujeres (55%) y 158 hombres (45%). La presencia de mujeres y hombres se mantiene en rangos equilibrados (IPRHM=1,10) si bien, con una tendencia a la feminización en relación con el año anterior (IPRHM=1,04). En la Formación del Profesorado solo existe una cátedra de titularidad masculina.

Por otro lado, el tramo de edad más feminizado es el comprendido entre los 35 y los 44 años (IPRHM=1,25) mientras que en el tramo de mayores de 65 años solo hay un hombre en puesto docente.

H. Inspección Educativa

El personal docente encargado de la Inspección Educativa es el que menor peso tiene en todo el sistema educativo (0,2%) pero es el que concentra los mayores niveles de responsabilidad y remuneración²⁴. A 1 de enero de 2019 lo conformaban 286 personas, de las que 76 eran mujeres (26,6%) y 210 hombres (73,4%); se trata por tanto del tipo de enseñanza más masculinizado (IPRHM=0,53) y manteniendo los valores observados en 2018, alejados de la representación equilibrada.

Tal y como se analiza en el apartado siguiente, en 2019 se acentúa la tendencia hacia una mayor presencia de mujeres en los puestos directivos de todos los tipos de enseñanza, incrementándose su participación en relación con los años anteriores, incluso en los puestos de dirección. Esta tendencia, sin embargo, no consigue por el momento promover una incorporación decisiva de mujeres en el cuerpo de inspección, que se caracteriza por requerir para su pertenencia de una experiencia previa de tres mandatos²⁵ en un cargo de dirección de un centro docente.

24 La Inspección Educativa ejerce las funciones de supervisar y controlar, desde el punto de vista pedagógico y organizativo, el funcionamiento de los centros educativos, así como los programas que en ellos inciden. Asimismo, en el desempeño de sus funciones, el personal de inspección educativa tienen consideración de autoridad pública (Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía).

25 El art. 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 con los requisitos generales, las personas participantes en el proceso de selección al cargo de inspector/a educativo deberá acreditar haber ejercido con evaluación positiva, al menos durante tres mandatos, el cargo de director/a.

En función de la edad, se aprecia una masculinización de todos los tramos de edad, especialmente de los de edades más elevadas. Siendo el tramo de mayores de 65 años el más desequilibrado (IPRHM=0,39) y el tramo de 45 a 54 años el menos (IPRHM=0,74).

4.2.3. Análisis de los equipos directivos

En 2019 se mantiene la tendencia de los últimos años al aumento de mujeres en los equipos directivos y en los puestos de dirección²⁶ del Sistema Educativo Público andaluz. En 2019 se observa una presencia de mujeres en equipos directivos (IPRHM=1,10), mayor que en 2018 (IPRHM=1,08); así como en puestos de dirección (IPRHM=0,95), también mayor que el año anterior (IPRHM=0,92). En 2019 esta proporción es ligeramente superior en los centros públicos (IPRHM=1,11) que en los centros concertados (IPRHM=0,99).

La Educación Infantil y Primaria es el nivel de enseñanza que tiene un mayor peso al concentrar el 50,9% de los cargos en equipos directivos de todo el Sistema Educativo Público de Andalucía. En este nivel sin embargo, las mujeres ocupan el 76,4% de todo el personal docente (IPRHM=1,53), pero solo el 61,9% de los cargos directivos (IPRHM=1,24), siendo mayor este porcentaje en los centros públicos (62,4%) que en los centros concertados (53,7%).

Por edades, la tendencia es opuesta entre los centros públicos y los centros concertados, ya que en los primeros la presencia de mujeres es aún más mayoritaria en los tramos de edades más jóvenes; y en los concertados, hay más mujeres entre los tramos de mayor edad. A nivel agregado se observa un ligero aumento de la presencia femenina en relación con 2018 (IPRHM=1,22), especialmente en los centros públicos donde se pasa de un IPRHM=1,23 en 2018 a un IPRHM=1,25 en 2019. En los centros concertados sin embargo, se observa una reducción de mujeres teniendo en cuenta todos los tramos de edad (IPRHM=1,11 en 2018 e IPRHM=1,07 en 2019).

La Educación Secundaria acoge al 39,5% de los puestos en equipos directivos y dispone de una distribución más masculinizada si bien dentro del margen de equilibrio (IPRHM=0,93). En este nivel educativo, el porcentaje de hombres (53,5%) supera al de mujeres (46,5%) pero se observa una reducción en el porcentaje de hombres en relación con 2018 (55,9%) y por tanto, una mayor presencia de mujeres en los equipos directivos en Educación Secundaria. Este incremento de mujeres va acompañando su porcentaje en equipos directivos (46,5%) a su porcentaje en el total de la plantilla docente en este nivel de enseñanza (47,8%).

En relación con la edad de los equipos directivos en Educación Secundaria, se observa un notable incremento de la presencia femenina, pasando de un IPRHM=0,88 en 2018 a un IPRHM=0,93 en 2019. La mayor feminización se aprecia en los tramos de edades más jóvenes, siendo el personal docente en equipos directivos menor de 35 años, el más feminizado (IPRHM=1,13) y el personal mayor de 65 años, el más claramente masculinizado (IPRHM=0,61). Esta tendencia no es tan clara en la educación concertada, donde el tramo de edad más feminizado es precisamente el de mayores de 65 años (IPRHM=1,33).

26 En el análisis se tienen en cuenta como en 2018, los equipos directivos de Educación Infantil y Primaria, Educación Secundaria, Educación de Personas Adultas y también, Educación Especial, Enseñanzas de Régimen Especial, Educación Compensatoria y la Formación del Profesorado.

CUADRO 4.2.2. Equipos directivos del Sistema Educativo Público andaluz. Año 2019 e IPRHM 2018 y 2019

	Mujeres	Hombres	Total	%/ Total	IPRHM	
					2019	2018
Equipos directivos niveles						
Educación Infantil y Primaria	3.861	2.375	6.236	50,9	1,24	1,22
centros públicos	3.680	2.219	5.899	48,2	1,25	1,23
centros concertados	181	156	337	2,8	1,07	1,11
Educación Secundaria	2.253	2.589	4.842	39,5	0,93	0,88
centros públicos	1.912	2.183	4.095	33,4	0,93	0,88
centros concertados	341	406	747	6,1	0,91	0,88
Enseñanzas de Régimen Especial (p)	288	272	560	4,6	1,03	0,99
Educación de Personas Adultas (p)	190	139	329	2,7	1,16	1,16
Educación especial	84	31	115	0,9	1,46	1,42
centros públicos	35	9	44	0,4	1,59	1,68
centros concertados	49	22	71	0,6	1,38	1,26
Educación Compensatoria (p)	30	41	71	0,6	0,85	0,89
Formación del Profesorado (p)	44	51	95	0,8	0,93	0,80
Total	6.750	5.498	12.248	100,0	1,10	1,08
centros públicos	6.179	4.914	11.093	90,6	1,11	1,09
centros concertados	571	584	1.155	9,4	0,99	0,98
Equipos directivos cargos						
Dirección	1.845	2.043	3.888	31,7	0,95	0,92
centros públicos	1.572	1.776	3.348	27,3	0,94	0,91
centros concertados	273	267	540	4,4	1,01	0,99
Vicedirección (p)	294	273	567	4,6	1,04	0,99
Subdirección (c)	131	131	262	2,1	1,00	1,03
Jefatura de Estudios	2.679	1.767	4.446	36,3	1,21	1,17
centros públicos	2.512	1.581	4.093	33,4	1,23	1,18
centros concertados	167	186	353	2,9	0,95	0,92
Secretaría (p)	1.801	1.284	3.085	25,2	1,17	1,15
Total	6.750	5.498	12.248	100,0	1,10	1,08
centros públicos	6.179	4.914	11.093	90,6	1,11	
centros concertados	571	584	1.155	9,4	0,99	

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

(c) solo en centros concertados.

Las Enseñanzas de Régimen Especial, aportan en 2019 el 4,6% del total del personal docente en equipos directivos. La representación de mujeres y hombres en este caso tiende a la paridad (IPRHM=1,03) aunque se aprecia un incremento en la presencia femenina en

relación con 2018 (IPRHM=0,99), con una mayor feminización de los primeros tramos de edad, descendiendo el porcentaje de mujeres a medida que se va incrementado la edad del personal docente. La Educación de Personas Adultas emplea al 2,7% de todo el personal de los equipos directivos del Sistema Público de Educación andaluz y en 2019 presenta un equilibrio, si bien, mayoritariamente femenino (IPRHM=1,16), con valores iguales a 2018. En relación con la edad, presenta la misma pauta, con una mayor concentración de mujeres en los primeros tramos, especialmente entre el personal menor de 35 años, y mayor concentración masculina en el último tramo de edad.

Por su parte, la Educación Especial presenta unos equipos directivos claramente feminizados (IPRHM=1,46), incluso en mayor medida que el año anterior (IPRHM=1,42), mientras que la Educación Compensatoria y la Formación del Profesorado mantienen una presencia de mujeres y hombres equilibrada aunque todavía más masculinizada (IPRHM=0,85 y 0,93 respectivamente). En los tres niveles se mantiene la pauta de mayor feminización entre el personal en equipos directivos en el personal más joven.

La participación de las mujeres también aumentó en 2019, en todos los cargos que componen los equipos directivos en relación con el año anterior, salvo en las subdirecciones de los centros concertados, donde se ha producido una ligerísima reducción. Las direcciones de los centros docentes (IPRHM=0,95), las vicedirecciones (IPRHM=1,04) y las subdirecciones (IPRHM=1,00) presentan valores equilibrados que rozan y alcanzan la paridad. Por el contrario, en las jefaturas de estudio (IPRHM=1,21) y las secretarías (IPRHM=1,17) se observa una mayor feminización.

En la Educación Infantil y Primaria, se sigue incrementando el porcentaje de mujeres directoras (IPRHM=1,06) en relación con el año anterior (IPRHM=1,05). Se mantiene también la tendencia hacia una representación más equilibrada en los centros concertados (IPRHM=1,17) y en niveles cercanos a la paridad en los centros públicos (IPRHM=1,06).

Las direcciones en Educación Secundaria, siguen reduciendo su elevado grado de masculinización (IPRHM=0,73) en relación con 2018 (IPRHM=0,69). No obstante, aunque la presencia de directoras (36,3%) es mayor que el año anterior (34,6%), todavía no se corresponde con su presencia en los equipos directivos en este nivel de enseñanza (46,5%, también mayor que el 44% del año anterior) y especialmente, con su representación en el total del personal docente en Educación Secundaria (54,3%). Los centros concertados han vuelto a reducir el grado de masculinización de las direcciones (IPRHM=0,92) tras el incremento observado en 2018 (IPRHM=0,88).

En la Educación de Personas Adultas, sigue la feminización de sus puestos directivos y si en 2018 se alcanzaba por primera vez una mayor presencia de mujeres directoras (IPRHM=1,06), en 2019 se afianza esta tendencia con una representación de los equipos directivos en el límite del equilibrio (IPRHM=1,16) y un aumento en los cargos de dirección (IPRHM=1,11). Finalmente, la Educación Especial presenta el mayor porcentaje relativo de mujeres directoras (IPRHM=1,31), aunque con una presencia (65,5%) inferior a su participación en todo el personal docente de este tipo de enseñanza (86,1%) y que es la más feminizada de todo el Sistema Educativo Público de Andalucía.

4.3. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

El sector salud se caracteriza en todos los contextos por una feminización de su personal trabajador y por una segregación vertical y horizontal: las mujeres suelen concentrarse en los puestos de niveles base y a la vez, suelen ser minoría entre los puestos de dirección y gestión sanitaria²⁷. Esta tendencia también se aprecia en el Servicio Andaluz de Salud (SAS) y con el objetivo de contribuir a la igualdad de oportunidades entre sus profesionales, el SAS ha formulado el primer Plan estratégico de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (PEIOHM) 2018-2020²⁸.

El presente epígrafe del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto se centra en el análisis del SAS, segundo colectivo con mayor volumen de personal empleado público de la Administración andaluza. A continuación se presenta una observación general de la composición por sexo de la plantilla estatutaria según grupos profesionales, servicios sanitarios donde desarrolla su labor, profesiones y niveles de la carrera administrativa. Se incluye también un análisis singularizado de cada una de las modalidades de prestación de servicios; y finalmente, se profundiza en los niveles de mayor responsabilidad analizando la influencia de la edad y el número de descendientes en la presencia desigual de mujeres y hombres.

4.3.1. Análisis General

A 1 de enero de 2019, el personal estatutario dependiente del SAS lo conformaba un total de 83.506 personas, de las que 57.195 eran mujeres y 26.311 eran hombres. Se confirma por tanto la feminización de la plantilla, ya que las mujeres representan el 68,5% y los hombres el 31,5%. Esta sobrerrepresentación femenina (IPRHM²⁹=1,37) ha seguido una tendencia creciente desde 2009 (IPRHM=1,29), experimentando una ligera reducción en 2017 (IPRHM=1,32) seguida de un considerable repunte en 2018 (IPRHM=1,35).

27 Las mujeres representan el 78% de la fuerza laboral en el sector salud en la Unión Europea (UE), mientras que se encuentran infra representadas en puestos de gestión y toma de decisiones. Para más información consultar EIGE: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/health> (entrada julio 2019).

28 Primer Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (PEIOHM) 2018-2020. Disponible en: https://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/sites/default/files/sincfiles/wsas-media-mediafile_sasdocumento/2019/PEIOMH.pdf (entrada julio 2019).

29 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.

Las edades más feminizadas del personal estatutario dependiente del SAS son las comprendidas entre los 45 y los 54 años (IPRHM=1,44) y los 35 y los 44 años (IPRHM=1,42); seguida del personal menor de 35 años (IPRHM=1,35), entre los 55 y los 64 años (IPRHM=1,33) y finalmente, el personal mayor de 65 años (IPRHM=1,13).

4.3.2. Análisis del personal del SAS por categorías

A. Distribución del personal por grupos profesionales

El análisis de la feminización por grupo profesional, muestra un aumento generalizado en todos los grupos del SAS en relación con el año anterior, manteniendo la tendencia de los últimos años. El grupo A2 representa el primero por volumen de efectivos (29% del total de la plantilla del SAS) y es también el grupo profesional que acoge al mayor número de mujeres en el sector, al concentrar al 31,5% del total. El grupo A2 muestra también una representación altamente feminizada (IPRHM=1,49) siendo el segundo grupo en protagonismo femenino, ya que las mujeres representan el 74,4% del personal que lo conforma. Cabe destacar también que el 85,1% de las mujeres en este grupo profesional pertenecen al colectivo de enfermería.

En 2019 el grupo A1 es el segundo más numeroso del SAS al acoger al 26,6% de la plantilla estatutaria. Además de tratarse de un grupo numeroso y de constituir el que exige una mayor cualificación académica para su acceso, el grupo A1 se ha caracterizado por ser el que habitualmente ha contado con una menor presencia femenina. En los últimos años sin embargo, se ha ido incrementando el número de mujeres hasta alcanzar la paridad en 2018, y en 2019 (IPRHM=1,02) se confirma esta tendencia. No obstante, se trata todavía del grupo profesional que concentra la mayor presencia masculina de todo el personal estatutario del SAS.

El grupo C2 sigue siendo en 2019 el más feminizado (IPRHM=1,64) ya que el 82,2% del personal que lo integra son mujeres. Se trata del tercer grupo con más volumen de efectivos (26,1% del total de la plantilla) y el segundo en acoger a mayor porcentaje sobre el total de mujeres, ya que el 31,3% de las profesionales del SAS se integran en este grupo. Por otro lado, se mantiene la tendencia a la feminización en la prestación de cuidados de enfermería dado que la mayor parte de las mujeres (el 70,2%) en este grupo, pertenecen al colectivo de auxiliares de enfermería.

El resto de grupos tienen una menor importancia cuantitativa: el grupo E y el grupo C1 representan el 9,3% y el 9% respectivamente del total de la plantilla del SAS. El grupo E mantiene la tendencia a una composición feminizada (IPRHM=1,28) tras el repunte de 2018 (IPRHM=1,26) que rompió con el equilibrio alcanzado en 2017 (IPRHM=1,20). El grupo C1 por su parte, confirma el incremento del protagonismo de mujeres (IPRHM=1,30) del año anterior, revirtiendo la tendencia contraria que se experimentó en 2017.

B. Distribución del personal según niveles de la carrera administrativa

El análisis del personal estatutario del SAS según los niveles de la carrera administrativa, confirma la característica estructural de la representación por sexo: las mujeres se concentran en los niveles inferiores de la carrera y tienen una escasa presencia en los niveles superiores. En 2019 ellas representan el 74,7% del personal comprendido hasta el nivel 22³⁰ (IPRHM=1,49) y el 48,2% a partir del nivel 23 (IPRH=0,96).

Este equilibrio agregado a partir del nivel 23 se combina con una progresiva reducción de la presencia femenina a medida que se escala en los niveles de la carrera administrativa. Se aprecia, no obstante, una tendencia en los últimos años hacia un lento pero mantenido crecimiento en la representación de mujeres en los niveles superiores, que se confirma en 2019. En los niveles 23-24 se concentra el 20,2% del personal del SAS, en su gran mayoría en la categoría profesional de medicina, donde se mantiene la presencia creciente de médicas de los últimos años, alcanzando en 2019 una presencia prácticamente equilibrada (IPRHM=0,99) en esta categoría profesional.

Las mujeres siguen aumentando en todos los niveles profesionales. Cabe destacar que en los niveles 25-26 (IPRHM=0,81) se ha producido un incremento en relación con 2018 (IPRHM=0,79) y 2017 (IPRHM=0,78), alcanzando el equilibrio en 2019. Estos niveles se corresponden principalmente con categorías de cargos intermedios y cuerpo superior facultativo.

Finalmente, en los niveles 27-29 que son los más altos en la carrera administrativa y donde se concentran los cargos directivos de mayor retribución y capacidad de decisión, la presencia de mujeres sigue creciendo representando en 2019 un IPRHM=0,65 o un 32,4% del total de personal en estos niveles, frente al IPRHM=0,61 o 30,4% de 2018. Pero este incremento progresivo no consigue, sin embargo, acabar de manera decisiva con el desequilibrio que ha sido también característico en los últimos años.

C. Distribución del personal según naturaleza de la actividad y las categorías profesionales

El personal estatutario que conforma la plantilla del SAS también puede estudiarse atendiendo a la naturaleza de la actividad que desarrollan. La clasificación de los puestos de trabajo en función de esta perspectiva en 2019 mantiene una composición equivalente a la de 2018. Así, el personal de los puestos básicos y que se encargan de la prestación directa de los servicios, sigue representando el 90,8% del conjunto, el personal en formación el 5,2%, los puestos intermedios el 3,7%, y los puestos directivos el 0,4% del total.

En 2019 se mantiene el proceso de feminización de los últimos años, con mayor presencia de mujeres en los puestos básicos (IPRHM=1,39) y también entre el personal en proceso de formación que, no obstante, experimenta una significativa reducción de la feminización

30 El 83,7% de las mujeres que trabajaban para el SAS en enero de 2019 se encontraba en los niveles inferiores de la escala administrativa.

(IPRHM=1,33). Al mismo tiempo, se observa un mantenimiento de mujeres entre los cargos intermedios (IPRHM=0,92) y un lento incremento de las mujeres directivas (IPRHM=0,96) que se van aproximando hacia la paridad.

Las profesionales del SAS se concentran en los llamados puestos básicos que son los de mayor volumen por número de efectivos, acogiendo al 90,8% del total de la plantilla y al 92,2% del total de las mujeres profesionales. Dentro de los puestos básicos, las mujeres se concentran en primer lugar, en la profesión de enfermería³¹ (el 26,8%), colectivo en el que representan el 75,3% del total del personal (IPRHM=1,51); en segundo lugar nutren el colectivo de auxiliares de enfermería (el 22% de las mujeres se adscriben a este colectivo) donde constituyen el 94,2% del total (IPRHM=1,88); y en tercer lugar, se concentran en el personal de medicina (13,1%) donde se ha alcanzado una representación equilibrada con un 49,4% de presencia femenina (IPRHM=0,99).

El alto porcentaje de mujeres en puestos de formación MIR (65,2%), puede ir apuntando a una tendencia a la feminización también del personal de medicina, caracterizado en los últimos años por una mayor presencia masculina³².

Entre los puestos básicos, destacan profesiones altamente masculinizadas como celador/a donde las mujeres siguen aumentando su participación (39,6%) hasta rozar la representación equilibrada (IPRHM=0,79); o veterinaria, que constituye la profesión con menor presencia femenina (30,4%) y un mayor desequilibrio de género (IPRHM=0,61). Por otro lado, además de las profesiones de enfermería y auxiliar de enfermería, pueden identificarse otras profesiones altamente feminizadas como trabajo social (IPRHM=1,76) o auxiliar administrativo (IPRHM=1,68).

A nivel agregado, los cargos intermedios y los cargos directivos van incrementado la presencia femenina y en 2019 gozan de una distribución equilibrada, con una presencia femenina del 45,9% (IPRHM=0,92) y del 47,8% (IPRHM=0,96) respetivamente.

D. Análisis del personal por tipo de servicio de asistencia sanitaria

La plantilla estatutaria del SAS se estructura en función de cuatro modalidades de servicio que disponen de una estructura profesional diferenciada en función de la naturaleza de los servicios que ofrecen a cada nivel y de sus necesidades organizativas. Las cuatro

31 Los últimos datos de profesionales colegiados del INE de 2018, constatan la tendencia a la feminización de la enfermería diplomada en el conjunto del Estado ya que a nivel agregado, las mujeres representan el 84,2% del total de la colegiación en esta profesión. Andalucía es la comunidad autónoma con un porcentaje de feminización menor de todo el Estado junto con la Región de Murcia, con un 76,2% de mujeres en esta categoría.

32 Esta tendencia es compartida en todo el Estado según los datos del INE para el personal colegiado en esta profesión de 2018, las mujeres ya representan el 51,1% del total. Andalucía se queda por debajo de la media nacional, con un porcentaje de 46,6% de mujeres médicas colegiadas.

modalidades de servicio son las siguientes: atención primaria³³, atención especializada³⁴, áreas de gestión sanitaria³⁵ y otros servicios³⁶.

La asistencia especializada concentra más de la mitad del total del personal del SAS, en concreto, el 54,3% de los efectivos. Es también la modalidad de servicio más feminizada (IPRHM=1,45) con un 72,6% de presencia femenina, incrementándose este desequilibrio en relación con el año anterior (IPRHM=1,42); y en ella se encuentra el mayor porcentaje de mujeres en relación al total de mujeres (57,4%). La asistencia especializada la nutren especialmente personal de enfermería (24,6% del total de efectivos en especializada), auxiliares de enfermería (19,9%), personal médico (13,4%) pero también, personal técnico especialista y celadores/as (ambos con el 7,2%) y personal de oficio (6,9%).

Las áreas de gestión sanitaria representan el 28,5% del total del personal del SAS y aunque el porcentaje de mujeres es menor que en la asistencia especializada, sigue siendo elevado, manteniendo una representación muy feminizada (IPRHM=1,31) incluso ligeramente superior al año anterior (IPRHM=1,29). Esta modalidad de servicio la conforman principalmente personal de enfermería (24,4%), personal médico (19,8%), auxiliares de enfermería (14,7%) y auxiliares administrativos (7,4%).

La atención primaria representa el 16,6% del total de la plantilla del SAS con un índice de presencia relativa de hombres y mujeres que supera ligeramente la distribución equilibrada (IPRHM=1,21). El 90,7% del personal de la atención primaria se concentra en los puestos básicos, entre los que se destaca el personal médico que constituye el 30,6% del total de efectivos en atención primaria. También la nutren de manera destacada el personal de enfermería (el 24%) y en menor medida, el personal auxiliar administrativo (el 11,9%).

Finalmente, la modalidad otros servicios que integra específicamente los Centros de Transfusión, Tejidos y Células (CTTC), representa un porcentaje muy bajo de la plantilla total del SAS (0,6%). En esta modalidad la presencia de mujeres también es muy elevada arrojando una representación muy desigual (IPRHM=1,45) incluso superior a 2018 (IPRHM=1,41). Los CTTC precisan fundamentalmente de personal técnico especialista (representando el 39,1% del total de efectivos en otros servicios) y en menor medida, personal de enfermería (19,3%), personal médico (14,3%) y auxiliares de enfermería (9,8%).

33 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.

34 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.

35 Las nuevas áreas sanitarias son las estructuras responsables en una demarcación territorial específica del funcionamiento unitario de los centros y establecimientos del SAS, tanto los de atención primaria como los de la asistencia especializada, así como de las prestaciones y programas sanitarios a desarrollar en ellos. En la actualidad existen 15 áreas de gestión sanitaria; la primera de ellas fue creada en 1994, y las dos últimas en 2018.

36 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).

D.1. Asistencia Especializada

La asistencia especializada ha experimentado en 2019 una feminización en todos los grupos profesionales que la integran, en relación con el año anterior. La presencia absoluta y relativa de mujeres sigue siendo más numerosa en el grupo C2 (IPRHM=1,80), seguida del grupo A2 (IPRHM=1,56), grupos donde los puestos de enfermería y auxiliar de enfermería que se sitúan en los niveles bajos y medios de la escala administrativa, son los que tienen más importancia.

El grupo E y el grupo C1, donde la presencia de personal técnico especialista, personal de oficio, personal administrativo y celadores/as es mayoritaria, también disponen de una composición feminizada (IPRHM=1,31 y 1,29, respectivamente). Solo el grupo A1, con mayor presencia de personal médico y en menor medida, de cargos intermedios y directivos es el que mantiene una distribución equilibrada (IPRHM=1,01).

En relación con años anteriores, se mantiene la tendencia al incremento de mujeres en las profesiones con una habitual presencia masculina, como celadores/as y personal médico. Se aprecia incluso una presencia mayor de celadoras en la asistencia especializada (IPRHM=1,05) que en el conjunto de la plantilla del SAS (IPRHM=0,79). No ocurre lo mismo con el personal médico, entre el que se observa un incremento de mujeres (IPRHM=0,96) en relación con el año anterior (IPRHM=0,92), pero que resulta todavía insuficiente para alcanzar la distribución equilibrada que se encuentra en el total de la plantilla para 2019 (IPRHM=0,99). La tendencia contraria ocurre con las profesiones de enfermería y auxiliar de enfermería, cuya feminización es más acusada en la asistencia especializada (IPRHM=1,59 y 1,88 respectivamente) que en el total de la plantilla (IPRHM=1,51 y 1,68 respectivamente).

En 2019 destaca el repunte en el porcentaje de mujeres que se localizan en los niveles inferiores de la escala administrativa (14-22), ya que en 2018 se produjo una reducción pasando de un 85% en 2017 a un 83,9%, mientras que en 2019 se ha vuelto a incrementar a un 84,2%. Las mujeres, sin embargo, han ido ocupando mayor presencia en los cargos intermedios y especialmente, en los cargos directivos, logrando una distribución por sexo equilibrada (IPRHM=0,89 y 0,99 respectivamente) y en el caso de los cargos directivos, mayor que la media del total de la plantilla del SAS.

D.2. Áreas de Gestión Sanitarias

Las áreas de gestión sanitaria también han mantenido la tendencia a una lenta pero sostenida feminización de la plantilla (IPRHM=1,31), incrementando la presencia de mujeres en relación con el año anterior (IPRHM=1,29), si bien, manteniendo una proporción menor que en la asistencia especializada y que la media del SAS para 2019.

El análisis de esta modalidad de servicio por grupo profesional muestra una representación con rasgos muy similares al conjunto del personal, si bien, registrando valores ligeramente menores. Cabe destacar que en relación con el año anterior, el desequilibrio aumenta en todos los grupos profesiones y que se mantiene e incluso se incrementa la mejora registrada en 2018 en el grupo A1, pasando de un IPRHM=0,95 a un 0,98.

En función del nivel administrativo se aprecia un considerable crecimiento del porcentaje de mujeres en 2019 (78,7%) que se concentran en los niveles inferiores (14-22) en relación con 2018 (71,3%). Se invierte así la tendencia hacia el incremento de la presencia femenina en los puestos superiores. También se destaca la drástica reducción de mujeres en los niveles (27-29) pasando de representar el 41% del personal de estos niveles en 2018, a un 29,9% en 2019, alcanzando de nuevo valores muy similares a 2017 (30%).

La presencia de hombres y mujeres entre el personal de las áreas sanitarias, según profesiones, evolucionó en consonancia con la media del SAS. Así por un lado, en 2019 ha seguido incrementándose la presencia de médicas manteniéndose en la franja equilibrada (IPRHM=0,96), rozando valores paritarios. Por otro lado, se mantiene estable la tendencia a la feminización de las profesiones de enfermería (IPRHM=1,44) y auxiliar de enfermería (IPRHM=1,90) donde las mujeres representan el 72,1% y el 94,5% respectivamente del total del personal. Otras profesiones más feminizadas en esta modalidad de servicios son el personal administrativo (IPRHM=1,70) y de trabajo social (IPRHM=1,72) donde la presencia de mujeres alcanza el 85,1% y el 86,2% respectivamente. Por otro lado, las profesiones más masculinizadas son los/as celadores/as (IPRHM=0,70) o veterinaria (IPRHM=0,60) donde trabajan el 34,9% y el 29,8% de las mujeres respectivamente.

En 2019 se mantiene la presencia equilibrada en cargos intermedios (IPRHM=0,88) y cargos directivos (IPRHM=0,91) si bien, en menor medida que la media del total de la plantilla (IPRHM=0,92 y 0,96 respectivamente). Se aprecia, no obstante, un ligero repunte en la presencia de mujeres en cargos intermedios y directivos en relación con 2018 (IPRHM=0,85 para ambos cargos) cuando se produjo un notable retroceso respecto al año anterior.

D.3. Atención Primaria

La plantilla de los centros de Atención Primaria ha experimentado en 2019 una mayor feminización (IPRHM=1,23), superando el equilibrio que le ha caracterizado en los últimos años. Destaca la feminización del grupo A1 (IPRHM=1,10) que ha ido incrementado valores casi paritarios que registraba en 2017 (IPRHM=1,03) y 2018 (IPRHM=1,08), superando la media para el total del personal del SAS en 2019 (IPRHM=1,02).

El grupo C1 (IPRHM=1,41) también presenta un desequilibrio mayor que el que registra el grupo para el total (IPRHM=1,30), aunque ha reducido ligeramente la proporción de mujeres con relación a 2018 (IPRHM=1,43). Sin embargo, los grupos A2 (IPRHM=1,35) y C2 (IPRHM=1,28) presentan distribuciones menos desigualitarias en Atención Primaria que en el total de la plantilla estatutaria del SAS (IPRHM=1,49 y 1,64 respectivamente). El grupo E sin embargo ha invertido la tendencia a la feminización que se observa en cómputo total del personal (IPRHM=1,28), al presentar una distribución en atención primaria altamente masculinizada (IPRHM=0,63) incluso con menor presencia femenina que la registrada en 2018 (IPRHM=0,69), al estar especialmente conformado por un alto porcentaje de celadores.

Los médicos y médicas significan el 30,1% del personal de atención primaria. El índice de presencia relativa en este colectivo está próximo a la paridad (IPRHM=1,06) manteniendo la tendencia del año anterior. La progresiva presencia femenina entre el personal médico también se constata al observar que el 26,6% de las mujeres que forman parte de la atención primaria, se concentra en este colectivo médico. Manteniendo la tendencia del año

anterior, se aprecia una representación muy equilibrada entre el personal médico, donde las mujeres incluso sobrepasan ligeramente a los hombres (IPRHM=1,06). Las profesiones de auxiliar de enfermería (IPRHM=1,89), enfermero especialista (IPRHM=1,73), trabajo social (IPRHM=1,71) o auxiliar administrativo (IPRHM=1,68), son las más feminizadas y por el contrario, celadores (IPRHM=0,22) y veterinaria (IPRHM=0,62) las más masculinizadas.

Esta presencia específica de la Atención Primaria contribuye a que la concentración de mujeres en los puestos inferiores de la carrera administrativa (14-22) sea inferior al resto de las modalidades de servicio, e incluso inferior que en 2018. La presencia de mujeres en los niveles superiores (27-29) alcanza el 52%, mostrando también un ligero incremento en relación con 2018 (51,2%).

En este sentido, también se destaca la paridad encontrada en los cargos de mayor responsabilidad y capacidad de decisión, tanto en los cargos directivos (IPRHM=1) en los que se ha producido una mayor presencia femenina que en 2018 (IPRHM=0,83); como en la representación equilibrada de los cargos intermedios (IPRHM=1,09), en los que por el contrario, se ha experimentado una importante reducción de las desigualdades respecto a 2018 (IPRHM=1,30).

D.4. Otros servicios sanitarios

Esta modalidad de servicio incluye específicamente los Centros de Transfusión, Tejidos y Células (CTTC) que representan el 0,6% de la plantilla total del SAS. Con relación al análisis por grupos profesionales, se observa un incremento respecto a 2018 en todos los grupos profesionales salvo en el grupo A2; así mismo, se mantienen una composición con ciertas diferencias en relación con el total de la plantilla, ya que son los grupos C1 y A2 los más numerosos al representar respectivamente el 43% y el 23,9% del peso del total de efectivos, y al ser los grupos más feminizados (IPRHM=1,80 y 1,41 respectivamente).

En esta modalidad de servicio han aumentado significativamente las mujeres en el grupo A1 respecto a 2018 (IPRHM=0,94), siendo en 2019 más que los hombres (IPRHM=1,12) dentro de los márgenes del equilibrio. Finalmente, el grupo C2 muestra una composición menos feminizada (IPRHM=0,95) en relación al total, aunque ligeramente superior a la del año anterior (IPRHM=0,94).

Esta estructura diferenciada hace que el porcentaje de mujeres que se sitúa en los niveles inferiores de la carrera administrativa (14-22), sea del 88,1% y por tanto, ampliamente superior al resto de las modalidades de servicios del SAS. Cabe señalar que en 2019, y respecto al año anterior, se ha retrocedido en la tendencia hacia la presencia equilibrada de mujeres en los niveles más bajos de la escala administrativa. Así mismo y atendiendo a los niveles más altos, se observa una menor presencia femenina e incluso en 2019, no se encuentra ninguna mujer entre los puestos más elevados (27-29).

Las profesiones más feminizadas en esta modalidad de servicio son técnico especialista (IPRHM=1,84), auxiliar administrativo (IPRHM=1,67) y enfermería (IPRHM=1,51). Mientras que las más masculinizadas son celadores/as (IPRHM=0,06) y especialmente, los cargos directivos e intermedios entre los que no encontramos ninguna mujer acentuando la tendencia regresiva de los últimos años.

4.3.3. Personal con responsabilidades de gestión

En 2019 se ha mantenido la tendencia al incremento de la presencia de mujeres en el grupo profesional A1 de los últimos años, específicamente médicas y mujeres en cargos intermedios y directivos, hasta alcanzar una representación equilibrada.

Sin embargo, en los niveles superiores de la carrera administrativa (27-29) a pesar de experimentarse un lento y sostenido crecimiento, se mantiene todavía una representación masculinizada. La presencia de mujeres en estos cargos de mayor remuneración y responsabilidad sigue siendo reducida (IPRHM=0,65) aunque superior que en 2018 (IPRHM=0,61). Este fenómeno contrasta con la mayoritaria presencia de mujeres en el conjunto de la plantilla (IPRHM=1,37) e incluso, con proporciones cada vez más igualitarias en el grupo A1 (IPRHM=1,02) o entre los cargos intermedios (IPRHM=0,92) y directivos (IPRHM=0,96).

El ritmo de incorporación de las mujeres en los niveles superiores es inversamente proporcional a la edad, es decir, son las mujeres jóvenes las que gozan de una distribución más equilibrada. Así, el personal con 35-44 años tiene una composición casi paritaria (IPRHM=0,98), si bien representa al 9% del total de la plantilla a estos niveles y concentra al 13,6% de las mujeres en cargos de responsabilidad.

El 30,3% del personal en niveles 27-29 tiene 45-54 años mostrando una representación desequilibrada por mayoría de hombres (IPRHM=0,76). La presencia de mujeres sigue disminuyendo a la edad 55-64 años (IPRHM=0,59) que es la que concentra el mayor volumen de efectivos en estos niveles (el 51,7%) y también, en la que se ubica la mayor parte de las mujeres en los niveles 27-29 (46,9%). Finalmente, los puestos de responsabilidad a partir de los 65 años son los más masculinizados (IPRHM=0,29) y, al igual que el personal entre 35 y 44 años, conforman otro 9% del total de la plantilla.

Llama la atención como en años anteriores, la correlación entre el número de descendientes y la presencia de mujeres en los niveles superiores de la carrera administrativa del SAS. Analizando si el número de descendientes es ninguno, uno, dos o más de dos, se observa que solo en la primera circunstancia se alcanza una distribución equilibrada (IPRHM=0,82). La masculinización se va acentuando a medida que se incrementa el número de descendientes: con un descendiente el índice IPRHM=0,66, mientras con dos IPRHM=0,57 y con más de dos IPRHM=0,40. Las mujeres a estos niveles se concentran en el grupo sin descendencia (45,8%) y en el grupo con dos (30,5%), seguido del grupo con un descendiente (14,1%) y finalmente, por el grupo con más de dos (9,6%).

Se observa, por tanto, que son las mujeres más jóvenes entre 35 y 44 años y sin descendencia las que tienen presencias equilibradas respecto a los hombres, y que a medida que se incrementa la edad y el número de descendientes, se produce una progresiva masculinización del SAS en los niveles de mayor responsabilidad.

4.4. ANÁLISIS DEL PERSONAL NO JUDICIAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

El presente epígrafe del Informe de evaluación de impacto de género de Presupuesto analiza el personal no judicial que trabaja para la Administración de Justicia, sobre el que la Junta de Andalucía dispone de competencias en su organización y en la regulación de sus correspondientes pruebas de acceso³⁷. Por su parte, la Ley Orgánica 19/2003³⁸ del Poder Judicial establece el estatuto jurídico de este personal y contempla su clasificación en Cuerpos Generales y en Cuerpos Especiales. Así mismo, se tipifican como generales los siguientes cuerpos, clasificados de menores a mayores requerimientos formativos para su acceso: 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. Finalmente, la competencia de la Junta de Andalucía en los Cuerpos Especiales se limita al Cuerpo de Forenses, que desarrolla su labor en los Institutos de Medicina Legal existentes en Andalucía.

Tras un primer análisis general del personal no judicial a 1 de enero de 2019 atendiendo a los distintos grupos profesionales, categoría de personal, edad, antigüedad y descendencia, el epígrafe recoge un análisis específico de los Cuerpos Generales, y otro de los Cuerpos Especiales y en concreto, del Cuerpo de Forenses a cargo de la Junta de Andalucía.

4.4.1. Análisis general

La representación de hombres y mujeres del personal no judicial de la Junta de Andalucía se ha caracterizado por una sobrerrepresentación femenina y por una tendencia creciente en este sentido en los últimos años, que también se observa en 2019.

A enero de 2019, el personal de la Administración de Justicia dependiente de la Junta de Andalucía está conformado por 7.541 efectivos, de los que 4.924 son mujeres (65,3%) y 2.617 son hombres (34,7%). Tal y como se observa en el cuadro siguiente, en 2019 se produce un incremento de la plantilla (1%) que se explica por la incorporación de más mujeres (1,2%) que hombres (0,7%), acentuando así el desequilibrio en una plantilla con un elevado nivel de feminización. Se aprecia por tanto una representación (IPRHM³⁹=1,31)

37 El artículo 80 de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía de Andalucía atribuye las 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.

38 Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre, de modificación de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

39 El índice responde a la fórmula $IPRHM = \frac{(M-H)}{(M+H)} + 1$, 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.

aún más feminizada que en 2018 (IPRHM⁴⁰=1,30), alejándose todavía con mayor intensidad de la presencia equilibrada.

CUADRO 4.4.1. Personal no judicial de la Junta de Andalucía al servicio de la Administración de Justicia. Año 2019 e IPRHM 2018 y 2019.

	Mujeres		Hombres		Total		IPRHM		
	Nº	Var. 18/19 (%)	Nº	Var. 18/19 (%)	Nº	Var. 18/19 (%)	% Total	2019	2018
TOTAL JUSTICIA	4.924	1,2	2.617	0,7	7.541	1,0	100	1,31	1,30
1. Cuerpos generales	4.822	1,2	2.542	0,8	7.364	1,1	97,7	1,31	1,31
1.1. Gestión procesal	1.408	1,0	836	1,5	2.244	1,2	29,8	1,25	1,26
1.1.2. Secretarías Juzgados de Paz	45	-10,0	62	5,1	107	-1,8	1,4	0,84	0,92
1.2. Tramitación procesal	2.464	1,3	1.066	-0,2	3.530	0,9	46,8	1,40	1,39
1.3. Auxilio judicial	950	1,3	640	1,4	1.590	1,3	21,1	1,19	1,20
2. Cuerpo de Forenses	102	-1,0	75	-1,3	177	-1,1	2,3	1,15	1,15

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

Atendiendo a los grupos profesionales que conforman el personal no judicial, se observa una distribución con mayor presencia de mujeres en todos los grupos, siendo más significativa en el grupo C1 (IPRHM=1,40) que representa al 46,8% de la plantilla, y en el grupo A2 (IPRHM=1,25) que representa al 29,8%. El grupo C1 por su parte, ha experimentado una mayor feminización en relación con 2018 (IPRHM=1,39), mientras que el grupo A2 muestra una ligera reducción respecto al año anterior (IPRHM=1,26). También en el grupo C2 (IPRHM=1,19) se aprecia una leve disminución del porcentaje de mujeres en relación con 2018 (IPRHM=1,20) manteniéndose en los márgenes de la representación equilibrada. El grupo A1 conserva los valores de 2018 (IPRHM=1,15) ofreciendo la distribución más equilibrada de todos los grupos profesionales, a pesar de representar solo el 2,3% del total de la plantilla.

40 El índice responde a la fórmula $IPRHM = \frac{(M+H)}{(M+H)} + 1$, 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.

El análisis del personal por categorías profesionales, muestra como la mayor parte del personal, el 86,9% de la plantilla no judicial son funcionarias y funcionarios de carrera, mientras que el 9,8% son personal interino y el 3,3% personal interino de refuerzo. No obstante, la categoría más feminizada es el personal interino de refuerzo que cuenta con una gran presencia de mujeres (IPRHM=1,58), si bien algo inferior a 2018 (IPRHM=1,59); mientras que el personal interino mantiene el mismo alto grado de feminización del año anterior (IPRHM=1,50). La presencia de mujeres entre el personal funcionario de carrera, también mantiene el desequilibrio de 2018 (IPRHM=1,27) y dada su elevada proporción en la composición, condiciona y por ende, la desigualdad del conjunto.

La tasa de temporalidad⁴¹ de la plantilla del personal no judicial se ha reducido ligeramente en 2019 al 13,1% desde el 13,3% de 2018. La temporalidad sigue afectando en mayor medida a las mujeres (15,3%) que a los hombres (9%), si bien, su incidencia se ha reducido en ambos sexos con relación al año anterior (15,6% y 9,2% respectivamente).

Respecto a la edad, en 2019 se consolida la tendencia iniciada el año anterior hacia una disminución del desequilibrio en los primeros tramos de edad. Así, entre el personal no judicial menor de 35 años, se ha pasado de un IPRHM=1,47 en 2018 a un IPRHM=1,45 en 2019; en el tramo de 35 a 44 años se mantiene el desequilibrio del año anterior del IPRHM=1,42; y también se reduce ligeramente la feminización del personal no judicial entre 45 y 54 años, pasando de un IPRHM=1,35 en 2018 a un IPRHM=1,32 en 2019. Solo se incrementa la presencia de mujeres entre la plantilla mayor de 54 años con un IPRHM=1,18 en comparación con el año anterior IPRHM=1,16.

Atendiendo a la antigüedad del personal no judicial, se aprecia una progresiva disminución de la feminización a medida que se avanza en el número de trienios reconocidos. Al igual que en 2018, se mantiene el desequilibrio hasta el trienio 9 y entre el trienio 10 y el trienio 12, se conserva la composición equilibrada; mientras que a partir del trienio 13, se mantiene una mayor presencia masculina. Se aprecia, no obstante, un incremento de mujeres en los trienios 14 y 15 en relación con 2018.

El análisis puede realizarse también en función del número de descendientes que refiere el personal no judicial. Siguiendo la tendencia de años anteriores, en 2019 la presencia mayoritaria de mujeres es generalizada en todas las alternativas, siendo más acusada entre el personal que no tiene descendientes (IPRHM=1,34) aunque algo menor que en 2018 (IPRHM=1,35). Esta situación representa el 37% del total de la plantilla, donde se ubican el 38,1% de todas las mujeres que forman parte del personal no judicial en Andalucía.

4.4.2. Cuerpos Generales de la Administración de Justicia

La plantilla de los Cuerpos Generales ha experimentado un incremento respecto al año anterior hasta situarse en 7.364 efectivos a enero de 2019, frente a los 7.287 de 2018. Este aumento de personal resulta más acusado entre las mujeres que ascienden a 4.822 (con una variación respecto al año anterior del 1,2%), que entre los hombres que suman

41 La tasa de temporalidad es la proporción que los puestos interinos y de refuerzo representan sobre el total.

2.542 efectivos (con una variación del 0,8%). Se mantiene, por tanto, la tendencia a la feminización que se aleja de la representación equilibrada (IPRHM=1,31). La elevada importancia del personal de los Cuerpos Generales en el conjunto del personal no judicial (97,7%), explica que los cambios en su composición por sexo coincidan con los del conjunto.

La menor presencia masculina es compartida por los distintos Cuerpos Generales, siendo más acusada en la Tramitación Procesal (IPRHM=1,40), con valores incluso mayores que en 2018 (IPRHM=1,39). La Tramitación Procesal constituye el 47,9% de los Cuerpos Generales y agrupa al 51,1% de las mujeres que se adscriben a los mismos. Atendiendo a la categoría del puesto, se observa que el 88,8% del personal de Tramitación Procesal es personal funcionario de carrera, con una presencia femenina muy elevada (IPRHM=1,36), si bien, inferior a la que se observa entre el personal funcionario interino (IPRHM=1,63) y el personal interino de refuerzo (IPRHM=1,67).

La Gestión Procesal agrupa al 30,5% del personal de los Cuerpos Generales y al 29,8% del total del personal no judicial de la Junta de Andalucía. En 2019 la Gestión Procesal presenta una representación también feminizada (IPRHM=1,25) y alejada del equilibrio, aunque se observan valores de índice inferiores a los de 2018 (IPRHM=1,26). En función de la categoría del puesto, destaca el grupo del personal funcionario de carrera, que representa el 92,4% del personal de Gestión Procesal, con una elevada presencia femenina (IPRHM=1,22), aunque también inferior a la que se aprecia en las categorías temporales: personal funcionario interino (IPRHM=1,63) y el personal interino de refuerzo (IPRHM=1,67).

Este cuerpo de Gestión Procesal es el cuerpo general con mayores requerimientos formativos para su acceso e incluye también a un colectivo que desempeña las tareas propias de las Secretarías de los Juzgados de Paz y que, aunque con pocos efectivos entre el personal no judicial (1,4%), tiene asociadas unas retribuciones más elevadas. En los últimos años se ha experimentado un incremento en la presencia de mujeres en las Secretarías de Juzgados de Paz, equilibrando la tradicional presencia masculina mayoritaria. En 2019 se observa, no obstante, una importante disminución en el número de mujeres (variación del -10% respecto a 2018) y un mayor peso masculino (variación del 5,1%); por lo que a pesar de mantener valores en el límite del equilibrio (IPRHM=0,84), se alejan de la tendencia a la paridad que se apuntaba en 2018 (IPRHM=0,92).

Finalmente, el 21,1% del personal no judicial de la Junta de Andalucía y el 21,6% de los Cuerpos Generales se ubican en Auxilio Procesal. Se trata del único cuerpo general que presenta una representación equilibrada (IPRHM=1,19), incluso en mayor medida que el año anterior (IPRHM=1,20). También en este cuerpo es mayoría el personal funcionario (75,7%) en el que se agrupa el 72,1% de las mujeres en Auxilio Procesal alcanzando una distribución equilibrada (IPRHM=1,14). La feminización aumenta sin embargo entre el personal funcionario interino (IPRHM=1,38) y el personal interino de refuerzo (IPRHM=1,33).

4.4.3 Cuerpos Especiales de la Administración de Justicia

La Junta de Andalucía dispone de competencias sobre el Cuerpo de Forenses, tipificados como Cuerpos Especiales por la Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre⁴². Para su acceso se requiere estar en posesión de la Licenciatura de Medicina y constituye, por tanto, un Cuerpo Nacional de Titulados Superiores al servicio de la Administración de Justicia, destinado especialmente a los Institutos de Medicina Legal.

El Cuerpo de Forenses tiene escaso peso en la plantilla andaluza del personal no judicial (2,3%), pero al constituir el grupo profesional con el nivel más alto de formación (A1) y con las retribuciones más elevadas, resulta de interés realizar un análisis en profundidad de su composición. En 2019 el Cuerpo de Forenses lo conforma un total de 177 personas, de las que 102 son mujeres (57,6%) y 75 hombres (42,4%), ofreciendo la composición más equilibrada de todo el personal no judicial (IPRHM=1,15), con valores similares a los de los últimos años.

El 80,2% del Cuerpo de Forenses se ubica entre el personal funcionario de carrera, donde se agrupan el 79,4% de las mujeres que pertenecen a este cuerpo. La distribución por sexo en esta categoría profesional es mayoritariamente femenina (IPRHM=1,14), incluso en mayor medida que el año anterior (IPRHM=1,13) manteniendo la tendencia a la feminización del colectivo de los últimos años. Las mujeres también son mayoría entre el personal interino (IPRHM=1,24), con una composición similar a la de 2018, aunque menor que la observada en los años precedentes. En 2019 sin embargo, no se encuentra ninguna mujer entre el personal interino de refuerzo y un solo hombre.

En relación con la edad, se observa que hay más personal en las edades correspondiente a mayores de 54 años (54,8%) y entre 45 y 54 años (24,9%). Las mujeres son mayoría en todas las edades, incluso con valores superiores a 2018, aunque su proporción se va reduciendo a medida que se asciende en edad. De esta manera, en estas mencionadas edades, más numerosas, se observa mayor equilibrio (IPRHM=1,01 y 1,18 respectivamente), mientras que en la franja de 35 a 44 años las mujeres representan el 74,3% (IPRHM=1,49) con una presencia aún mayor que el año anterior (IPRHM=1,44). Cabe señalar que entre el personal menor de 35 años solo se encuentra una médica forense, de ahí el desequilibrio extremo (IPRHM=2,00) que se registra en el cuadro comparativo.

Comparando la edad del Cuerpo de Forenses con el total de personal no judicial de la Administración de Justicia, se aprecia una mayor presencia femenina en el Cuerpo de Forenses en los tramos de edad más jóvenes; mientras que a partir de los 45 años la presencia de mujeres es más acusada entre el total del personal no judicial, manteniendo entre el Cuerpo de Forenses valores de equilibrio que incluso, en el caso de mayores de 54 años, alcanza valores paritarios (IPRHM=1,01).

42 El Cuerpo de Médicos Forenses (según la terminología que emplea la Ley 19/2003) es el único de los Cuerpos Especiales sobre los que la Junta de Andalucía tiene competencias. Otros Cuerpos Especiales contemplados en la Ley, como el Cuerpo de Facultativos, el Cuerpo de Técnicos Especialistas y el Cuerpo de Ayudantes de Laboratorio dependen del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses y, por tanto, no entran en el ámbito de competencias de la Junta de Andalucía y no están contemplados en el informe.

La comparativa del Cuerpo de Forenses con el total del personal no judicial en relación con el número de descendientes, muestra como este factor condiciona en mayor medida, si cabe, la presencia de mujeres. Así, el 48% de las médicas forenses no tienen descendencia, por lo que esta opción que es la mayoritaria en el total del Cuerpo Forense (el 40,7% no tiene ningún hijo/a), es también la más feminizada (IPRHM=1,36). La siguiente situación con más importancia entre las mujeres forenses (el 26,5%) y del total del Cuerpo (31,1%) es la de dos descendientes, donde se observa una composición más equilibrada (IPRHM=0,98) con una presencia relativa de mujeres mucho menor que en el total del personal no judicial (IPRHM=1,28). En la situación de un descendiente, que agrupa al 14,7% de las mujeres forenses, se aprecia la misma tendencia (IPRHM=0,97). La situación de tres descendientes o más, muestra sin embargo una distribución más feminizada (IPRHM=1,16) si bien, menor que para el total del personal no judicial, además de agrupar solo al 10,7% de las mujeres en este cuerpo.

El análisis de los cargos directivos del Cuerpo de Medicina Forense, es similar a la que se observa en los dos últimos años. La presencia femenina entre el personal forense generalista sigue estando en los límites del equilibrio representativo (IPRHM=1,19), con clara mayoría de mujeres; mientras que entre los puestos directivos, se mantiene la composición perfectamente paritaria (IPRHM=1,00) alcanzada en los últimos años.

Entre los cargos directivos se observan importantes diferencias, ya que la presencia de mujeres sigue siendo minoritaria entre las Jefaturas de Servicio (IPRHM=0,57) y ampliamente mayoritaria entre las Jefaturas de Sección (IPRHM=1,71) donde las mujeres representan el 85,7% de la plantilla, y entre las Direcciones de los Institutos de Medicina Legal (IPRHM=1,50) donde el 75% son mujeres. Se conservan así los valores de 2018, manteniendo la tendencia hacia una mayor presencia femenina entre los cargos directivos del Cuerpo de Forenses experimentada en los últimos años.

4.5. ANÁLISIS DEL PERSONAL DE LAS AGENCIAS PÚBLICAS EMPRESARIALES, SOCIEDADES MERCANTILES DEL SECTOR PÚBLICO Y ENTIDADES ASIMILADAS

El análisis de la representación de hombres y de mujeres en los distintos colectivos de personal de la Junta de Andalucía, se completa con el estudio de las entidades instrumentales del Sector Público andaluz reguladas en el Título III de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía⁴³.

El presente capítulo tiene en cuenta al personal de las agencias públicas empresariales, los consorcios, las sociedades mercantiles y las fundaciones del Sector Público andaluz⁴⁴, distribuido en las siguientes categorías: 1) órganos de gobierno, incluidos consejos de administración, patronatos o consejos rectores; 2) personal directivo, distinguiendo entre puestos de máxima responsabilidad ejecutiva y sus equipos directivos; y 3) resto del personal de las entidades, en el que además se estudia la representación en función de la categoría profesional, edad, tipo de contrato y duración de la jornada.

Si bien la igualdad es un principio de justicia social, también cada vez más se considera un factor de rendimiento económico. Diferentes organismos gubernamentales e internacionales vienen reconociendo la aportación de la igualdad al funcionamiento institucional y a la productividad empresarial. El principio de igualdad entre mujeres y hombres constituye un valor estratégico y un elemento de calidad y de modernización en la gestión empresarial centrada en las personas. La igualdad contribuye a optimizar los recursos humanos a través de una gestión más adecuada del talento, a mejorar el clima laboral, a consolidar la responsabilidad social de la entidad, o a mejorar su imagen externa, lo que en definitiva revierte en un aumento de la productividad⁴⁵.

En Andalucía, se vienen dando pasos para canalizar el potencial de valor y crecimiento que aporta la igualdad y la diversidad, para que revierta en los procesos de modernización y calidad de la administración pública. Por ello, la reciente modificación a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, a través de la Ley 9/2018, de 8 de octubre, incluye en su artículo 11.1, la garantía de representación equilibrada de hombres y mujeres en el nombramiento de titulares de órganos directivos, para cada Consejería, organismo público y entidad de derecho público, vinculado o dependiente de la Administración Pública andaluza.

43 El artículo 50 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, define a las entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía como “Las entidades dotadas de personalidad jurídica propia, creadas, participadas mayoritariamente o controladas efectivamente por la Administración de la Junta de Andalucía o por sus entes públicos, con independencia de su naturaleza y régimen jurídico, que tengan por objeto la realización de actividades cuyas características por razones de eficacia justifiquen su organización y desarrollo en régimen de autonomía de gestión y de mayor proximidad a la ciudadanía, en los términos previstos en esta Ley”.

44 El personal de las Agencias Administrativas y de las Agencias de Régimen Especial ha sido incluido en el análisis del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, en el epígrafe 4.1. de este capítulo.

45 Instituto Andaluz de la Mujer (2017). La igualdad entre mujeres y hombres en las empresas. Marco normativo y político. Monográfico 1 y 2. Consejería de Igualdad y Políticas Sociales.

4.5.1. Análisis general

Las entidades instrumentales del Sector Público andaluz componen una plantilla de 25.930⁴⁶ personas en 2019⁴⁷, 1.330 más que el año anterior. La representación del conjunto de las entidades sigue manteniendo una tendencia próxima a la paridad (IPRHM=1,01)⁴⁸ ligeramente superior a la que se observaba en 2018 (IPRHM=0,99). No obstante, el análisis por categoría profesional revela que solo en los mandos intermedios (IPRHM=0,87) y en los puestos básicos (IPRHM=1,03) que son los más numerosos representando el 92,8% de la plantilla, se aprecian representaciones equilibradas. Por el contrario, los puestos con mayor responsabilidad experimentan una sobrerrepresentación masculina, más acusada a medida que se asciende de categoría: así los órganos de gobierno (IPRHM=0,69) son la categoría con mayor presencia masculina, seguida de los máximos cargos directivos (IPRHM=0,75) y del personal en equipos directivos (IPRHM=0,77).

Aunque lejos todavía de los valores de representación equilibrada, la participación de mujeres en los órganos de gobierno (34,3%) y en los puestos de dirección gerencia (37,7%) de las entidades instrumentales de la Junta de Andalucía, resulta considerablemente más elevada que la que se observa en los consejos de administración de las empresas del IBEX35, que era del 23,7% en 2018 o en el conjunto de entidades cotizadas que solo alcanza el 20,3%. La participación en Andalucía, es también más elevada que la presencia media de mujeres del 26,7% en las mayores empresas cotizadas en los 28 países de la UE⁴⁹.

4.5.2. Personal de órganos de Gobierno

En septiembre de 2019 los órganos de gobierno de las entidades instrumentales de la Junta de Andalucía lo conforman un total de 894 personas, de las que 307 son mujeres y 587 son hombres (IPRHM=0,69). Se ha producido, por tanto, un aumento en la representación de hombres con relación a mayo del mismo año (IPRHM=0,74).

46 El Personal de catálogo de las Agencias de régimen especial, el Servicio Andaluz de Empleo (SAE) y la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera (AGAPA), que suman 3.495 personas, 2.112 mujeres y 1.383 hombres, se analiza dentro del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, en el primer epígrafe de este mismo capítulo.

47 Los datos de los órganos de gobierno y del personal con máxima responsabilidad ejecutiva, están actualizados a septiembre de 2019, el de personal de equipos directivos a julio de 2019, y el resto de personal de las entidades instrumentales, a enero de 2019.

48 El índice responde a la fórmula $IPRHM = \frac{(M-H)}{(M+H)} + 1$, 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.

49 ATREVIA e IESE (2018). Informe Mujeres en los Consejos de las empresas cotizadas. II Radiografía del mercado continuo al completo. VII Informe de Mujeres en el IBEX. <https://media.iese.edu/research/pdfs/ST-0508.pdf>

El aumento es más acusado en los consorcios (que representan el 33,2% del total de los órganos de gobierno) en los que se pasa de un IPRHM=0,72 en mayo a un IPRHM=0,56 a septiembre de 2019. Las fundaciones, donde se ubican el 28,6% de los órganos de gobierno, presentan los valores más masculinizados (IPRHM=0,62) incluso, por debajo de los se encontraban en mayo (IPRHM=0,64). Por su parte, las sociedades mercantiles han experimentado un ascenso de la representación de mujeres en septiembre (IPRHM=0,76) con relación a mayo (IPRHM=0,70), aunque todavía lejos de los márgenes del equilibrio. Solo entre las agencias públicas empresariales se observa una representación equilibrada (IPRHM=0,90) con valores prácticamente similares a mayo de 2019 (IPRHM=0,91).

Entre las agencias públicas empresariales se aprecian representaciones diferentes, como las que presentan la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía (IPRHM=1,56), la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales (IPRHM=1,33), el Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico (IPRHM=1,27) o la Agencia Andaluza del Conocimiento (IPRHM=1,23), caracterizadas por una sobrerrepresentación femenina. Por el contrario, la Agencia de Obra Pública de la Junta de Andalucía (IPRHM=0,44), la Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía (IDEA), la Agencia Hospital de Poniente de Almería, la Agencia Pública de Puertos de Andalucía (APPA) (las tres con IPRHM=0,67), la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias (EPES) (IPRHM=0,71) y la Agencia Sanitaria Costa del Sol (IPRHM=0,77) mantienen representaciones todavía muy masculinizadas.

Entre los consorcios, solo el Consorcio de Transporte Metropolitano de la Bahía de Cádiz presenta valores de representación equilibrados (IPRHM=1,20). En el extremo se encuentra el Consorcio Palacio Exposiciones y Congresos de Granada que no cuenta con ninguna mujer, o el Consorcio de Transporte Metropolitano Área de Málaga (IPRHM=0,24) y el Consorcio Parque de las Ciencias de Granada (IPRHM=0,32) con valores significativamente masculinizados.

La mayor parte de las fundaciones también disponen de órganos de gobierno con escasa presencia femenina y solo cinco presentan valores equilibrados: Fundación Audiovisual de Andalucía (IPRHM=0,80), Parque Tecnológico de Ciencias de la Salud de Granada (IPRHM=0,80), Fundación Pública Andaluza Rodríguez Acosta (IPRHM=0,88) y la F.P.A. Instituto de Estudios sobre la Hacienda Pública de Andalucía M.P. (IEHPA) que presenta valores paritarios (IPRHM=1,00). Por el contrario, la Fundación San Juan de Dios de Lucena y Fundaciones Fusionada, experimenta una sobrerrepresentación de mujeres (IPRHM=1,43).

Finalmente, entre las sociedades mercantiles, mantienen el equilibrio la Empresa Andaluza de Gestión de Instalaciones y Turismo Juvenil (IPRHM=1,14) y la Escuela Andaluza de Salud Pública, S.A. (IPRHM=0,91). El Parque Científico y Tecnológico Cartuja, S. A (IPRHM=1,43) y la Empresa Pública de Gestión de Activos, S.A (IPRH=1,25) sin embargo, presenta valores de feminización. El resto, por el contrario, experimenta una sobrerrepresentación masculina, especialmente, la Sociedad para la Promoción y Reconversión Económica de Andalucía (IPRHM=0) o el Parque Tecnológico y Aeronáutico de Andalucía, S.L. (IPRHM=0,33).

4.5.3. Personal directivo

Personal directivo que ostenta la mayor responsabilidad

El personal que ostenta un cargo de dirección-gerencia (gerencia, consejero/a delegado/a, dirección ejecutiva, etc.) lo conforman un total de 61 personas, de las que 38 son hombres y 23 mujeres (IPRHM=0,75). En septiembre de 2019 se apunta, por tanto, una tendencia muy positiva con relación a mayo del mismo año (IPRHM=0,67). Esta mejora se ha experimentado en todos los tipos de entidad salvo en los consorcios, donde se concentra el 18% del personal alto cargo, y donde se ha reducido aún más la participación de las mujeres (IPRHM=0,67 en mayo e IPRHM=0,36 en septiembre).

Las agencias públicas empresariales que conforman el 29,5% de los puestos de personal directivo de mayor responsabilidad, incrementa la presencia de mujeres del IPRHM=0,59 en mayo, al IPRHM=0,78 de septiembre. Por el contrario, hay infrarrepresentación masculina en las fundaciones (IPRHM=1,22), sobrepasando incluso los valores de equilibrio que presentaban en mayo (IPRHM=1,18). Finalmente, las sociedades mercantiles, que concentran el 13% del personal directivo alto cargo, a pesar de haber mejorado la representación de mujeres que existía en mayo (IPRHM=0,24), se mantiene todavía en valores de importante masculinización (IPRHM=0,43).

Personal de los equipos directivos

En julio de 2019, el resto de los puestos directivos con contratos de alta dirección de las entidades instrumentales, lo conformaban 166 personas, de las que 64 eran mujeres y 102 hombres (IPRHM=0,77). El personal de los equipos directivos ha mejorado sus valores de representación en relación con enero de 2018, pasando de un IPRHM=0,65, a un IPRHM=0,77, más cerca de los márgenes del equilibrio.

La presencia de mujeres sigue siendo minoritaria, especialmente en las sociedades mercantiles donde se ha producido una drástica caída, eliminándose la participación femenina (frente al IPRHM=0,78 en mayo de 2019). Los consorcios también presentan valores muy masculinizados. Destaca, no obstante, el comportamiento positivo experimentado por las agencias públicas empresariales que conforman el 80,4% del personal de los equipos directivos, en las que se alcanza una representación equilibrada (IPRHM=0,81). Finalmente, las fundaciones, reducen los valores paritarios experimentados en mayo, pero manteniendo una representación dentro de los márgenes del equilibrio (IPRHM=0,80).

Este comportamiento agregado invisibiliza importantes disparidades entre las entidades. Así, por ejemplo, entre las agencias públicas empresariales, destacan las que no se encuentran valores de equilibrio dividiéndose entre las que experimentan sobrerrepresentación femenina o sobrerrepresentación masculina. Entre las primeras, destacan la Agencia Andaluza de la Energía y la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA) con valores de máxima feminización (IPRHM=2,00), seguidas del Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico (IAPH) (IPRHM=1,50) y de la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía y la Empresa Sanitaria Hospital Alto Guadalquivir (ambas con un IPRHM=1,33). Entre las segundas, destacan la Agencia de Obra Pública de la Junta de Andalucía o la Agencia Pública de

Puertos de Andalucía (APPA) que no tienen ninguna mujer en sus equipos directivos, seguidas de Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo (IPRHM=0,33) o de la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales (IPRHM=0,40).

El mismo fenómeno se observa entre las fundaciones, ya que la Fundación para la Integración Social de Personas con Enfermedad Mental (FAISEM) tiene una representación con amplia presencia de mujeres (IPRHM=1,33), mientras que la FPA. Progreso y Salud presenta valores de sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,73) y la FPA. Andalucía Emprende no cuenta con ninguna mujer entre el personal de los equipos directivos.

Solo el consorcio Consorcio de Transporte Metropolitano del Campo de Gibraltar, que presenta valores paritarios, se mantiene en los márgenes de equilibrio, ya que el resto, o bien no incluye a ninguna mujer en su plantilla directiva, o bien, están en importante minoría. Finalmente, la Sociedad Andaluza para el Desarrollo de las Telecomunicaciones, no cuenta tampoco con ninguna mujer en su equipo directivo.

4.5.4. Resto del personal

Personal en mandos intermedios

Como se ha venido mencionando, la presencia de mujeres aumenta a medida que se desciende en la jerarquía ocupacional, equilibrando los valores de representación. En el total de los 735 mandos intermedios de las entidades instrumentales de la Junta de Andalucía se encuentran 321 mujeres y 414 hombres, alcanzando una representación equilibrada (IPRHM=0,87) con los mismos valores del año anterior.

El análisis comparado por tipo de entidad, muestra que la presencia de mujeres ha ascendido en todos los tipos de entidad, salvo en las agencias públicas empresariales, que representan el 66,9% de todos los mandos intermedios, y donde se alcanzan valores en el margen del equilibrio (IPRHM=0,80) aunque menores que los de 2018 (IPRHM=0,82). Así en las fundaciones tiene una representación fuera de los márgenes de equilibrio (IPRHM=1,26) aún más acusada que el año anterior (IPRHM=1,23); y las sociedades mercantiles, aunque todavía no alcanzan valores de equilibrio (IPRHM=0,77), sí muestran una tendencia favorable a equilibrar la presencia de mujeres en relación con 2018 (IPRHM=0,70). Los consorcios que no contaban con personal de mandos intermedios en 2018, presentan, sin embargo, la representación más masculinizada en 2019 (IPRHM=0,57).

Se destaca la representación equilibrada de las agencias públicas empresariales que concentran el mayor número de mandos intermedios: la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Costa del Sol que representa el 26,8% (IPRHM=0,92), y en menor medida, la Agencia Empresarial Sanitaria Hospital de Poniente de Almería con un 9,1% de los puestos intermedios de las APE (IPRHM=0,96) y la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA) que concentra el 7,2% (IPRHM=0,91). Por el contrario, la Agencia Andaluza de la Energía no tiene a ninguna mujer entre sus dos mandos intermedios, o entidades como la Agencia de Obra Pública de la Junta de Andalucía (IPRHM=0,40) o la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias (EPES) (IPRHM=0,44) alcanzan valores de clara masculinización. Entre las

fundaciones solo la Real Escuela Andaluza del Arte Ecuestre (IPRHM=0,80) y Andalucía Emprende (IPRHM=1,09) mantienen valores de representación equilibrados mientras que el resto, muestran una sobrerrepresentación de mujeres. Finalmente, entre las sociedades mercantiles, solo tres disponen de valores de equilibrio: la Empresa Pública de Gestión de Activos, S.A. (IPRHM=1), la Escuela Andaluza de Salud Pública, S.A. (IPRHM=1,16) y el Parque Tecnológico de Andalucía, S.A (IPRHM=1,20). Mientras que la Agencia Andaluza Promoción Exterior, S.A. (EXTENDA) tienen unos mandos intermedios feminizados (IPRHM=1,33) y el resto, masculinizados.

En relación con la edad, se observa que los mandos intermedios tiene una contundente presencia femenina entre las edades más jóvenes (IPRHM=1,41) que representan sin embargo, solo el 7,9% de los mismos. La participación de los hombres va aumentando a medida que se avanza en los tramos de edad, manteniéndose en valores equilibrados en los tramos centrales: entre los 35 a los 44 años (IPRHM=1,12) y de los 45 a los 54 años (IPRHM=0,87), siendo este último el que mayor presencia tienen las mujeres en la plantilla de cargos intermedios (el 42,3%).

El análisis por tipo de contrato refleja que solo entre el personal temporal de los mandos intermedios se aprecia una sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,21) ya que la temporalidad afecta al 21,2% de las mujeres, frente al 10,6% de los hombres. Finalmente, no se observan diferencias respecto al tipo de jornada, ya que el 99,5% de los mandos intermedios trabajan a tiempo completo.

Personal no directivo

Los puestos base de la entidades instrumentales de la Junta de Andalucía, esto es, el personal no directivo, está conformado por 24.074 personas, de las que 11.678 son hombres y 12.396 mujeres. Estos puestos presentan la distribución más equilibrada de todos los tipos profesionales (IPRHM=1,03) alcanzando valores casi paritarios, similares a los del año anterior (IPRHM=1,01).

El análisis por entidad muestra, sin embargo, distribuciones diferenciadas. Las sociedades mercantiles mantienen en ambos momentos una sobrerrepresentación masculina, si bien en 2019 algo menos pronunciada (IPRHM=0,70) que el año anterior (IPRHM=0,68). Las agencias públicas empresariales, que concentran al 71% del personal no directivo de las entidades instrumentales, mantienen valores equilibrados próximos a la paridad (IPRHM=1,02) ligeramente inferiores a 2018 (IPRHM=1,03). Los consorcios mantienen valores de equilibrio (IPRHM=0,92) aunque experimentando una reducción en la representación paritaria del año anterior. Las fundaciones, no obstante, presentan en 2019 un desequilibrio igual al de 2018 (IPRHM=1,39) debido a una participación de mujeres muy mayoritaria.

En análisis pormenorizado de las agencias públicas empresariales, revela que solo seis entidades disponen de valores de representación equilibrados: la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo y la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales (ambas con IPRHM=1,12), la Agencia Andaluza de la Energía (IPRHM=1,05), Agencia de Obra Pública de la Junta de Andalucía (IPRHM=1,14), la Agencia Pública Andaluza de Educación (IPRHM=0,95) y la Agencia Pública de Puertos de Andalucía (IPRHM=0,87). La mayoría

presenta plantillas muy feminizadas y solo dos, la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (IPRHM=0,25), y la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias (IPRHM=0,64) aparecen muy masculinizadas.

Entre los consorcios, destacan con presencia de mujeres muy mayoritaria: el Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Córdoba (IPRHM=2) y el Consorcio de Transporte Metropolitano del Campo de Gibraltar (IPRHM=1,33); y tres entidades con sobrerrepresentación masculina: Consorcio de Transporte Metropolitano Área de Sevilla (IPRHM=0,62), el Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Jaén (IPRHM=0,57) y el Consorcio Palacio Exposiciones y Congresos Granada (IPRHM=0,67). El resto presenta representaciones en los márgenes de equilibrio.

Por su parte, solo dos fundaciones tienen valores equilibrados: el Centro de Estudios Andaluces (IPRHM=1,19) y la Fundación Pública Andaluza Rodríguez Acosta (IPRHM=1,14). Por el contrario en la mayoría se observan plantillas con una sobrerrepresentación femenina, salvo en la Fundación Centro de Nuevas Tecnologías del Agua (CENTA) (IPRHM=0,76) y el Real Escuela Andaluza del Arte Ecuestre (IPRHM=0,48) que tienen una participación masculina mayoritaria y la Fundación Andalucía Olímpica que solo tiene una persona, hombre.

Finalmente, la mitad de las sociedades mercantiles tienen plantillas equilibradas pero cuentan, sin embargo, con cuatro entidades feminizadas: Agencia Andaluza Promoción Exterior, S.A. (EXTENDA) (IPRHM=1,27), la Escuela Andaluza de Salud Pública, S.A. (IPRHM=1,46), el Parque Científico y Tecnológico Cartuja, S. A. (IPRHM=1,54) y el Parque Tecnológico de Andalucía, S.A. (IPRHM=1,71). Por el contrario, tres entidades muestran una sobrerrepresentación masculina: Cetursa Sierra Nevada, S.A. (IPRHM=0,63), Red Logística de Andalucía, S.A. (IPRHM=0,71) y especialmente, Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A. (VEIASA) (IPRHM=0,41).

Entre el personal no directivo de las entidades instrumentales de la Junta de Andalucía, se aprecia una masculinización de la plantilla, a medida que se asciende en la edad del personal. Así, entre el personal más joven se observa una mayor presencia femenina, destacándose el personal de 35 a 44 años (IPRHM=1,20), pasando a valores paritarios entre el personal de 45 a 54 años y finalmente, alcanzando valores de desequilibrio, entre el personal mayor de 55 años (IPRHM=0,78).

La tasa de temporalidad femenina asciende al 44,2%, mientras que la de hombres es del 24,6% por lo que se aprecia una feminización entre la contratación temporal del personal no directivo de las entidades instrumentales. Finalmente, y función del tipo de jornada, no se aprecian diferencias significativas, ya que el 91,5% del personal trabaja a tiempo completo y presenta una representación prácticamente paritaria (IPRHM=1,01).

En general, la presencia de mujeres es mayor en las fundaciones y agencias públicas empresariales, sobre todo en aquellas centradas en actividades feminizadas como las sanitarias y servicios sociales. Los hombres suelen ser mayoría en los consorcios de transportes y en agencias públicas empresariales vinculadas con la automoción o la logística. Sin embargo, la mayor o menor masculinización del personal directivo y de máxima responsabilidad ejecutiva no está relacionada con la consideración como mayoritariamente masculina o femenina de la actividad económica.

El techo de cristal que condiciona la participación minoritaria de las mujeres en los puestos de máxima responsabilidad, parece incidir, no obstante, en menor medida en el Sector Público andaluz en relación con el conjunto del sector privado del Estado. Además de este reto en los niveles de máxima jerarquía, entre los mandos intermedios y especialmente, entre los puestos base de las entidades instrumentales, se destaca la presencia de mujeres en los contratos menos estables, lo que se traduce en una tasa de temporalidad laboral ampliamente mayoritaria.

5

RECURSOS – RESULTADOS

5

El capítulo de Recursos–Resultados del Informe de evaluación de impacto de género hace una valoración del impacto de género que tienen las políticas públicas impulsadas con cargo al Presupuesto 2020 y se compone de tres bloques bien diferenciados.

En el primer bloque, se analiza el crédito de los programas presupuestarios desde la dimensión de género. Para ello, teniendo en cuenta el rango otorgado a los programas presupuestarios en la clasificación G+, se valora la distribución de los recursos públicos según su potencial impacto para incidir en la reducción de las desigualdades que existen entre mujeres y hombres.

El segundo bloque se centra en el análisis de los recursos que presentan las secciones presupuestarias, entre las que se encuentran tanto Consejerías como Agencias administrativas y de régimen especial, y una selección de entidades instrumentales. Este año, según la Orden de 30 de mayo de 2019, por la que se establecen las normas de elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2020, se contabilizan veinte entidades del Sector público instrumental seleccionadas.

En el mismo bloque se incluyen las valoraciones emitidas sobre el cumplimiento de las recomendaciones de las auditorías de Presupuesto y género, para aquellos programas presupuestarios y entidades instrumentales incluidos en los Planes de auditorías de presupuesto y género, llevados a cabo.

Finalmente, se incluyen los indicadores presupuestarios de género, presentados por políticas de gasto, sección y programa presupuestario.

5.1. ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS CRÉDITOS CONTENIDOS EN EL PRESUPUESTO 2020

El Presupuesto consolidado de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2020 asciende a 38.540 millones de euros, lo que representa un incremento de un 5,4% con respecto al presupuesto anterior.

Con este Presupuesto, el Gobierno de Andalucía pretende apuntalar el crecimiento económico de Andalucía, fortaleciendo sus potencialidades y haciendo frente a sus principales retos: el elevado desempleo, el envejecimiento demográfico y la despoblación, la transición a una economía más sostenible y eficiente en la utilización de los recursos naturales y la necesidad de aumentar la productividad.

El Presupuesto pone el foco en el aumento de la cualificación de la mano de obra, la mejora del entorno empresarial y la rebaja de la presión fiscal, el apoyo del emprendimiento y el trabajo autónomo, la eliminación de las barreras regulatorias y las cargas administrativas, la inversión en I+D+i, y la extensión de la difusión y la integración de las TIC en los desarrollos empresariales.

En este contexto, la igualdad de género, pieza clave de cualquier economía moderna y próspera, se plantea como elemento crucial para asegurar que mujeres y hombres puedan contribuir tanto en el ámbito privado como en el público a la mejora de economía y la sociedad en general.

A pesar de los avances, los datos todavía evidencian importantes brechas en áreas como el mercado de trabajo, el ámbito empresarial, la representación en puestos de toma de decisiones, o el ámbito salarial, que impiden que haya una participación igualitaria de hombres y mujeres en la realidad andaluza.

Son patentes los desequilibrios de género en el empleo, ya que aunque las mujeres representan la mitad de la población de 16 a 64 años, esta situación no se traslada al mercado laboral tal y como reflejan los datos de la EPA para el Segundo Trimestre de 2019, siendo la proporción de mujeres ocupadas del 43,2% sobre la ocupación total, inferior en 13,6 puntos porcentuales a la masculina, lo que en términos absolutos se traduce en 424.180 mujeres empleadas menos que hombres. En general, se siguen observando desigualdades en las principales variables de empleo, con una mayoría de hombres entre la población activa y ocupada, y de mujeres en la población parada e inactiva.

De igual forma, en el trabajo autónomo se observa que en 2018, el número de hombres trabajadores autónomos es de 229.152 (64,9%) y el de mujeres de 123.970 (35,1%). Desde 2012, el crecimiento experimentado en el empleo autónomo en Andalucía ha sido posible gracias a una mayor participación de las mujeres, pero todavía la representación sigue siendo significativamente inferior a la de los hombres.

Por otro lado, la representación de mujeres y hombres en ámbitos como el académico sigue estando fuera de los márgenes de equilibrio tanto en el conjunto del Personal Docente e Investigador (PDI), entre las investigadoras principales como en la ocupación de las cátedras de universidad, por lo que es necesario seguir impulsando las acciones en un ámbito como el universitario en el que avanzar en igualdad de género además de suponer un factor de calidad, modernización y excelencia, tiene efectos multiplicadores a través de la enseñanza y la promoción de la cultura.

Una de las expresiones más lacerantes de la desigualdad entre hombres y mujeres, es la violencia de género. En Andalucía, los datos registrados muestran un aumento significativo de casos, pasando de 7 mujeres asesinadas por causa de violencia de género ejercida por sus parejas o ex parejas en el año 2017, a 12 víctimas en 2018. Ello supone un 25,5% de las registradas a nivel nacional el año pasado.

Por otro lado, la perspectiva de género facilita la visibilización de las desigualdades que también afectan a los hombres, producidas por determinados roles o estereotipos construidos socialmente. En Andalucía, una de las más preocupantes es la relativa al fracaso escolar masculino. Como aspecto positivo se pone de manifiesto la tendencia general de acortamiento de la brecha de género entre 2011/2012 y 2016/2017, como consecuencia de la mejora del aprendizaje y el rendimiento académico de los alumnos, que se igualan cada vez más a los de las alumnas y destaca, en líneas generales, que se ha producido una reducción de la brecha en los tramos de mayor edad. No obstante, resulta crucial seguir incidiendo en la eliminación de esta lacra que tiene consecuencias a medio y largo plazo para los jóvenes andaluces.

En el ámbito de la salud también subyacen desigualdades de género que afectan negativamente a los hombres, y que tienen efectos directos sobre su esperanza de vida. Aunque en la última década, la brecha entre ambos sexos ha disminuido debido a un mayor aumento de la esperanza de vida entre los hombres, es necesario seguir haciendo esfuerzos en las causas de esta diferencia, como son una mayor incidencia de comportamientos de riesgo y hábitos poco saludables en el caso de los hombres, entre otras razones. Los hombres tienden a asumir comportamientos de riesgo que pueden tener consecuencias letales, por ejemplo conducción temeraria, consumo excesivo de sustancias tóxicas o no utilizar medidas de protección frente a riesgos laborales.

Como se refleja en los últimos datos recogidos en este Informe, se constata que los hombres constituyen el 83% de las nuevas admisiones a tratamiento de la Red Pública de Atención de Adicciones en Andalucía. Existe por tanto una notable diferencia, con un claro predominio de las admisiones de los hombres sobre las de mujeres, excepto en el tabaco y en los sedantes e hipnóticos, donde los porcentajes están más igualados. Esta distribución entre hombres y mujeres se mantiene estable con respecto a años anteriores.

En esta misma línea, se observa una tasa de mortalidad por suicidio en Andalucía en el caso de los hombres que casi triplica a la de las mujeres en 2017, aunque en los últimos años se observa una reducción de la brecha, tanto por la reducción de la masculina como por el incremento del número de mujeres fallecidas.

Para poder comprender, conocer y visibilizar las diferentes necesidades, circunstancias vitales y oportunidades que tienen hombres y mujeres, las políticas públicas, y por ende el Presupuesto público, deben integrar el enfoque de género en su planificación, analizando cuáles son los efectos directos e indirectos que pueden tener sobre los desequilibrios, y prever, en su caso, medidas correctoras para mitigarlos.

En línea con lo que recomiendan organismos internacionales como la OCDE¹, la Junta de Andalucía planifica su presupuesto bajo esta perspectiva, con el fin de identificar los problemas, e informar, priorizar y diseñar medidas y políticas eficaces y eficientes, orientadas a su resolución. El presupuesto que utiliza este enfoque de género no sólo integra la igualdad de género en la política presupuestaria, sino que dado que todas las políticas públicas se someten a un proceso presupuestario, sitúa el enfoque de género en el corazón de la planificación, la gestión y la ejecución de cualquier política pública, sea educativa, sanitaria, de agricultura, comercial o de infraestructuras.

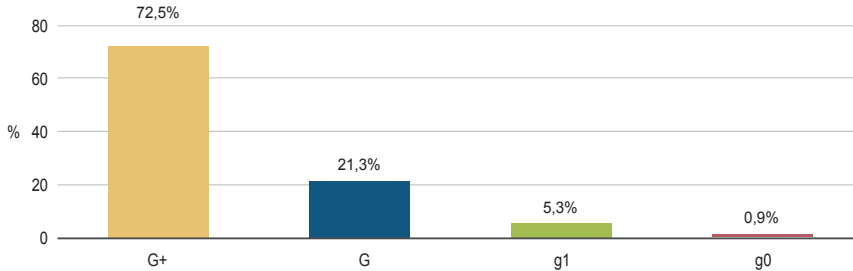
Con este fin, la Administración andaluza implementa una metodología propia, el Programa G+, cuyo objetivo es integrar la perspectiva de género en el presupuesto mediante la identificación de los programas con mayor capacidad para incidir sobre las desigualdades entre hombres y mujeres. Los programas se organizan en una clasificación, la Escala G+, que prioriza los programas presupuestarios según su pertinencia y relevancia de género, permite graduar y acompañar el proceso de integración de género en las políticas presupuestarias, e impulsar el proceso de incardinación en el proceso de elaboración presupuestaria anual.

Según esta metodología, los programas se clasifican primero según su pertinencia de género, es decir, si tienen o no incidencia sobre personas, y los que tienen incidencia sobre personas son agrupados en segunda instancia según cuatro criterios objetivos: su poder transformador, en función de si el programa tiene competencias para actuar y 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, 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, los programas se clasifican en cuatro categorías de mayor a menor incidencia de género: G+, G, g1 y g0.

Esta clasificación es dinámica, sujeta a revisiones anuales que pueden contemplar cambios en la estructura orgánica, funcional y competencial de los programas presupuestarios debido a la creación o desaparición de consejerías, la reorganización interna de éstas, la creación o supresión de programas presupuestarios o reconsideraciones sobre la aplicación de los criterios de la clasificación G+.

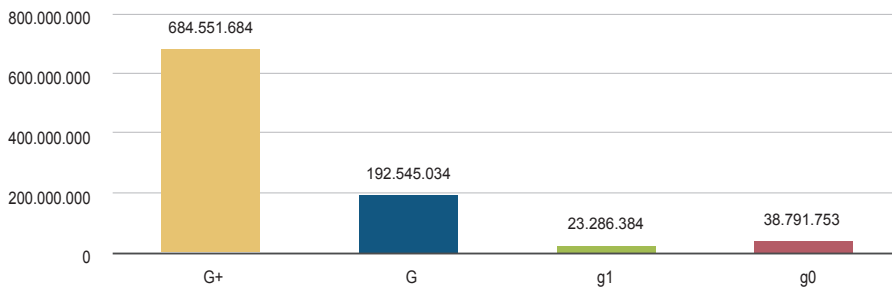
1 OCDE (2019) *Demystifying Gender Budgeting: Case Studies from OECD*.

GRÁFICO 5.1.1. Estructura del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía según la Escala G+ en el Presupuesto 2020



En el Presupuesto 2020, y siguiendo los criterios de esta clasificación, los programas presupuestarios con máxima relevancia para la igualdad de género, los programas G+, representan el 72,5% del total del crédito, es decir, 20.287,7 millones de euros. Los programas G que cuentan con una relevancia media-alta en términos de igualdad de género suponen el 21,3% del Presupuesto, o lo que es lo mismo, 5.966,6 millones de euros; mientras los programas g1, de baja relevancia ascienden a 1.494,5 millones de euros, y suponen el 5,3% del Presupuesto.

GRÁFICO 5.1.2. Crecimiento del gasto presupuestario de los programas según la Escala G+ 2020 respecto al año 2019



Los programas G+ ven incrementados su crédito con respecto al Presupuesto anterior en un 3,5% (684,6 millones), mientras el crédito de los programas G aumenta un 3,3% (192,5 millones). Por su parte, los programas g1 de carácter más instrumental y menor incidencia de género se incrementan un 1,4% (23.286,4 millones).

CUADRO 5.1. Evolución de los programas presupuestarios según la clasificación G+

Clasificación G+	2020			Variación 2020/2019	Variación 2020/2019
	Número de programas	Crédito inicial	%		
G+	46	20.287.748.029	72,5%	3,5%	684.551.684
G	44	5.966.604.527	21,3%	3,3%	192.545.034
g1	21	1.494.474.143	5,3%	1,6%	23.286.384
g0	6	249.309.343	0,9%	18,4%	38.791.753
TOTAL	117	27.998.136.042	100%	3,5%	939.174.855

2020: crédito inicial descontado los consorcios, el servicio de la deuda, FAGA, PIE, la sección 35.00 e Instituciones.

2019: crédito inicial descontado servicio de la deuda, FAGA, PIE, la sección 35.00 e Instituciones.

El Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el ejercicio 2020, mantiene por tanto su compromiso con las políticas públicas que pueden tener efectos más transformadores en términos de igualdad de género, es decir, que traten de orientar los recursos públicos hacia la obtención de mejores resultados para mujeres y hombres, unos resultados que tengan en cuenta las diversas realidades, oportunidades y necesidades de la ciudadanía.

La política de **Empleo y Trabajo Autónomo** ocupa un lugar preeminente en este presupuesto, con un crédito de 1.072 millones de euros, y en el que las acciones dedicadas a la Empleabilidad, intermediación y fomento del empleo se incrementan un 6,6% con respecto a las previsiones del presupuesto anterior. Las políticas activas de empleo desempeñan un papel fundamental para facilitar el acceso a las capacidades y experiencia laboral, así como para sortear los principales obstáculos a los que se enfrentan algunos sectores de la población para encontrar un puesto de trabajo, dificultades que se ven agravadas en el caso de las mujeres.

De manera específica, los trabajadores y trabajadoras autónomas reciben especial atención en este sentido, ascendiendo su crédito un 7,9% con respecto al Presupuesto 2019. Este ascenso supone que se dotan con 41 millones de euros una serie de actuaciones que se prevé tendrán un impacto relevante para la igualdad entre hombres y mujeres, como las relativas a la tarifa plana de cotizaciones a la Seguridad Social, la promoción de la conciliación para personas con hijos e hijas menores de 3 años, con apoyos durante las bajas por nacimiento o adopción, y estableciendo peculiaridades en la regulación de las líneas de ayudas dirigidas a mujeres, distinguiendo aquellas con mayores dificultades de acceso al empleo como las que cesaron su actividad por maternidad o las mujeres residentes en municipios de menos de 5.000 habitantes.

El Plan General de Emprendimiento de Andalucía, actualmente en consulta pública, prestará especial atención a que el emprendimiento femenino sea un área transversal de crecimiento tanto en la economía como en la incorporación profesional de las mujeres, así como a apoyar la adaptación de las nuevas inversiones en conectividad y despliegue de redes en el ámbito rural y pequeños municipios, para que toda aquella persona que quiera emprender pueda hacerlo en cualquier parte y en igualdad de condiciones.

La mejora del capital humano es un factor decisivo del crecimiento económico y de la cohesión social, objetivo que se traslada en este Presupuesto 2020 en el claro apoyo a las políticas de **Educación**, cuyo crédito alcanza los 7.781 millones de euros.

La educación es uno de los instrumentos más potentes con el que contamos 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 la sociedad.

Al mismo tiempo, invertir en educación con perspectiva de género, tiene efectos directos en la corrección de las desigualdades que afectan en mayor medida a los varones, como las relativas a los logros de aprendizaje. La reducción de las cifras de fracaso y abandono escolar constituye un objetivo central de este Gobierno, y para ello se prevé el diseño de un Plan Integral de refuerzo educativo. Las actuaciones en materia de educación secundaria y formación profesional ven incrementados sus fondos en un 4,7% con respecto al presupuesto anterior, y las dedicadas a la educación compensatoria un 2,7%.

El refuerzo de la inversión en la etapa de 0 a 3 años es además crucial para que hombres y mujeres puedan ejercer una mayor corresponsabilidad en las tareas de cuidado, y amplíen sus oportunidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. El Presupuesto 2020 fomenta la escolarización en esta etapa educativa de carácter voluntaria ofertando más de 118.000 plazas, 14 puntos por encima del objetivo señalado por la UE. A ello se suma que cerca de la mitad de las familias se beneficiarán de la gratuidad total del servicio y en torno al 45% recibirán alguna bonificación.

La **investigación** y la **innovación** son primordiales para impulsar un crecimiento inteligente, sostenible y generador de empleo, por lo que el Gobierno andaluz incrementa los fondos orientados a la financiación de las universidades andaluzas en un 7,6% con lo que alcanzan un total de 1.702,7 millones de euros en el Presupuesto 2020.

Las universidades andaluzas en colaboración con el IAM han puesto en marcha iniciativas como Univergem para la promoción de la empleabilidad y el emprendimiento de las universitarias. Las universidades tienen un importante rol en el cambio de los modelos y estereotipos construidos socialmente en la elección de los estudios, así como en la promoción de la empleabilidad y el emprendimiento de las universitarias desde la perspectiva de género.

También en este ámbito, el inicio de los trabajos para la elaboración del Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación (PAIDI) 2021-2027, abre una nueva ventana de oportunidad para continuar promocionando la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos y niveles del sistema de ciencia, tecnología, innovación y universidades, a través de mecanismos que eliminen sesgos, barreras y desincentivación, así como la integración del análisis de género en el contenido de los desarrollos tecnológicos y la innovación.

Todo ello está en línea con la iniciativa de la Junta de Andalucía para apoyar la igualdad de oportunidades en el sector tecnológico andaluz, WomANDigital, que contribuye a la reducción de la brecha digital y salarial en un sector estratégico para el desarrollo económico en el que es necesario potenciar el papel de las mujeres. Además de un diagnóstico de la

situación de las mujeres en el sector TIC andaluz, elaborado por la iniciativa, se ha lanzado el primer directorio de mujeres profesionales que desarrollan su actividad en el ámbito de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, denominado 'Inpanel', con el que se pretende dar visibilidad y hacer más accesible el talento femenino TIC en Andalucía.

En el marco de esta misma política, se ven reforzadas las actuaciones relativas a la elaboración y difusión estadística y cartográfica, de importancia estratégica para la igualdad de género, y que incrementan sus recursos presupuestarios un 6,9% con respecto al presupuesto anterior. Las estadísticas e indicadores con perspectiva de género son herramientas imprescindibles que permiten hacer visible la situación diferenciada de hombres y mujeres, niños y niñas, así como medir las brechas de desigualdad de género en todos los ámbitos de la vida. Incorporar el enfoque de género en las estadísticas, significa revisar el proceso de producción de información estadística para asegurar que se incluyan preguntas, problemas y preocupaciones relacionadas con todos los aspectos de la vida de mujeres y hombres, que permitan dimensionar las causas y consecuencias de la desigualdad de género.

La política de **Sanidad**, otro de los pilares básicos de una sociedad basada en la cohesión social y en la protección de los derechos sociales básicos, incrementa sus créditos un 4,1%, lo que supone un total de 10.838,5 millones de euros para el ejercicio 2020.

Aunque la universalidad del sistema sanitario garantiza el acceso a la salud a mujeres y hombres por igual, es necesario seguir trabajando en una atención diferenciada dirigida a ambos sexos. 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.

La política de **Conciliación, igualdad y familias** incrementa sus recursos presupuestarios para este Presupuesto en un 2,1%, alcanzando los 2.475,4 millones de euros, con efectos directos para la igualdad entre hombres y mujeres en la Comunidad Autónoma.

Las actuaciones en materia de atención a la dependencia, envejecimiento activo y discapacidad ven incrementadas su crédito en un 3,2%. En el ámbito de la dependencia, de manera específica, cuyas actuaciones contarán con un crédito de 1.509,2 millones de euros, la Junta de Andalucía por medio del plan de choque iniciado en abril de 2019, trabaja para simplificar los procedimientos administrativos al objeto de reducir los tiempos para las personas solicitantes, al tiempo que se desarrollan sistemas de información digitalizados y se inicia un plan de infraestructuras de centros de atención a personas dependientes y aumentará la partida destinada a respiro familiar.

La financiación de las actuaciones que tienen que ver con la **Atención a la Dependencia** también es fundamental para seguir avanzando en igualdad de género ya que las mujeres constituyen la mayor parte de las beneficiarias de estos servicios a causa de su esperanza de vida más elevada, al mismo tiempo que son mayoría entre las personas cuidadoras de dependientes. Así mismo, estos servicios tienen un importante impacto en términos de

conciliación para las familias. El Presupuesto 2020 mantiene el esfuerzo que la Comunidad Autónoma de Andalucía, y aumenta los fondos de atención a la dependencia un 3,1% (39 millones de euros) ya que se prevé que la cofinanciación estatal no alcance la ratio del 50% establecida en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre. La Administración General de Estado solo aportará el 22,3%.

El Presupuesto 2020 mantiene el blindaje por Ley la subida para el tramo autonómico por encima del IPC de las ayudas a las **pensiones no contributivas**, cuyas personas beneficiarias en 2018 se distribuían en un 66,3% mujeres y un 33,7% hombres, con lo que mantiene el poder adquisitivo de estas personas.

Los esfuerzos también se orientan hacia las personas con discapacidad, y en concreto hacia la mejora de su empleabilidad con perspectiva de género. En estos momentos se encuentra en elaboración el **Plan de Acción Integral para Mujeres con Discapacidad**, que entre otros objetivos, busca incidir en la reducción de la brecha de género en el acceso al empleo, que actualmente se sitúa en 29,1 puntos porcentuales con sobrerrepresentación masculina.

En la misma línea, se encuentra en elaboración el **I Plan Estratégico para Personas Mayores** en Andalucía que se prevé, esté finalizado antes de final de año, cuyo objetivo es promover el bienestar de las personas mayores en Andalucía y proporcionarles 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 integrando la perspectiva de género, 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.

Por otra parte, el Presupuesto 2020 mantiene como objetivo primordial favorecer la igualdad entre hombres y mujeres, compromiso que se refleja en el incremento del crédito del **Instituto Andaluz de la Mujer (IAM)** en un 1,8% para el próximo ejercicio.

Los compromisos a los que obliga la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género, y las novedades contenidas en su posterior modificación de 8 de octubre de 2018, aprobada por unanimidad en el Parlamento andaluz, hacen más pertinente y necesaria que nunca la elaboración del **II Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2020-2026**, actualmente en tramitación.

El nuevo Plan partirá de un diagnóstico de la realidad de la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía, y marcará las directrices, objetivos estratégicos y líneas básicas de intervención de los poderes públicos en Andalucía en materia de igualdad, para alcanzar la democracia paritaria y superar cualquier discriminación social, política, económica o laboral hacia las mujeres. Este plan afectará a todas las Consejerías, a sus entidades instrumentales y al sistema universitario andaluz, así como a las entidades locales, que deberán desarrollar sus propios planes específicos en función de las directrices que marcará dicho documento. El nuevo Plan Estratégico se sustentará en cuatro ámbitos principales: el principio de igualdad de género como base de intervención y de transformación de las políticas públicas; la

eliminación de las brechas de género, superando desigualdades, estereotipos sociales y culturales para conseguir una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, así como una sociedad equitativa y justa; la igualdad en el acceso al poder y a la toma de decisiones y, por último, el empoderamiento de las mujeres de ámbito rural.

De manera destacada, se incrementan los recursos destinados a luchar contra la **violencia de género**, para hacer efectivos los compromisos del Pacto de Estado contra la violencia de género y en línea con los objetivos 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.

Las políticas de atención a las víctimas de violencia de género serán centralizadas por el Instituto andaluz de la Mujer (IAM), al objeto de que las mujeres víctimas tengan claro un itinerario a seguir, así como los servicios que la administración pone a su servicio.

En este sentido, la financiación del Pacto de Estado contra la violencia de género, que asciende a 15,3 millones de euros para 2020, permitirá la inversión de 3,1 millones de euros en el refuerzo de los juzgados con competencias en violencia de género, así como las Fiscalías de esta materia y las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género (Uvivg) con personal interino para mejorar la atención que reciben las víctimas.

En el ámbito educativo, y así mismo con cargo a los fondos del Pacto de Estado, se realizarán actuaciones de sensibilización para la prevención de la violencia de género en los centros docentes públicos. Además, en educación superior, se destinarán 633.000 euros a las diez universidades públicas de Andalucía para la implantación de medidas contra la violencia de género, tales como campañas de sensibilización, guías, protocolos de actuación, formación tanto al profesorado como al alumnado; e investigación, con la finalidad de contribuir a la mejora del conocimiento y al diagnóstico de la violencia que sufren las mujeres.

Se prevén acciones en otros ámbitos de política pública, como el sanitario, en el que se financiará la realización de actividades formativas dirigidas al personal sanitario, para abordar de forma adecuada la detección y la atención a la violencia de género en sus múltiples manifestaciones, así como acciones de investigación y estudios en materia de violencia de género desde la perspectiva de la salud.

En el ámbito de empleo, se desarrollarán con la financiación del Pacto de Estado, actuaciones para mejorar la empleabilidad e inserción de mujeres víctima de violencia de género, mediante atención anonimizada e inclusión en itinerarios personales así como desarrollo de proyectos integrales, destinados a mejorar el desarrollo personal y la cualificación profesional de las mujeres.

En el marco de la política de **Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible**, las actuaciones de Desarrollo Rural incrementan sus recursos presupuestarios en 147,7% para el ejercicio 2020, mientras las incluidas en la gestión agraria y pesquera incrementan un 4,5% sus créditos. En este marco, la aprobación del Estatuto de la Mujer Rural y del Mar es uno de los objetivos del Gobierno autonómico para esta legislatura. Dicho Estatuto recogerá las medidas necesarias para lograr la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres rurales y del mar, así como para incorporar la perspectiva de género en todos los

ámbitos del sector. Esto supondrá también garantizar su reconocimiento profesional, tanto entre las que viven y trabajan en los sectores agrario, pesquero, marisquero y acuícola, como entre las que llevan a cabo la transformación de los productos derivados de dichos sectores de forma artesanal o a través de pequeñas empresas y actividades auxiliares.

Por último, crecen los créditos de la política de **Cultura** en un 3,2% con respecto al presupuesto anterior. Dedicar recursos para difundir valores igualitarios y la eliminación de estereotipos de género a través de la cultura, es fundamental para avanzar en igualdad de género en la sociedad andaluza.

Avances de la aplicación del presupuesto con perspectiva de género en la Junta de Andalucía: planificación y auditoría

La práctica del presupuesto con perspectiva de género requiere integrar en las rutinas y procesos presupuestarios los elementos necesarios que permitan establecer líneas de base y metas, así como indicadores que faciliten el seguimiento de las actuaciones. El Presupuesto andaluz establece en su Orden de 30 de mayo de 2019, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2020, que los programas G+ y G deben definir al menos un objetivo operativo de igualdad de género en su planificación, así como las actuaciones presupuestarias para su consecución, y los indicadores vinculados. Todo ello 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 el mismo sentido, 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 de elaboración, la documentación presupuestaria deberá contener explícitamente identificado, al menos, un objetivo en esta materia, y sus indicadores asociados, así como las actuaciones y proyectos que se implementarán para su ejecución.

El Presupuesto 2020 integra la igualdad entre mujeres y hombres en su planificación, observándose avances con respecto al Presupuesto 2019. De esta forma, el 94,4% de los programas G+ y G (el 93,3% en el Presupuesto 2019), con máxima y alta relevancia de género han introducido al menos **un objetivo de igualdad de género**. Por otra parte, el 100% de las entidades instrumentales (al igual que en el presupuesto anterior) han definido objetivos operativos en su planificación.

Por otro lado, este Informe recoge el seguimiento de las auditorías de presupuesto y género, ya que la mencionada Orden de elaboración, establece en su artículo 5 la obligatoriedad, cuando un programa presupuestario haya sido objeto de auditoría de género como consecuencia de los acuerdos adoptados en el seno de la citada Comisión de Impacto de Género, de que su información presupuestaria permita un seguimiento de las recomendaciones del Informe y de los compromisos adoptados para la implementación de las estrategias de género en el medio plazo.

Las auditorías de presupuesto y género de la Junta de Andalucía están recogidas en la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrati-

vas, y responden a otra de las funciones que tiene encomendada la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; que consiste en la promoción de su realización en las consejerías y entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía.

Las auditorías tienen la finalidad de comprobar el grado de institucionalización de género en el presupuesto y suponen un ejercicio de evaluación, tanto del trabajo realizado como de la eficacia del modelo llevado a cabo. Representan un paso más en la priorización de las políticas y programas con mayor potencial en la igualdad de género, al señalar críticamente el grado de integración de género en su planificación y ejecución presupuestaria.

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. Hasta el momento de elaboración de este Informe, un total de 31 auditorías de presupuesto y género (24 programas presupuestarios y 7 entidades instrumentales) han finalizado su proceso en el marco de sendos Planes de Auditoría 2013-2015 y 2015-2017. Los informes de auditoría resultantes han sido presentados ante la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.

Por segundo año consecutivo, el Informe de evaluación de impacto de género recoge una valoración del cumplimiento de las recomendaciones contenidas en los informes de auditoría de presupuesto y género en lo relativo a la planificación y ejecución presupuestarias con perspectiva de género, y a la aplicación de la metodología propia de la Junta de Andalucía en esta materia.

Es de destacar que todos los programas presupuestarios y entidades instrumentales auditados han cumplimentado la información solicitada en los formularios habilitados a estos efectos. Se observa que el 61,3% (un 56,7% en el Presupuesto 2019) de los programas y entes auditados han aplicado de manera general las recomendaciones emitidas en las auditorías, siendo un 38,7% (un 43,3% en el presupuesto anterior) los que lo hacen de manera parcial. Es evidente por estos resultados que para solventar las carencias detectadas, sigue siendo imprescindible trabajar con los centros directivos y entidades instrumentales en la aplicación del presupuesto con perspectiva de género en sus diferentes fases y elementos.

En conclusión, el Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2020 refuerza su compromiso de integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas presupuestarias, con el fin de que sean más eficaces y eficientes, y tengan efectos directos y transformadores sobre las desigualdades detectadas, lo que revertirá sobre el bienestar de la sociedad en su conjunto.

5.2. ANÁLISIS DE LOS RECURSOS-RESULTADOS POR SECCIONES PRESUPUESTARIAS Y SELECCIÓN DE ENTIDADES INSTRUMENTALES

A continuación se presenta uno de los bloques más importantes del Informe de evaluación de impacto de género, en el cual los programas presupuestarios y las entidades instrumentales seleccionadas incluyen las actuaciones financiadas con cargo al Presupuesto de la Junta de Andalucía para 2020 y los efectos que se prevé que tengan sobre la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres, según dicta la Orden de 30 de mayo de 2019, por la que se establecen las normas de elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2020.

La distribución de la organización competencial de la Junta de Andalucía para este ejercicio se mantiene en términos generales, salvo en la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, que tras la modificación del Decreto 106/2019, de 12 de febrero, por el que se establece su estructura orgánica, distribuye las competencias en materia de violencia de género entre la Consejería y el Instituto Andaluz de la Mujer. Adicionalmente se crea en la Consejería un nuevo programa presupuestario, Proyectos de interés social, destinado a la mejora de la atención social de colectivos vulnerables.

En cuanto a la relación de entidades del sector público instrumental incluidas en este apartado, se incorpora la Fundación Pública Andaluza para la Integración Social de personas con Enfermedad Mental, sumando un total de 20 entidades.

Cabe señalar que los programas presupuestarios clasificados con rango G y G+ en la Escala G+ han avanzado en la inclusión de sus objetivos de igualdad de género en el Informe de evaluación de impacto de género, destacando que para 2020 un 94,4% de programas presupuestarios han definido objetivos de género.

En el caso de las entidades instrumentales, se mantiene la misma situación respecto a la formulación de unos objetivos orientados a corregir desigualdades de género que se producen en su ámbito de actuación, ya que la totalidad de las mismas prevén desarrollar medidas y objetivos de igualdad de género para 2020.

Por último, aumentan los programas presupuestarios y entidades instrumentales que han sido objeto de Auditoría de presupuesto y género, un total de 31, cuyos Informes de auditoría se presentaron a la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Todos ellos han aportado información sobre el seguimiento de las recomendaciones efectuadas en los Informes de auditoría, observándose ciertos avances en la asunción de las mismas según las valoraciones emitidas.

01.00 CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA E INTERIOR

La Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior en el desarrollo de su acción política y administrativa, mantiene, en líneas generales, 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 ciudadanía.

11A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA E INTERIOR

Este programa es gestionado 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.

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.

En relación con la prestación de los servicios de apoyo técnico y administrativo necesarios para la gestión interna de la Consejería, ha fijado el **objetivo** que se define como 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 de Andalucía.

Para el ejercicio 2020, además del objetivo anteriormente mencionado, se conservan los objetivos en materia de igualdad de género que se definieron en ejercicios anteriores:

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 emitidos desde la Consejería a la ciudadanía.

Las actuaciones previstas en relación a este objetivo son:

- Verificación del uso de un lenguaje no sexista a partir de la normativa vigente. Desde el Área de comunicación así como desde el Servicio del Boletín Oficial de la Junta de Andalucía se continúa apostando por un uso no sexista del lenguaje en todas las publicaciones,

informaciones, aplicaciones, programas o webs que se pongan a disposición tanto de la ciudadanía como del personal que presta sus servicios a la administración.

- Diseño y redacción de anteproyectos de ley y proyectos de disposiciones generales con perspectiva de género en aplicación de la Ley 12/2007², de 26 de noviembre, 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 del 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. Estas recomendaciones, además, vienen siendo aceptadas por los centros directivos e incorporadas a las versiones finalmente aprobadas y publicadas de las disposiciones elaboradas.
- Asesoramiento, también por parte de la Unidad de Igualdad de Género, en la elaboración de las disposiciones normativas a los centros directivos de la Consejería para que dichas disposiciones fomenten la igualdad y produzcan un impacto positivo.
- Asesoramiento, a través de la Unidad de Igualdad de Género, a los diferentes órganos de la Consejería en la emisión de los informes de impacto de género sobre la pertinencia o no de una norma respecto al género.
- Difusión de un protocolo para la elaboración y supervisión de informes de evaluación del impacto de género de las disposiciones normativas, a través de la Unidad de Igualdad de Género.
- Actuaciones que garanticen la inclusión del principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en la normativa, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 12/2007³, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, por el que se establece la garantía de representación equilibrada de hombres y mujeres tanto en el nombramiento de sus órganos directivos como en la composición de los órganos colegiados.
- Colaboración en las actuaciones impulsadas y desarrolladas por el Instituto Andaluz de la Mujer a través de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería.

Objetivo 2: Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en estadísticas e investigaciones, procedimientos de subvenciones y contratos del sector público.

Para la consecución de este objetivo, las actuaciones planificadas son:

- Estudio de las estadísticas oficiales de la Consejería y de sus entidades instrumentales con enfoque de género tanto en análisis de los datos, como en el seguimiento y control de los datos, dando difusión a los resultados obtenidos.

2 Modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

3 Modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

- 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.

Para ello, se han establecido 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 aspectos como 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.
- A través de la Unidad de Igualdad de Género, se llevará a cabo el asesoramiento y resolución de dudas al personal de la Consejería en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Difusión de la información relativa a las convocatorias de acciones formativas y de sensibilización organizadas por Instituto Andaluz de la Mujer al personal de la Consejería a través del espacio web y del correo electrónico.

Objetivo 4: Controlar y evaluar la actividad de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería.

Para ello, se prevé realizar un informe anual de las actuaciones realizadas por la Unidad para fomentar e impulsar la igualdad de género.

Objetivo 5: Utilizar el espacio del que dispone la Unidad de Igualdad de Género en la web de la Consejería de forma más intensiva y eficiente como instrumento de información y de concienciación del personal de la Consejería.

Para alcanzar este objetivo, la Unidad de Igualdad de Género reforzará e intensificará la publicación de todas aquellas actuaciones de las que tenga conocimiento que impulsen y promuevan la igualdad de género en cualquier ámbito competencial de la Consejería. Asimismo, se dará difusión a los materiales formativos que el Instituto Andaluz de la Mujer o cualquier otro organismo acreditado elabore en materia de igualdad de género.

12A PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

El Programa 12A Planificación y gestión de los recursos humanos contempla como **objetivo** estratégico para 2020 Avanzar en la modernización e innovación de la Administración pública con perspectiva de género.

La planificación del programa se enfoca 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. De esta manera, para 2020 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; 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 finalmente, el **objetivo** de género que se define como impulsar un Plan de igualdad de mujeres y hombres en la Junta de Andalucía

Es función de la Secretaría General para la Administración Pública velar e impulsar la aplicación práctica del enfoque de género en la planificación de las actividades que sean de su competencia. Por ello, dentro de sus atribuciones continuará avanzando en la elaboración de un Plan estratégico de los recursos humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía basado en los principios de transparencia y participación; eficiencia en la actuación administrativa; buena administración y calidad de los servicios; apuesta por el personal empleado público; racionalidad organizativa; y simplificación de los procedimientos y mejora regulatoria, y que atenderá a elementos y conceptos como la buena administración, el gobierno abierto y transparente, la nueva ética pública, la perspectiva de género, la organización flexible orientada a resultados, la administración permanentemente innovadora, la administración inclusiva o la gestión del conocimiento.

En el marco del citado Plan estratégico, 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 esta Administración 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. Para la elaboración del Plan de igualdad se seguirán las directrices que se establezcan en el Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía 2020-2026, cuya formulación se ha aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 26 de junio de 2019.

Por otra parte, cabe destacar por su importancia 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.

A este respecto, todas las medidas recogidas en el Acuerdo marco van a tener un impacto desde el punto de vista de la perspectiva de género, y 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, 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, como son el permiso adicional por paternidad, la bolsa de horas de libre disposición, el sistema específico de jornada continuada, la reducción de jornada por recuperación de enfermedad o accidente. Además, 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 medidas como el teletrabajo, conciliación y racionalización de horarios, medidas que propicien la desconexión digital y de atención a las tareas propias del puesto de trabajo durante el tiempo de descanso del personal, así como adaptación de horarios y días de asistencia en casos de reducción de empleo temporal.

Por otra parte, se seguirá trabajando en el seno del 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.

12C ACCIÓN SOCIAL DEL PERSONAL

La acción social está enfocada a satisfacer, mediante ayudas, las necesidades personales y familiares del personal empleado público para mejorar sus condiciones de vida y de trabajo, así como para favorecer su desarrollo personal y profesional.

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. Una explicación a este efecto 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 hecho parece confirmar que determinadas responsabilidades familiares siguen recayendo más en las mujeres.

En el año 2020 se continuará con la negociación de un nuevo Reglamento de ayudas de acción social para actualizarlo, entre otras materias, a las de igualdad entre mujeres y hombres 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 de género.

Respecto a la violencia de género, se prestará especial atención a las empleadas públicas víctimas de violencia de género mediante la inclusión de ayudas que favorezcan su protección y el derecho a la asistencia integral. 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.

22B INTERIOR, EMERGENCIAS Y PROTECCIÓN CIVIL

La Secretaría General de Interior y Espectáculos Públicos es responsable del programa 22B Interior, Emergencias y Protección Civil. Este programa gestiona competencias de carácter heterogéneo, entre las que cabe destacar por su potencial para integrar el enfoque de género la formación de policías locales, bomberos y personas voluntarias de protección civil.

De acuerdo con lo indicado anteriormente, se define como **objetivo** estratégico en materia de género: Potenciar la igualdad de género en la formación. A través de este objetivo se pretende potenciar la igualdad de género en la formación para que llegue a mujeres en ámbitos muy masculinizados. Este objetivo estratégico se concreta en los siguientes objetivos operativos:

Objetivo 1: Aumentar la presencia de mujeres docentes en la formación de las policías locales de Andalucía. Se prevé un incremento de mujeres docentes en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía (en adelante ESPA) que impartan acciones formativas, destacando, entre ellas, abogadas, fiscales, psicólogas y profesoras de universidad.

Objetivo 2: Formar a las policías locales de Andalucía, bomberos y profesionales de las emergencias. Con este objetivo se pretende atender las demandas en actividades formativas e ir incrementando y adaptando los cursos a las necesidades formativas según se recogen en el Plan anual de formación. La formación impartida debe ser práctica, útil y de calidad para los y las profesionales de la seguridad pública de Andalucía. Al integrar diferentes modalidades de enseñanzas, como la teleformación, se podrá incrementar el número de mujeres que puedan acceder a la misma.

Objetivo 3: Fomentar la incorporación de las mujeres en los Cuerpos de la Policía Local. Con este objetivo se pretende accionar todos los mecanismos administrativos que tiendan a favorecer la presencia de las mujeres en los Cuerpos de Policía Local. Mediante campañas de información a los distintos Ayuntamientos y Entidades Locales de Andalucía, se asesorarán a las personas que tengan competencia en materia de acceso a la función pública para fomentar que las mujeres se incorporen de manera progresiva a las distintas ofertas de empleo convocadas de Policía Local.

Por otra parte, se ha constatado la existencia de desigualdades de género en el marco competencial del programa, por lo que a continuación se describen las medidas que se van a incorporar al objeto de fomentar la igualdad de género para el año 2020:

- Medidas que favorezcan una mayor presencia de mujeres docentes en la ESPA y que fomenten 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:

- En los planes anuales de Formación de la ESPA se incorporará este objetivo y publicará, con la debida antelación, las actividades formativas a realizar. Asimismo, ofertará directamente a mujeres la impartición de actividades formativas, potenciando la de formación por medios telemáticos.
 - Garantizar una mayor presencia de mujeres en los materiales formativos (fotografías, dibujos y ejemplos, donde aparezcan mujeres policías).
 - Para lograr una mayor cuota de acceso de las mujeres a los Cuerpos de la Policía Local se aumentará la transparencia y la publicidad de las convocatorias de acceso a los mismos, anunciando las convocatorias en la web de la ESPA, con independencia de su inserción en los Boletines Oficiales.
 - Debido a una menor participación de mujeres en los Cuerpos de Seguridad en el ámbito local (5,2%) frente al Cuerpo Nacional de Policía y Guardia Civil, se llevará a cabo una campaña en los Ayuntamientos y centros educativos para fomentar la incorporación de estas a los Cuerpos de Policía Local, así como facilitar dicha incorporación a través del Anteproyecto de Ley de Coordinación de Policías Locales, actualmente en tramitación, disponiendo que las bases de la convocatoria establezcan como criterio de desempate en la calificación final, la prioridad de las personas del sexo femenino, siempre que su presencia en el cuerpo, escala o categoría profesional correspondiente sea inferior al 40% en el momento de la aprobación de la oferta de empleo público. Aún no es posible establecer un objetivo y una actuación que traslade a la planificación presupuestaria esta intervención, ya que esta medida se encuentra en el Anteproyecto de Ley de las Policías Locales, todavía en tramitación, por lo que su contenido no es definitivo.
- Por otro lado, para avanzar hacia una mayor sensibilización en el problema de la violencia de género y la trata de seres humanos, la ESPA realizará las siguientes actuaciones:
 - Incrementar el número de acciones formativas dirigidas al estudio y concienciación sobre esta lacra.
 - 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.
 - Persistir 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 la Ley 12/2007⁴, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, lo cual, implica que se especificará que el lenguaje verbal y escrito utilizado en las campañas divulgativas de información habrán de respetar el principio de igualdad de género y no reproducir sesgos sexistas.

- De acuerdo con la citada Ley, se deberá garantizar la representación equilibrada de hombres y mujeres en la composición de los órganos colegiados.
- Respecto a la protección civil y gestión de emergencias, todas las medidas orientadas a la prevención y actuación frente a tales situaciones 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 lo referente a su estructura, organización y funciones de esta planificación, estando previsto establecer medidas para una mayor presencia de mujeres en este ámbito en próximos ejercicios presupuestarios.

Con estas medidas se pretende que el programa presupuestario tenga un impacto positivo en la integración del enfoque de género, desarrollando las medidas necesarias para reducir las desigualdades existentes entre mujeres y hombres desde el terreno de la intervención.

52C COMUNICACIÓN SOCIAL

Las acciones del programa 52C Comunicación Social se dirigen, por una parte, al personal de las Consejerías de la Junta de Andalucía que participan en acciones de comunicación institucional. Estas actuaciones repercuten en la población andaluza a través de los medios de comunicación social, entre los que destacan los servicios de comunicación audiovisual. Por otro lado, se dirige a personas físicas o jurídicas que solicitan títulos habilitantes, dentro de las competencias autonómicas en materia de comunicación audiovisual.

Este programa tiene una relevancia funcional en relación a la igualdad de género, ya que puede ser una palanca de cambio para la integración de este enfoque en el sector audiovisual. Basado en datos relevantes, este programa ha realizado un análisis de la situación de partida en materia de igualdad dentro de las competencias de este órgano directivo. A la vista del mismo, se han establecido los siguientes objetivos:

Objetivo 1: Impulsar la coordinación de las actividades de información y comunicación institucional de la Junta de Andalucía con la perspectiva de género.

Para la consecución de este objetivo, las actuaciones previstas se dirigen a la elaboración de la Estrategia anual de comunicación de la Junta de Andalucía para 2020, en el marco de la línea de comunicación de la Junta de Andalucía, atendiendo a lo dispuesto en la Ley 12/2007⁵, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género, en relación

4 Modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

5 Modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

con el deber de los poderes públicos de eliminar estereotipos de género en imágenes, así como fomentar la utilización de un lenguaje no sexista. También se prestará 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.

Se pretende que al finalizar 2020 se haya incrementado, respecto al periodo anterior, el número de acciones destinadas a mejorar la integración de la perspectiva de género. Para ello, se impulsará la coordinación de actividades de información y comunicación institucional, incrementando la concienciación sobre la igualdad de género en la gestión profesional, y se diseñará un plan de comunicación para la eliminación del sexismo y los estereotipos. También se pretenden implementar ciertas aplicaciones informáticas que desagregen por sexo los datos relativos a personas.

Objetivo 2: Garantizar que las normas elaboradas incluyan la perspectiva de género para disminuir las brechas en los medios de comunicación social.

Para ello, en 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 de género dirigido en este sentido al 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.

Por otra parte, se integrará el enfoque de género en la Orden que regula la concesión de los Premios Andalucía de Comunicación Audiovisual Local, donde en los criterios de valoración de los trabajos se incluye 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. Con carácter general, cabe señalar que 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.

Objetivo 3: Garantizar y fomentar la igualdad de mujeres y hombres a través de la contratación pública, concursos y líneas de ayudas y subvenciones.

Para ello se incorporarán 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.

Por otra parte, se impulsará la elaboración de códigos de buenas prácticas con perspectiva de género por parte de las agencias de publicidad, que se tendrán en cuenta en los criterios de adjudicación y baremo en los contratos de publicidad institucional. También, en los procesos de concesión de licencias para la prestación de servicios de comunicación audiovisual radiofónicos y televisivos, se contemplará que las empresas concurrentes pre-

senten 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 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.

En el proceso mediante el cual las Secretarías Generales Técnicas de las Consejerías remiten a la Dirección General de Comunicación Social la solicitud de informe favorable 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 de la Ley 12/2007⁶, de 26 de noviembre, de igualdad de género, respecto a la utilización de un uso no sexista del lenguaje y la transmisión de una imagen de igualdad entre hombres y mujeres, libre de estereotipos sexistas. 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.

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.

Para ello se ha previsto prestar asistencia y asesoramiento técnico a las Consejerías en todas las fases de los procesos de intervención relacionados con la gestión de la comunicación corporativa, evitando el uso de lenguaje e imágenes sexistas y la falta de presencia equilibrada en la participación de hombres y mujeres en las imágenes gráficas, las secuencias de los anuncios y la locución de los mensajes.

De igual manera, 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.

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 auditado en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG) 2015-017, obteniendo una serie de recomendaciones en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género, presentado ante la Comisión de Impacto de Género de los Presupuestos de Andalucía.

Para el cumplimiento de estas recomendaciones y en relación con la elaboración presupuestaria, el programa 52C parte de un diagnóstico de género en sus ámbitos competenciales que ha permitido el establecimiento de unos objetivos de género. En lo que se refiere a la ejecución presupuestaria, se han definido unos indicadores que permiten valorar el cumplimiento de la planificación de género establecida, lo que se valora de manera positiva.

⁶ Modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

No se observa, sin embargo, que se hayan definido indicadores de género asociados al resto de objetivos y actuaciones que permitan integrar el enfoque de igualdad entre mujeres y hombres, pudiendo mejorar el cumplimiento de las recomendaciones de la auditoría en ese aspecto. Finalmente, el programa ha avanzado en el desarrollo de la Metodología G+ estableciendo un objetivo relacionado con la formación de su personal, que se mantiene para el 2020, y elaborando el Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE.G+) que guía la inclusión del enfoque de género en su marco competencial.

El programa 52C, por tanto y con carácter general, cumple con las recomendaciones recogidas en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género.

82A ACCIÓN EXTERIOR

La Secretaría General de Acción Exterior es responsable del programa 82A Acción exterior, que lleva 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 las actuaciones que se van a llevar a cabo en 2020 por parte 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, como son las de sensibilización, información, formación e investigación sobre la Unión Europea, la cooperación territorial y la cooperación transfronteriza, al igual que en las dirigidas a las comunidades andaluzas en el exterior. También en las relacionadas con el fomento de la internacionalización, para evitar diferencias en el tratamiento a hombres y mujeres. Por otra parte, 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). Igualmente, en general, se tendrá en cuenta la perspectiva de género y el uso del lenguaje no sexista en la redacción de los informes, documentos o material de difusión que se elaboren.

La planificación presupuestaria del programa para el año 2020 es la siguiente:

Objetivo Estratégico 1: Asegurar la presencia institucional y empresarial andaluza y fomentar la proyección 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. Mediante este objetivo se promueve la participación institucional de Andalucía en los foros europeos e internacionales en lo 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.

En todos los ámbitos de participación institucional se tendrá en cuenta la perspectiva de género en aquellos temas que sean susceptibles de un tratamiento diferenciado para hombres y mujeres, como las actuaciones de apoyo en materia de normativa europea y se velará por un uso de lenguaje no sexista en los informes y documentación que generen estas acciones, así como en la de los 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, y también en el resto de documentación institucional en general. Igualmente, se fomentará la participación de hombres y mujeres en los equipos de los proyectos de estudios e investigación para que se realicen de forma equilibrada, al igual que la composición de las mesas de trabajo.

Objetivo 2: Fomentar la información y formación sobre la Unión Europea: entre las competencias de la Secretaría General de Acción Exterior se encuentra 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.

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. Las actuaciones que desarrollan este objetivo se centran en la 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 y de cooperación transfronteriza cuenca mediterránea y del 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 general, en todas ellas, se fomentará la participación equilibrada de hombres y mujeres, en especial en la constitución de las mesas o grupos de trabajo. Por otra parte, se evitará 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 se desagregará por sexo los datos relativos a personas. Por otro lado, se tendrá en cuenta la perspectiva de género en el diseño de bases reguladoras y en la realización de investigaciones, informes así como en los productos de difusión que se elaboren.

Objetivo 4: Fomentar la participación de los andaluces y andaluzas en el mundo. Para ello se desarrollarán acciones de apoyo y coordinación de las relaciones de la sociedad andaluza y sus instituciones con los andaluces y andaluzas en el mundo.

En estas actuaciones, se fomentará la participación igualitaria de hombres y mujeres que componen las comunidades andaluzas en el mundo. También se introducirá el enfoque de género en las bases de convocatorias, como las de Premios a las comunidades andaluzas en el exterior, y se velarán por un uso del lenguaje no sexista. Por otra parte, 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.

Objetivo 5: Fomentar el Gobierno abierto de los andaluces y andaluzas en el mundo. 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 andaluza en el exterior. En su desarrollo electrónico se tendrá en cuenta la perspectiva de género y se fomentará la participación de hombres y mujeres de forma equilibrada. Además, los datos estadísticos 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 y se cuidará que el lenguaje y las imágenes promuevan el acceso a los recursos de forma igualitaria entre hombres y mujeres.

Objetivo Estratégico 2: Fomentar la internacionalización del tejido empresarial andaluz.

A través de este objetivo estratégico se llevarán a cabo actuaciones que permitan el desarrollo de las competencias en internacionalización mediante el siguiente **objetivo operativo:**

Objetivo 1: Consolidar e incrementar el grado de internacionalización y desarrollo del tejido productivo andaluz. Las actuaciones que se lleven a cabo tienen como misión internacionalizar la economía andaluza para mejorar la relación económica de las empresas de esta Comunidad Autónoma con los mercados exteriores potenciando una mayor presencia en los mismos.

Para desarrollar las actuaciones ligadas a este objetivo operativo, se tendrán en cuenta las estadísticas existentes con datos relativos a mujeres y hombres, promoviendo cuando sea posible, la construcción de indicadores relativos a personas desagregados por sexo. 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, en todos los productos que se desarrollen, estudios, publicaciones y materiales de difusión, se realizarán contemplando el uso de lenguaje e imágenes no sexistas.

01.31 INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

12B SELECCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN

El Instituto Andaluz de Administración Pública (en adelante 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. De esta manera, el Instituto tiene como uno de sus principios básicos de actuación la igualdad de género, reforzando la importancia de este enfoque.

Esto implica la introducción de la perspectiva de género con carácter horizontal 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. También debe reflejarse en la selección y reclutamiento del nuevo personal y del talento que debe ponerse al servicio de la Administración Pública andaluza, en la formación continua y desarrollo de nuevas competencias que realiza todo el personal al servicio de nuestra 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.

Para el Presupuesto 2020, un **objetivo** general en la estrategia del IAAP que debe estar presente e impregnar cualquier actividad desarrollada por el IAAP, es la Incorporación de una estrategia horizontal 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 Instituto 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.

Para la implantación de esta estrategia de género se debe actuar en varios sentidos:

En primer lugar, proporcionando formación específica en materia de género al personal propio del Instituto, 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., siendo 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 y a través del mismo se extienda a toda la organización.

En segundo lugar, ofreciendo información y formación en materia de igualdad al personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, es decir, introduciendo de forma horizontal 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.

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.

Y en tercer lugar, aumentando la información en materia de género e igualdad que se pone a disposición de todo el colectivo del personal empleado público de la Junta de Andalucía, y de la sociedad en general, mediante el aumento del catálogo de estudios publicados en esta materia.

Además de ello, es necesario asegurar 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.

Las actuaciones previstas para conseguir los avances anteriores son:

- Relacionado con 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 para conseguir la necesaria paridad de género 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.
- Proporcionar formación específica en materia de género tanto al personal propio del IAAP, como sobre todo a aquellas personas que colaboran con el IAAP para aumentar las personas formadas en materia de género, entendiendo que la formación en género del personal colaborador es un mecanismo de garantía de la incorporación del enfoque de género en las actividades que realiza el IAAP. 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.
- Para 2020 se mantiene de forma específica la necesidad de gestionar 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.

Por otro lado, y al comenzar el IAAP su colaboración en la Estrategia de transformación digital de la Junta de Andalucía asumiendo el reto de extender la sensibilización sobre este tema y el conocimiento entre las personas empleadas públicas de la misma, así como el de aumentar las competencias digitales de este colectivo, se ha marcado como un objetivo en

esta tarea Identificar las posibles brechas de género existentes en la capacitación digital, y poner los medios necesarios para paliarlas.

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 ha formado parte del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG) 2015-2017, recibiendo recomendaciones en un Informe de Auditoría de Presupuesto y Género, presentado en la Comisión de Evaluación de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Respecto al seguimiento de estas recomendaciones, en lo que se refiere a la planificación presupuestaria, el programa tiene todavía pendiente la elaboración de un diagnóstico de género en su ámbito competencial que ofrezca información sobre las diferencias y desigualdades existentes entre mujeres y hombres, estando prevista su elaboración en 2020. No obstante, en base a la información disponible ha establecido objetivos de género y refiere haber incorporado este enfoque en otros objetivos no específicos de género, haciendo extensiva la información de la planificación presupuestaria de género a toda la documentación presupuestaria, lo que supondría un avance. En el área específica de formación, mantiene las mejoras realizadas en años anteriores, en incorporación de criterios de género en las bases reguladoras de subvenciones, y en todas las formaciones, no solamente en las específicas de igualdad. También indica haber establecido actuaciones específicas que incorporan la perspectiva de género en el ámbito editorial.

En cuanto a la ejecución presupuestaria, se prevé la mejora de la calidad de los indicadores utilizados de forma que midan la consecución de la planificación. La aplicación de la metodología G+ se ha abordado a través de la elaboración de un Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE.G+), y posterior presentación al personal del Instituto. Además se valora positivamente la formación de las personas colaboradoras y docentes.

En conjunto, el programa 12B cumple de manera general con las recomendaciones establecidas en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género.

AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL DE LA RADIO Y TELEVISIÓN DE ANDALUCÍA (RTVA)

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 a la igualdad de género y, en consecuencia, a la lucha contra la violencia machista, sigue avanzando en integrar la perspectiva de género en los Presupuestos para 2020, así como mantiene sus compromisos de 2019, con los indicadores que permitan la evaluación del cumplimiento.

El **objetivo** de Publicar expedientes de contratación con requisitos de igualdad se llevará a cabo realizando actuaciones, como la indicada en el proyecto específico de Desarrollo de los 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 en la Contratación Pública y Concursos. En este sentido, se implementó en 2018 la fórmula jurídica que permite incorporar la perspectiva de género en el 100% de los pliegos de ofertas públicas que tramita la mesa de contratación de la RTVA y Canal Sur y para 2020 el objetivo fijado contempla ahondar un paso más en la dirección de la igualdad, incluyendo consideraciones de igualdad 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.

El **objetivo** de Incluir en el plan de formación, tiempo de formación en igualdad, se llevará a cabo realizando actuaciones como la indicada en el proyecto específico de tiempo dedicado a formación en igualdad. El cumplimiento de este objetivo se 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 2020 se complementan con diversas acciones implementadas por el grupo RTVA y con incidencia directa o indirecta en la igualdad efectiva. Entre estas acciones destacan:

- Nuevos planes de igualdad que entrarán en vigor durante el ejercicio 2020, cuyo diagnóstico quedará finalizado 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.
- Continuarán desarrollándose 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 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 horizontal. Destacan, en este caso, además de la lucha contra la discriminación, la apuesta por visibilidad el papel de las mujeres, y la concienciación de los y las 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.

En cuanto a Canal Sur Radio y Televisión, S.A., el Anteproyecto de Presupuesto para 2020 ha incluido objetivos generales, uno de los cuales incide directamente en el ámbito de la igualdad de género:

El **objetivo** Gestionar servicio público de TV con carácter G+, en este objetivo del PAIF para 2020 se valora de forma independiente el coste de la actividad de Servicio Público a prestar en el medio televisivo y multimedia. Este objetivo se desarrolla con proyectos tanto en el ámbito de la producción propia, como lo 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 de la empresa y de la sociedad, dentro de un amplio plan de actuaciones que afecta 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.

El **objetivo** Gestionar servicio público de radio con carácter G+, tiene un espíritu similar al descrito anteriormente, para la actividad de Radio, medida como horas de emisión en Canal Sur Radio, Radio Andalucía Información, Canal Fiesta y Canal Flamenco Radio.

El **objetivo** Coproducir proyectos con perspectiva de género, se llevará a cabo realizando actuaciones como la indicada en el proyecto específico de criterios de igualdad de género en los proyectos de producciones de la industria audiovisual.

Estos objetivos cuantificados en el Anteproyecto de Presupuestos del ejercicio 2020 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 2020 las programaciones de televisión, canales web y radio mantendrán el compromiso con la igualdad de género, que se llevará a cabo con la implicación de toda la empresa, 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 2020 un documento sobre La práctica periodística y de comunicación en general en el uso no sexista del lenguaje, tanto en informaciones, como entretenimiento o publicidad.

En cuanto a la publicidad, Canal Sur seguirá velando por 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 2020 está previsto que la Delegación de igualdad de género de Canal Sur, siga trabajando con el equipo de comercial para resolver dudas o problemas que puedan surgir al respecto.

En radio, en lo que se refiere a contenidos de actualidad e informativos, CSR, RAI y Canal Fiesta mantendrán las acciones para alcanzar una mayor visibilidad de las mujeres, el aumento progresivo de mujeres en las tertulias de actualidad en los principales informativos. 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.

En televisión, se seguirán aplicando en sus informativos los criterios profesionales para la correcta información de los asuntos de violencia de género. La tarea de visibilidad y la lucha contra la violencia de género, estará presente durante todo el año en diferentes programas temáticos en Canal Sur y Andalucía TV y en los informativos diarios, de gran seguimiento en la Comunidad andaluza.

Las acciones concretas para el Presupuesto de 2020 serán:

- Impulso a la participación de un mayor número de mujeres en las tertulias de actualidad diarias.
- Fomento de los reportajes en Andalucía Directo, poniendo 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 la existencia de un discurso social predominante y poner en valor aquellos que estimulan una sociedad más igualitaria. Se seguirán realizando campañas por la igualdad de género y contra la violencia machista, como se ha venido realizando en pasados ejercicios.
- En torno a las fechas de 8 de marzo y 25 de noviembre, emblemáticas de la lucha por igualdad y de lucha contra la violencia contra las mujeres, Canal Sur Radio y TV realizará programas especiales y darán cobertura y apoyo a actos y movilizaciones organizados por instituciones y asociaciones.
- Continuar trabajando en la inclusión de la perspectiva de género en cuanto a la relación con las empresas productoras de televisión, de cine, de documentales, de animación y en general de creación de contenidos audiovisuales. En cine Canal Sur tiene en cuenta contenidos dedicados a la igualdad de género y fomenta 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 2020 se tiene previsto incluir títulos, películas de ficción, *Tv-movies* y documentales cuyo contenido gire en torno a las mujeres, y contenidos que ofrezcan una imagen igualitaria de mujeres y hombres y aquellos 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 objeto de una auditoría en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG) 2015-2017. Como resultado, recibió un Informe de Auditoría de Presupuesto y Género, presentado ante la

Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos, que contenía una serie de recomendaciones para avanzar en la integración del enfoque de género en la Agencia.

En relación con estas recomendaciones, se observan mejoras de carácter intraorganizacional basadas en la elaboración de su Plan de igualdad, actualmente en proceso de negociación, que debe ser complementada con el desarrollo de diagnósticos vinculados a sus servicios dirigidos a la ciudadanía. En cuanto a la planificación presupuestaria, la Agencia ha establecido objetivos y actuaciones de género, siguiendo las recomendaciones recibidas, y refiere la integración del enfoque de igualdad como factor estratégico. Respecto a la ejecución presupuestaria, ha avanzado en la concreción de indicadores asociados a los objetivos y actuaciones que permitan medir la consecución de lo planificado para mejorar la situación de mujeres y hombres en su ámbito competencial.

Finalmente, cabe señalar en relación con la integración de la metodología G+, que la Agencia ha avanzado en la oferta de formación con perspectiva de género, quedando pendiente la realización de un Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE.G+), pudiendo, por tanto, mejorar en este ámbito.

Con carácter general, la Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía (RTVA) sigue las recomendaciones establecidas en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género.

EXTENDA – AGENCIA PÚBLICA DE PROMOCIÓN EXTERIOR, S.A.

Extenda, para el Presupuesto 2020, tiene previsto continuar con las actuaciones con enfoque de género ya establecidas y pretende seguir aumentando su conocimiento de las empresas usuarias desde el punto de vista de la igualdad entre mujeres y hombres. Por otra parte, también quiere continuar potenciando la presencia de mujeres en el tejido empresarial exportador, a la vista de los datos anteriores. Para ello ha establecido las siguientes actuaciones:

- Avanzar en la recogida de la información relativa a personas desagregada por sexo, así como en su análisis gracias a las herramientas implementadas, tanto en la programación como en el seguimiento de todas las actuaciones desarrolladas en el marco de sus programas.
- Elaboración de un diagnóstico de género actualizado en el ámbito del comercio exterior, concretamente de la exportación, realizando para ello, entre otros, una explotación más exhaustiva de los datos de la *Estadística del sector exportador*.
- Complementar los informes que se elaboren sobre programación y ejecución con un análisis de género pertinente.
- Ejecutar acciones específicas dirigidas a una mayor participación de las mujeres en el tejido empresarial exportador.

- Avanzar en la estrategia intraorganizacional revisando el Documento de Orientaciones Estratégicas G+ (DOE. G+) y estableciendo un sistema de indicadores para el seguimiento de su cumplimiento.
- Realizar las actuaciones previstas en el objetivo de género del PAIF, así como la obtención de los datos necesarios para los indicadores relacionados con la formación en internacionalización.

Por otra parte, y de carácter intraorganización, Extenda cuenta con determinados elementos esenciales relacionados con la igualdad de género, entre los que destacan:

- Integración de la igualdad de oportunidades en la política de recursos humanos, quedando patente en el Capítulo II del convenio colectivo de la Agencia. A tales efectos, se ha constituido una Comisión de igualdad, órgano paritario que vela por su cumplimiento y que es responsable de la implantación del I Plan de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, aprobado en 2017.
- Establecimiento de un plan de formación específico para el personal como eje horizontal 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.
- La Agencia tiene establecidas en el convenio colectivo determinadas prácticas que se han revelado con enfoque de género en el diagnóstico llevado a cabo para la elaboración del I Plan de igualdad. Esto ha dado lugar, por una parte, a las siguientes líneas estratégicas: 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 por otra, a determinadas acciones a implementar dentro del horizonte temporal 2018-2020, de las que todavía no se han realizado las siguientes:
 - Plan formativo en materia de género.
 - Garantía de compromiso con la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres
 - Elaboración de un folleto para el fomento de la corresponsabilidad, principalmente entre los varones.

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 objeto de una auditoría en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG) 2015-2017. Resultado de este proceso, la Agencia ha recibido recomendaciones para su avance en la integración del enfoque de género contenidas en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género, presentado ante la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Respecto a la planificación presupuestaria, la Agencia ha avanzado en la realización de diagnósticos de género, destacando los cambios realizados en la Estadística del sector exportador para poder analizar sus datos desde un enfoque de igualdad. Por otra parte, atiende a las recomendaciones de la auditoría ya que ha establecido un objetivo de género y pretende estudiar la forma de trasladar este enfoque a otros objetivos presupuestarios, debiendo considerar también los que son susceptibles de integrar el principio de igualdad de género como es el emprendimiento internacional, la cooperación empresarial, captación de inversión extranjera o la prospección de nuevos mercados. También ha planificado actuaciones, algunas de ellas dirigidas específicamente a mujeres, como el Itinerario mujer internacional. No obstante, también es necesario preverse el establecimiento de criterios de género para aquellos servicios y actuaciones que puedan llegar a tener sobredemanda. Por otra parte, en los informes que se remiten al Consejo de Administración se informa de la programación con enfoque de género por parte de la Agencia.

En lo que concierne a la ejecución presupuestaria, Extenda ha de integrar el enfoque de género en la captura de datos, bien de personas físicas, bien de acciones ejecutadas con perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres permitiendo hacer el seguimiento de la planificación, lo que se valora positivamente.

Finalmente, la implementación de la metodología G+, se ha llevado a cabo mediante la modificación de las herramientas de recogida de información, permitiendo no solo la desagregación por sexo de los datos relativos a personas físicas, sino también la visibilización de información relativa a las empresas desde el punto de vista de género, como el sexo de la persona que tiene la máxima responsabilidad legal o la distribución por sexo del accionariado. Para el 2020 busca continuar con la implementación de la gestión de la documentación de empresas vía online. Respecto a la formación del personal, ha puesto en marcha determinadas acciones, que tendrán continuidad en 2020, derivadas especialmente del Plan de igualdad de la Agencia. Asimismo, tiene previsto elaborar el Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE.G+) que guiará su planificación con enfoque de género.

Se considera por tanto, que con carácter general, Extenda – Agencia Pública de Promoción Exterior, S.A. cumple con las recomendaciones efectuadas en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género.

09.00 CONSEJERÍA DE TURISMO, REGENERACIÓN, JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN LOCAL

Los objetivos de igualdad de género de la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local para 2020, se dirigen a los siguientes ámbitos competenciales: Turismo (programas 75B y 75D), Regeneración (programa 12F) Justicia (programas 14B y 14C) y finalmente la coordinación de las Políticas migratorias (31J). A todos ellos, les sirve de soporte el programa de Dirección y Servicios Generales (11E). A partir del análisis de la situación de desigualdad en sus respectivos ámbitos, así como de las necesidades en los sistemas de información y gestión, se han propuesto objetivos y actuaciones concretas para avanzar en la integración de la igualdad de género en todas las políticas de la Consejería.

Los objetivos y actuaciones previstos para el ejercicio 2020 en los distintos programas presupuestarios para alcanzar la igualdad de género se analizan a continuación.

11E DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE TURISMO, REGENERACIÓN, JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN LOCAL

Este programa comprende la dirección de los servicios comunes de la Consejería, coordinando la actuación de los servicios centrales, las delegaciones territoriales y las 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.

Se integran en este programa las vocalías de la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos, lo que lleva a que su funcionamiento sea de especial importancia para la implantación de políticas de igualdad en el conjunto de la Consejería. Cuenta como objetivo general para 2020 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.

Como **objetivo** estratégico se plantea “Conseguir una mayor implicación de los responsables de programas presupuestarios en materia de género”, para 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 propone “Incrementar la proporción de informes de género con datos desagregados”. Como forma de concienciar sobre la importancia del enfoque de género, se continúa con el objetivo de incrementar la proporción de informes de género que se remiten a la Unidad de Igualdad de Género conteniendo datos desagregados por sexo. Este es un 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. Se

pretende incluir en todos los informes de observaciones que realiza la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería, que no cuenten con la información suficiente, una alusión específica a la necesidad de contar con esta información de base.

Un segundo **objetivo** operativo será Incrementar la proporción de informes de género con análisis de la brecha de género que realizan los centros directivos, como condición necesaria para tomar las medidas necesarias para erradicar dichas brechas si se encuentran entre las competencias del programa, en el contexto de la tramitación de las disposiciones normativas.

Otras medidas a desarrollar durante el ejercicio 2020, son las relacionadas con la formación en materia de igualdad de género del personal funcionario y laboral de los servicios centrales de la Consejería, dentro de la oferta formativa gestionada por el Instituto Andaluz de Administración Pública. La formación podrá ser online (abierta durante todo el año) o presencial. El objetivo último es que todo el personal reciba esta formación para aplicar los conocimientos adquiridos en la gestión diaria de las políticas de la Consejería con carácter general, y concretamente para redacción de los informes de evaluación de impacto de género en la elaboración de las disposiciones normativas de su centro directivo.

12F TRANSPARENCIA Y RACIONALIZACIÓN

Dentro de las competencias atribuidas a la Secretaría General de Regeneración, Racionalización y Transparencia 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, atendiendo a lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, se establecen en este programa una serie de objetivos y actuaciones orientados a la integración de la perspectiva de género en la planificación y ordenación de los recursos humanos de las entidades instrumentales, así como en la evaluación de la integración de dicha perspectiva de género en la políticas públicas.

Por lo que se refiere a las entidades instrumentales de la Administración General de la Junta de Andalucía, se llevarán a cabo diferentes análisis y seguimientos 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, y condiciones laborales desde el punto de vista de género, que afectan a dicho personal.

Se proponen las siguientes medidas:

- La planificación y realización de estudios sobre recursos humanos, proyectos y directrices de adecuación de las necesidades de personal y elaboración de planes de ordenación de recursos humanos.
- El análisis del dimensionamiento de las plantillas de las entidades del sector público instrumental.

- 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.

Se ha previsto igualmente incorporar en las entidades del Sector Público andaluz la regulación específica del Estatuto del Directivo Público, que regulará el acceso y desempeño de este tipo de cargo, los requisitos mínimos de acceso, los procedimientos de evaluación del desempeño vinculado a un plan de actuación presentado al inicio del cargo, y la objetivación de las causas de cese. Para ello, además se tendrá en cuenta la situación actual relativa a la brecha de género dentro del personal directivo de la Junta, persiguiendo en cualquier caso la reducción de la misma mediante la aplicación de un Estatuto que garantice la igualdad de género.

En relación con el **objetivo** operativo de diseñar la metodología y estrategias para la evaluación de políticas públicas, desde esta Secretaría General se plantea la necesidad de 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 igualdad de género. En este sentido, propone incorporar en la evaluación de las políticas públicas, criterios que permitan identificar qué impacto tienen en la consecución efectiva de la igualdad de género.

14B ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

La actuación del programa 14B Administración de Justicia, se articula fundamentalmente a través de dos grandes áreas de intervención que tienen una altísima relevancia para la igualdad entre hombres y mujeres, y mediante las que se desarrollan actuaciones que inciden especialmente en la consecución de los objetivos que marca el Pacto de Estado contra la Violencia de Género: la actividad que desarrollan los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses a través de las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género, por un lado, y la asistencia jurídica gratuita y especializada que se presta a través del turno especial en violencia de género. A estas dos áreas, habría que sumar las medidas puestas en marcha durante el año 2019, a cargo de los propios créditos de dicho Pacto.

Especial significación tiene la actividad desarrollada por las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género, creadas de conformidad con la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral para la violencia de género, en relación con la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género de la Comunidad Autónoma de Andalucía, las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género (UVIVG), 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. Para la adopción de estas medidas en sede judicial es consustancial la intervención del personal psicólogo y trabajador social adscrito a las UVIVG.

En atención a lo anterior, y teniendo en cuenta 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 existencia o no de lesiones físicas y psíquicas, medidas terapéuticas necesarias, existencia de estrés psicosocial y repercusión sobre menores.

Durante el primer semestre del año 2019 se han tramitado en los Institutos de medicina legal y ciencias forenses de la Comunidad Autónoma de Andalucía un total de 6.067 asuntos en violencia de género, se han valorado en consulta programada 779 mujeres, a 654 denunciados y a 100 menores. Asimismo, se emitieron 469 informes psicológicos y 227 informes sociales.

En la actuación pericial forense en violencia de género se debe diferenciar entre la actuación durante la guardia de 24 horas del personal médico forense y la actuación programada en consulta de la Unidad de Valoración Integral de Violencia de Género. En el primer semestre del 2019 durante la guardia se han valorado a 1.404 mujeres y a 178 denunciados. La actuación médico forense durante la guardia requiere una respuesta inmediata al Juzgado de guardia con un doble objetivo:

- 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.
- Valoración urgente del riesgo de violencia de género.

Especial mención requieren las agresiones sexuales, en las que 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.

En 2020 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 de trabajo social, que forman parte de las mismas, en colaboración con otras instituciones y organismos.

Por otro lado, durante el año 2020 se va seguir apostando por continuar con las medidas del Pacto de Estado contra la Violencia de Género que se han puesto en marcha durante el año 2019, a través de las cuales se han llevado a cabo actuaciones en los Órganos Judiciales y Fiscalía con competencia en materia de violencia de género y en las UVIVG de los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses de Andalucía destinada, por un lado a mejorar la atención de las mujeres durante todo el procedimiento judicial, y por otro lado, a la agilización de los trámites correspondientes para la pronta finalización de todo el proceso con objeto de priorizar y agilizar al máximo los procedimientos judiciales en los que se ve incurso la mujer denunciante.

Especialmente relevante es el refuerzo que se ha llevado a cabo en las Fiscalías con competencia en materia de Violencia de Género así como haber creado un equipo multidisciplinar más en todas las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género de Andalucía, lo que ha redundado en la mejora de la calidad en la atención a las mujeres víctimas de violencia de género. Se seguirá potenciando 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.

Se continuará igualmente trabajando para garantizar que todas las víctimas tengan derecho en condiciones de igualdad al recurso con independencia de su lugar de residencia ya que se ha constatado que existe una mayor inasistencia a las UVIVG entre las víctimas de partidos judiciales que respecto de la capital en la que se ubican las mismas.

En el ámbito del derecho a la asistencia jurídica gratuita, se puede distinguir entre las personas receptoras del derecho a la asistencia jurídica gratuita, y los y las profesionales que prestan el servicio. En 2014 se puso en marcha una aplicación informática de gestión de la justicia gratuita, TEMISA, que proporciona datos sobre distintos aspectos relacionados con profesionales y personas con derecho al servicio.

Respecto de las personas receptoras de los servicios públicos de asistencia jurídica gratuita, en 2017, de un total de 130.378 personas atendidas, mayoritariamente son varones los que acuden a los Servicios de Orientación Jurídica Gratuita en los distintos colegios de abogados de Andalucía con un 55,7% del total, dado que el índice de criminalidad es mucho mayor en varones que en mujeres.

Respecto de los y las profesionales que prestan los servicios de asistencia jurídica, a fecha de junio de 2018, destaca en cuanto al turno de oficio, que el número de profesionales mujeres adscritas al turno de oficio en procuradores es mayor que el de profesionales de la abogacía. Esta distinción no obedece a razones discriminatorias, sino al número de ejercientes de las distintas profesiones. Lo mismo ocurre en los y las profesionales adscritos al turno de guardia. La diferencia en cuanto a su 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.

Respecto de las sedes judiciales, es una línea prioritaria para este programa la dotación de dependencias que garanticen la no coincidencia víctima/agresor en las dependencias de los juzgados con materia de violencia contra las mujeres. 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 evita, asimismo, la repetición de la declaración una vez grabada.

Por otro lado, la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local está implantando las denominadas Salas Gessell, igualmente propuestas en el pacto de Estado. Se trata de una Sala especial para la exploración de menores y otras personas especialmente vulnerables, como las víctimas de violencia de género. Aun así, el problema de la

coincidencia en las sedes judiciales de las víctimas de violencia de género con su agresor es complejo y no siempre depende de la infraestructura del edificio que alberga el juzgado, sino que requiere de la aplicación de un protocolo de actuación coordinada, siendo ésta la medida preventiva más eficaz y por la que debe optarse como preferente, y que está dando buenos resultados en todas las provincias andaluzas.

14C JUSTICIA JUVENIL Y ASISTENCIA A VÍCTIMAS

Dentro de los objetivos propios de este programa presupuestario 14C se han de distinguir dos grandes áreas de política pública diferenciadas, que se tratarán por separado, justicia juvenil y la asistencia a las víctimas.

Justicia Juvenil

El artículo 45 de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, de Responsabilidad Penal de los Menores, establece que la ejecución de las medidas impuestas por los Juzgados de Menores es competencia de las Comunidades Autónomas, las cuales, de acuerdo con sus respectivas normas de organización, llevarán a cabo la creación, dirección, organización y gestión de servicios, instituciones y programas adecuados para garantizar la correcta ejecución de las medidas enumeradas en el artículo 7 de esta Ley Orgánica. Por su parte 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.

El conocimiento de las diferencias de género en la población infractora que cumple medidas en los centros y servicios de justicia juvenil son especialmente relevantes para asegurar la igualdad en el acceso a los recursos de internamiento, medio abierto y mediación penal de menores. El género es el factor que en mayor medida determina al colectivo, por encima de otros tan significativos como las características sociales y familiares de los menores.

La fuerte masculinización de la población menor infractora determina la existencia de recursos de internamiento para menores de sexo masculino en todas las provincias. Por el contrario, el menor número de menores de sexo femenino dificulta la disponibilidad de plazas en todas y cada una de las provincias para este colectivo, ya que no conforman el grupo mínimo necesario para el funcionamiento adecuado de un recurso de internamiento. Los datos disponibles en 2018 muestran que en las medidas de internamiento las mujeres eran el 14%, y los hombres el 86%; en las medidas de medio abierto la distribución por sexo fue de un 19% de mujeres y un 81% de hombres; y en la Mediación penal de menores, el 31% son mujeres y el 69% hombres.

Estas diferencias determinan la planificación de los recursos desde este centro directivo, así como la orientación a la atención de los menores, por lo que la disponibilidad de recursos para la ejecución de las medidas de internamiento, medio abierto y servicios de mediación penal de menores se realiza teniendo presentes las diferencias de género existentes en Justicia Juvenil.

La Dirección General de Justicia Juvenil y Cooperación, sensible con las políticas de igualdad, propone como **objetivo** estratégico del programa 14C para el presupuesto 2020, incorporar las políticas de género de forma horizontal en la aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, en Andalucía desde una triple perspectiva: en la planificación de recursos, en la intervención con menores y en la promoción de la igualdad entre los y las profesionales.

Este centro directivo se propone para 2020 reducir las diferencias entre hombres y mujeres en el acceso a los recursos próximos a su zona, aún aceptando los condicionantes en la planificación derivados de la masculinización de esta población, existe un margen de ajuste que nos permitirá acercar a las chicas a su entorno familiar y social.

En cuanto a los grupos de convivencia educativa, Andalucía cuenta con 19 Grupos Educativos de Convivencia, de los que 11 son de chicos y 8 de chicas. Todas las provincias cuentan con, al menos, un grupo de cada sexo. Con esta cifra se da respuesta proporcional a la demanda judicial existente, permitiendo el cumplimiento en el entorno familiar y social de las y los menores.

Con relación a la intervención con la población menor, esta Dirección General establece líneas de actuación destinadas a hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres mediante la coeducación, con programas específicos con los que llegar a los y las menores que cumplen medidas judiciales, como población vulnerable por su edad y circunstancias sociales y familiares en la mayoría de los casos. Los perfiles de la población menor infractora, con evidentes diferencias por género en cuanto a delitos y medidas, llevan a orientar 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. Así la planificación anual de 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, este centro directivo facilitará las pautas para que la promoción de la igualdad 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 del 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.

Por último, con relación a los y las profesionales de los centros y servicios, la promoción de la igualdad se plasmará en la gestión de estos recursos mediante la obligatoriedad de contar con planes de igualdad que permitan la conciliación familiar y laboral de los y las trabajadoras, lo cual llevará a que este tipo de políticas se hagan efectivas con las personas que diariamente trabajan con menores infractores e infractoras.

Asistencia a víctimas

Del análisis de los datos estadísticos que resultan de la aplicación informática utilizada por los equipos técnicos del Servicio de Asistencia a Víctimas en Andalucía (en adelante 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, 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 profesionales de los equipos técnicos que trabajan en cada una de las sedes provinciales. El número total de profesionales que conforman el SAVA es 42 (36 mujeres y 8 hombres) con formación en Derecho, Psicología y Trabajo Social y con formación en Criminología, así como en técnicas de asistencia a las víctimas, victimología, violencia doméstica física y/o psicológica. Todos los miembros que componen el equipo técnico, tienen que acreditar formación en violencia de género.

Cabe destacar que en el año 2018 se tramitaron 4.221 expedientes relacionadas 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 a 713 mujeres inmigrantes. Las características generales de la víctima que asiste el SAVA es (en un 84%) una mujer, entre 30 y 44 años (41,1%), que se encuentra en situación de desempleo (37,6%) y cuya relación con el autor del delito es de expareja (24,6%). Hay que destacar los tipos de delito que mayoritariamente sufren las mujeres víctimas que asisten al SAVA, ya que se presenta un porcentaje más elevado en los delitos de lesiones, contra la libertad y de torturas y otros delitos contra la integridad moral.

Desde el perfil del victimario, podemos señalar como características más relevantes, que en un 92,7% es un hombre, de entre 30 y 44 años en un 39,4%.

Durante 2018, la Consejería ha estado trabajando para acercar el SAVA a toda la ciudadanía, con independencia de dónde se encuentre la víctima, garantizando la asistencia, sobre todo de víctimas de violencia de género o 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. Para el 2020 se continúa con este proyecto de acercamiento del servicio a las personas usuarias apoyados con los recursos procedentes de Pacto de Estado.

En el caso de los Puntos de Encuentro Familiar (en adelante PEF), regulados en el Decreto 79/2014, de 25 de marzo, los datos desagregados por sexo de menores a ellos derivados muestran que han sido 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, conformados por 63 profesionales (7 hombres y 56 mujeres) todos ellos con titulación universitaria oficial en algunas de las disciplinas de Psicología, Pedagogía, Trabajo Social o Educación Social. Todos los miembros que componen el equipo técnico, deben acreditar, formación en violencia de género, sin perjuicio de la valoración de otras materias como mediación, orientación familiar o terapia familiar.

Para 2020, como continuación del proyecto iniciado en 2018, la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local está trabajando para acercar los PEF a las usuarias víctimas de violencia de género y a las madres con menores o familiares a su cargo que tengan dificultades económicas o de desplazamiento, mediante el refuerzo de los equipos de profesionales, ampliados con los recursos procedentes de Pacto de Estado.

Por último, podemos concluir afirmando que en lo referente a la promoción de la igualdad en SAVA y en los PEF, se incorporan las políticas de género de manera integral en lo relativo a la igualdad de oportunidades en el acceso a los puestos de empleo de 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 porque 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 está llevando a cabo el cumplimiento de varias de las recomendaciones efectuadas en su Informe de Auditoría.

Concretamente, en el ámbito de la planificación presupuestaria, además de continuar con la valoración anual sobre la ocupación de plazas por tipo de medida y sexo, para lo cual en 2020 se realizarán los dos informes estadísticos habituales sobre medida de internamiento mediación penal de menores, se está trabajando para mejorar la productividad de la gestión pública mediante la aplicación de las TIC, concretamente mediante el desarrollo de un nuevo sistema informático que permita completar las carencias informativas en relación con la población menor infractora. Entre otras cosas, durante 2020, esta información permitirá mejorar la planificación de plazas y servicios de acuerdo a los perfiles de menores y medidas. Igualmente, se está trabajando en materia de menores infractores, en la colaboración con Entidades Locales y Universidades.

Por lo que respecta a la asistencia a víctimas, en el ámbito de la planificación presupuestaria se sigue trabajando en la mejora de los sistemas informáticos para desagregar por sexo toda la información sobre personas, específicamente el programa SISAVA. Por otra parte, en la planificación presupuestaria el programa ha incluido objetivos estratégicos y operativos de género referentes a la atención a víctimas.

En cuanto a la ejecución presupuestaria, se está evaluando el grado de cumplimiento de cada objetivo formando parte de la Cuenta General; esto permite analizar desigualdades de género en las plazas de los centros y servicios, y, por tanto, aplicar medidas correctoras. En relación con la elaboración de indicadores, se han revisado los ya existentes, y se han propuesto otros nuevos.

Otras medidas que se están llevando a cabo en el contexto de la ejecución son la ampliación del equipo técnico para el desarrollo de los servicios SAVA y PEF, para que ambos programas sean más accesibles a más personas.

Finalmente, en cuanto a la Implementación de la metodología G+, se ha elaborado un Documento de Orientaciones Estratégicas, y se prevé en 2020 trabajar en la implementación de los objetivos plasmados en el mismo.

En conclusión, 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

La planificación presupuestaria de género en el borrador de anteproyecto del programa 31J para el año 2020 cumple con la Orden de elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía de este año 2020, que señala que se incluirá al menos un objetivo operativo de igualdad de género en aquellos programas G y G+.

El **objetivo** estratégico G+ previsto para 2020 es el de Conseguir el acceso en igualdad de condiciones a los servicios públicos con especial atención a las mujeres inmigrantes. Y presenta dos **objetivos** operativos de género:

- Acciones formativas y de sensibilización con perspectiva de género e inmigración.
- Incrementar la participación de la mujer inmigrante en el mundo asociativo y en las políticas públicas.

Este objetivo estratégico, junto con sus dos objetivos operativos, responde a las brechas de género identificadas en el análisis de situación sociodemográfica 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.

El Padrón de Habitantes a 1 de enero de 2019 (datos provisionales) indica que 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%). Las cifras muestran una tendencia al equilibrio entre ambos sexos. Si bien se ha ido produciendo un incremento 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 nuestro 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 mejora, incrementándose las ofertas profesionales que tradicionalmente han sido ocupadas por mano de obra extranjera masculina, y con ello su tasa de empleo.

Atendiendo a los grandes grupos geopolíticos de procedencia, en Andalucía la población procedente de la UE de los 28 sigue siendo la mayoritaria, si bien ha experimentado un descenso notable de su peso 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 por sexo a nivel agregado no son homogéneas cuando se analizan los grandes grupos de procedencia que se acaban de presentar, y aún menos si se hace por países concretos. Así, a 1 de enero de 2019 entre la ciudadanía europea las mujeres extranjeras procedentes de la Unión Europea suponen un 48,2%, frente al 51,8% de los hombres. Sin embargo, las mujeres oriundas de países europeos no comunitarias son mayoritarias, representando el 60,9%. De otro lado, también destacan las diferencias por sexo, muy 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%.

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 (57,9%) se sitúa 15 puntos porcentuales por debajo de la de los hombres (72,3%). La tasa de empleo femenina entre la población extranjera, es también bastante inferior a la masculina (42,7% frente a 59,3%). La tasa de paro de las mujeres sin embargo (26,3%) supera la cifra de los hombres extranjeros (18%).

En términos de afiliaciones a la Seguridad Social, las mujeres extranjeras en Andalucía representan en junio de 2019 el 45,3% del total de personas afiliadas.

Por otro lado, 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 la población autóctona. Se trata de la “tasa de sobrecualificación”, que en el caso de las mujeres extranjeras asciende al 23,9%, según datos de la EPA (primer trimestre de 2019), algo más del doble de la población extranjera masculina (9,9%).

Por otro lado, 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 caracterizan por tener peores condiciones de trabajo, mayor precariedad en las contrataciones, mayor temporalidad y menor remuneración.

Finalmente, atendiendo a las condiciones de trabajo, la tasa de temporalidad de las mujeres extranjeras en el 4º trimestre de 2018 apunta a una tasa de 49,26%, que se sitúa casi diez puntos por debajo de la tasa de los hombres extranjeros, pero quince puntos por encima de la tasa de las mujeres españolas en Andalucía.

75B PLANIFICACIÓN, ORDENACIÓN Y PROMOCIÓN TURÍSTICA

El programa presupuestario 75B de la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local para el presupuesto 2020 establece como **Objetivos** Estratégicos de medio-largo plazo: Fortalecer el modelo turístico de Andalucía conforme a los principios de sostenibilidad, innovación, accesibilidad y calidad y 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.

El objetivo estratégico de género va a contribuir a incluir la perspectiva de género en las actuaciones de los restantes objetivos de manera que, y tal y como quedó definida la *“inclusión de la perspectiva de género”* en julio de 1997 por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC), hace que *“se valore las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique”*.

El objetivo estratégico de género, Contribuir a la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres en el empleo en el sector turístico que 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, se ha estructurado aplicando como indicador de impacto las variaciones en el empleo femenino del sector turístico en relación con el ejercicio anterior (1%).

Como **objetivo** operativo se propone mejorar la contratación de mujeres dentro del sector turístico, incentivando las medidas o acciones positivas para la promoción de la igualdad en el empleo.

Otra actuación prevista será la ponderación de entidades beneficiarias que acreditan avances en materia de igualdad, incentivando, asimismo, el número de contrataciones femeninas en el sector turístico de forma que aquellas empresas que acrediten su contribución a la igualdad entre mujeres y hombres se vean favorecidas en la baremación por esta circunstancia.

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 femeninas 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 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.
- Subvenciones dirigidas a la digitalización de PYME y Empresas de Trabajo Autónomo turísticas de Andalucía.

- Subvenciones para el fomento de la accesibilidad universal y la puesta en valor turístico del patrimonio público cultural de los municipios del interior de Andalucía.
- Subvenciones para el fomento de la digitalización y modernización tecnológica de los recursos e instalaciones turísticas de los municipios andaluces.

En otra de las actuaciones que integran del programa 75B, concretamente en los Planes turísticos de Grandes Ciudades, se ha tenido en cuenta el enfoque de género y su incidencia, integrándose horizontalmente el principio de igualdad.

Por último, las líneas de actuación de promoción se van a desarrollar dentro del 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 incluida en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2015-2017 (APG), aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos. 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, se constata que se ha diseñado una planificación de género que prevé un objetivo estratégico de género al que se vincula uno operativo, y diversas actuaciones con sus correspondientes indicadores.

En cuanto a la ejecución presupuestaria, de acuerdo con la planificación realizada en el ejercicio 2019 se han puesto en marcha varias líneas de subvenciones, en las que se han establecido criterios de valoración desde una perspectiva de género, que buscan incentivar el número de contrataciones femeninas en el sector turístico. Durante el ejercicio 2020 se desarrollarán nuevas líneas de subvenciones que tendrán presente el enfoque de género y continuará la ejecución de las planificadas anteriormente desde esta perspectiva, llevando la perspectiva de género a todo el presupuesto.

Por último, en cuanto a la implementación de la metodología G+, el DOE G+ elaborado por el programa atiende las recomendaciones sugeridas en el Informe de Auditoría dando continuidad a los avances producidos en cuanto a la inclusión de los aspectos de género en la planificación presupuestaria. En 2020 se implementará la formación en género en el equipo gestor del programa, así como la coordinación con la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería.

El programa 75B cumple, con carácter general, con las recomendaciones de la Auditoría APG.

75D CALIDAD, INNOVACIÓN Y FOMENTO DEL TURISMO

El programa 75D desarrolla 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 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.

El **objetivo** operativo de género para este programa busca incrementar el número de trabajadoras en el sector turístico. En el ejercicio 2020 se seguirán llevando a cabo actuaciones dirigidas a propiciar el acceso a los recursos y/o en la modificación del rol de género en el sector turístico y la incorporación del principio de igualdad de género de forma horizontal en las actividades turísticas.

Se fomentará la igualdad de género en el acceso y permanencia en el empleo turístico en el 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 esta 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.

Para conseguir este objetivo, se pondrá en marcha una actuación consistente 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.

Se seguirá, como en ejercicios anteriores, incluyendo cláusulas sociales de igualdad de género en 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. Esto supone una apuesta de esta 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 el de las propias administraciones locales, todas ellas en tanto potenciales beneficiarias de estas ayudas. Se vincula de esta forma la posibilidad de obtener subvenciones a, 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 en la estructura de la propia entidad. Sin olvidar, por otra parte, la especial trascendencia que tiene la perspectiva de género en el contenido del proyecto o actividad subvencionada.

EMPRESA PÚBLICA PARA LA GESTIÓN DEL TURISMO Y EL DEPORTE DE ANDALUCÍA, S.A

La Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía, S.A. ha propuesto para 2020 seis **objetivos** estratégicos, de los cuales dos son de género. Uno se refiere 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 se define como Contribuir a la mejora de la contratación de las mujeres en el sector turístico favoreciendo el acceso a la formación.

Las mujeres son mayoría en diversos aspectos de la actividad turística: 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. Sin embargo, ocurre lo contrario en los Consejos de Administración, con una representación femenina inferior a la masculina en los puestos de responsabilidad, reflejando el techo de cristal en la actividad turística.

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. Existen 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/Maître, Jefe o Jefa de Cocina, Jefe o Jefa de Recepción y Gobernante o Gobernanta de hotel. 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 plantillas.

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, entre 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.

El segundo objetivo estratégico, en el área de deporte, 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.

Las acciones asociadas a estos objetivos 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.

Todos los eventos y programas deportivos que la Empresa Pública gestiona directamente, así como aquellos en los que colabora, 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.

Para 2020, 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. Igualmente se espera 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. Las campañas se dirigen a asociaciones, fundaciones o el Instituto Andaluz de la Mujer, entre otras, convocando charlas divulgativas y repartiendo información al respecto.

Se espera por otra parte 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 en muchas ocasiones han quedado en la sombra. Supone además un reconocimiento de la dedicación y el esfuerzo de las deportistas andaluzas.

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, que se pondrá a disposición de todas las áreas de la Empresa y que estará disponible para el desarrollo

de ponencias, congresos o cursos de formación. Se espera además 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 como a profesionales de diversas áreas de turismo y de la hostelería.

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 el Deporte de Andalucía, S.A, en cuanto a su área de turismo, 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 el ámbito de la planificación presupuestaria, en relación con la recomendación de efectuar diagnóstico de género, la entidad señala en su informe de seguimiento no haber llevado a cabo ningún avance. Manifiesta igualmente que en su actividad de promoción turística, no posee información sobre el consumo turístico diferencial de hombres y mujeres en los países en los que lleva a cabo dicha promoción. Igualmente, se expone no haber realizado avances en cuanto a la coordinación con la planificación estratégica y operativa de género del programa 75B que la financia. Se han seguido no obstante las recomendaciones en cuanto a la inclusión de objetivos de género en su planificación.

En cuanto a la ejecución presupuestaria, no se ha tenido en cuenta la recomendación de incorporar la desagregación por sexo en la actividad promocional de turismo. Se argumenta imposibilidad de incorporar la desagregación por sexo en sus instrumentos de registro de información, como la Encuesta de Coyuntura Turística que lleva a cabo el IECA y otros instrumentos de base del sistema de información de turismo andaluz. Tampoco se ha atendido la recomendación de incorporar la perspectiva de género en la Difusión de la Marca Andalucía, señalando que dicha difusión no contempla diferencias por sexo. Se argumenta por último que resulta imposible conocer el sexo de las personas contactadas en la promoción. Como avance en la ejecución presupuestaria, se observa que la Empresa prevé seguir en 2020 incorporando cláusulas de igualdad de género en sus relaciones contractuales.

Por último, en cuanto a la implementación de la metodología G+, no se ha seguido ninguna de las recomendaciones, aunque se señala que en 2020 se estudiará la viabilidad de realizar el DOE G+.

En consecuencia, se observa que la implementación de las recomendaciones del Informe de auditoría APG de la Empresa Pública para la Gestión del Turismo y el Deporte de Andalucía, S.A. es muy básica, aunque supone un avance importante la inclusión de objetivos, actuaciones e indicadores de género en la planificación presupuestaria. Es necesario avanzar en la incorporación de dichas recomendaciones en sucesivos ejercicios presupuestarios.

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.

Así mismo, 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, contiene 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: Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales y 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 los programas desarrollados por la Consejería: cuatro de la máxima relevancia G+ y cuatro de clasificación G.

La Consejería define cuáles son los objetivos y las actuaciones que emprenderá en el ejercicio 2020 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.

Tradicionalmente el CES ha impulsado de diversas maneras la igualdad de género tanto en las actuaciones que desarrolla en el ejercicio de sus competencias, y en las que actúa como órgano colaborador.

El programa presupuestario que se gestiona desde el CES de Andalucía tiene la consideración de órgano G, por lo que en la elaboración del presupuesto para el ejercicio 2020 se incorpora 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 en 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.

Así, se incorporará la perspectiva de género en el análisis de las normas que le sean remitidas para su dictamen, asegurando que contribuyen a la igualdad entre hombres y mujeres. Se harán observaciones para la mejora en el tratamiento de género en la futura normativa andaluza.

En la distribución de las diferentes publicaciones, así como la difusión de información relativa a convocatorias de jornadas y actos externos, se continúa con la integración de la dimensión de género, procurando una mejor adecuación de los recursos y herramientas disponibles para mejorar la distribución equilibrada por sexo, 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 ha seguido utilizando 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 2020, en materia de género, serán las siguientes:

- Se harán recomendaciones y observaciones en los Dictámenes que se emitan, en relación con los Anteproyectos de Leyes y Proyectos de Decreto, para las mejoras del contenido y forma de los textos legales directamente relacionadas con la igualdad real y efectiva de hombres y mujeres en todos los ámbitos 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.
- Se aportarán datos desagregados por sexo en la elaboración, tanto de la Memoria anual de actividades como en el Informe sobre la situación socioeconómica de Andalucía y en la revista digital del Consejo.
- Se propondrá la elaboración de Informes periódicos sobre la Situación de las mujeres en la Realidad Sociolaboral de Andalucía, si así lo estima la Comisión Permanente del Consejo, como órgano ordinario de gobierno del mismo.
- Se propondrá la organización de Jornadas de reflexión y debate, igualmente si lo estima la Comisión Permanente, cuya temática profundice en el análisis de la perspectiva

de género y aporte conclusiones para lograr la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito socioeconómico.

- Se facilitará la extracción de datos estadísticos de participación desagregados por sexo en las Jornadas que anualmente se organizan, tanto a nivel de personas asistentes como de aquellas que lleven a cabo las conferencias, 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 propondrá incluir temas de actualidad sobre la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito autonómico, nacional y europeo en cada número de la revista digital que el Consejo está elaborando.
- Se procurará la coordinación de las actuaciones en materia de género del Consejo con las actuaciones de la Unidad de Igualdad de Género del Instituto Andaluz de la Mujer.
- Se asistirá a los actos organizados por el Instituto Andaluz de la Mujer y por la Unidad de Igualdad de Género y se participará y colaborará con las acciones que pueda promover la Junta de Andalucía para la consecución de este objetivo, así como en las Jornadas o Conferencias de Economía o Presupuestos desde la perspectiva de género.

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

El programa 12J, con un carácter claramente instrumental, y bajo la responsabilidad de la Viceconsejería y la Secretaría General Técnica, 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 plantilla de personal de los servicios centrales de la Consejería se compone de 252 mujeres y de 175 hombres, estando pues representadas las mujeres en mayor medida que los hombres. Si analizamos 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 creemos que se produce por la asunción del rol “madre e hija cuidadora” aún muy arraigado entre las mujeres.

Asimismo, parte del personal de esta Consejería ha participado en el ejercicio 2019 en la acción formativa en materia de igualdad de género, “Normativa en materia de igualdad de género” y han solicitado participación en otras cuatro acciones, concretamente en los

cursos “La igualdad de género en la contratación pública”, “Integración de la perspectiva de género en la gestión pública”, “Evaluación de políticas públicas con enfoque de género” y “Elaboración con impacto de género”.

Entre sus **objetivos** estratégicos este programa incluye uno especialmente pertinente al género, definido como Garantizar la igualdad en el acceso a los servicios gestionados en el ámbito de empleo, formación y trabajo autónomo, del que dependen dos **objetivos** operativos relacionados que son 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 horizontal 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 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.

Resulta imprescindible apostar desde la Administración 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.

A través de los créditos del Programa presupuestario 31C, la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral se ha marcado como **objetivo** estratégico 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 primeras 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 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 2020 el de Fomentar la implantación de planes de igualdad en empresas para eliminar desigualdades que pudiesen detectarse en el diagnóstico previo, con la finalidad de promo-

ver 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 2020, 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 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 la articulación de una línea de ayudas dirigida a empresas para posibilitar 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 2020 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. Este objetivo estratégico se concreta en dos **objetivos** operativos en el ejercicio 2020: 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 por estas de acciones de sensibilización y difusión en materia de conciliación.

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 de la vida familiar, laboral y personal.

Existen en el ámbito del programa otras actuaciones incardinadas en objetivos estratégicos distintos que también vienen a contribuir en materia de género. En este sentido, la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo desarrolla una política propia en materia de seguridad y salud laboral, en la cual se está teniendo en cuenta la perspectiva de género, en un esfuerzo constante por evaluar y comprobar la eficacia de los principales programas de control de la 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, 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.

En la cooperación entre la Consejería y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, instrumentada a través de un Convenio entre el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y la Comunidad Autónoma de Andalucía, y sobre cuya base se aprueba anualmente la Programación Territorial de Objetivos anual, vienen considerándose preferentes los objetivos de actuación relacionados con la discriminación salarial por razón de género; el acoso sexual y por razón de sexo; y la discriminación en el acceso al empleo. En consecuencia, las actuaciones inspectoras se intensifican en los objetivos indicados y en lo referente al control de la elaboración de los planes de igualdad y otras medidas contempladas en la Ley de Igualdad, a la protección de los derechos sobre conciliación de la vida familiar y laboral, así como a vigilar la presencia de cláusulas discriminatorias en los convenios colectivos.

Además de ello, se ha contemplado como otro **objetivo** operativo para 2020 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.

Asimismo, hemos de 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.

31M CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES

El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL), creado por la Ley 4/1983, de 27 de junio, es un órgano colegiado de participación institucional de los agentes económicos y sociales andaluces, de naturaleza tripartita, que está conformado por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en nuestra Comunidad Autónoma y la propia Junta de Andalucía, a través de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, a la que el CARL está adscrito.

El CARL es uno de los pilares fundamentales de nuestro sistema de relaciones laborales, como entidad de análisis y estudio de dicho sistema y como gestor de servicios destinados al fortalecimiento de la negociación colectiva y a la canalización dialogada y pacífica de la conflictividad laboral inherente a los procesos de negociación, impulsando, en general, el diálogo social.

De manera específica, es misión del Consejo perfeccionar y desarrollar modelos de contenidos de la negociación colectiva, a trasladar a las comisiones negociadoras de los convenios, para tratar de evitar cualquier tipo de discriminación en materia 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. 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.

Se han perfilado determinadas líneas de trabajo que incorporan la perspectiva de género. En primer lugar, el programa 31M dispone de un **objetivo** operativo específico de igualdad de género en el Anteproyecto del Presupuesto 2020, vinculado al objetivo estratégico primero 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 su consecución, se desarrollará una actuación consistente en 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 las legitimadas 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 las que normalmente las personas actúan en virtud de representación legal o en su condición individual de persona empresaria.

32D FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

La Dirección General de Formación Profesional para el Empleo es responsable del programa presupuestario 32D. Para el ejercicio 2020, tiene como **objetivo** estratégico, promover la igualdad efectiva en el acceso a la formación profesional para el empleo. Este objetivo estratégico pretende garantizar una presencia paritaria de mujeres y hombres en los programas y acciones formativas de Formación Profesional para el Empleo, que se promuevan desde la Administración, removiendo los obstáculos que dificulten el acceso a los mismos.

Se presenta como **objetivo** operativo de género el de Incrementar en un 5% el porcentaje de mujeres formadas en acciones formativas de Formación Profesional para el Empleo respecto el año anterior. Con este objetivo operativo se llevan a cabo actuaciones para implementar el principio de igualdad de género en los participantes de las acciones formativas, asegurando el acceso igualitario a las mismas 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.
- Priorizar la selección de alumnas participantes en las acciones formativas de desempleados.

En las bases reguladoras para los programas formativos con compromiso de contratación dirigidas a personas desempleadas, las actuaciones que se prevé contemplar serían 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 la paridad de género en la contratación, de forma que el porcentaje de contratos con mujeres no pueda ser inferior al 40% ni superior al 60% del total de las personas contratadas. Al objeto de poder hacer efectivo estos porcentajes, la empresa o entidad solicitante deberá seleccionar al alumnado del programa formativo respetando idénticos porcentajes.

En el caso de las convocatorias de acciones formativas dirigidas a incentivar la realización de Escuelas Taller y Talleres de Empleo, según el artículo 30 de la Orden de 2 de junio de 2016, por la que se regulan los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficios, Talleres de Empleo y Unidades de Promoción y Desarrollo en la Junta de Andalucía, la selección del alumnado se realizará conforme a criterios objetivos, unificados y previamente fijados por la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo, así como las pruebas que puedan aplicarse, en su caso, atendiendo a los perfiles en cada proyecto de acuerdo con lo establecido en la convocatoria y resolución de concesión. En la Resolución de convocatoria se determinará el porcentaje máximo a incorporar de personal demandante de empleo incluido como colectivo preferente, una vez acreditado el cumplimiento de los requisitos mínimos y de los específicos de cada proyecto formativo, así como la determinación de quienes componen el colectivo citado anteriormente. Por tanto, con carácter prioritario, estas acciones estarán destinadas a aquellas personas beneficiarias con mayores dificultades de inserción o de mantenimiento en el empleo, tales como las mujeres, las víctimas de violencia de género, las personas mayores de 50 años, y las personas con discapacidad, entre otras, al objeto de mejorar sus condiciones de empleabilidad, facilitando, de este modo, su inserción en el mercado laboral.

En el caso de las licitaciones de contratos que se prevé realizar para el desempeño de acciones formativas dirigidas a personas desempleadas y al desempeño de acciones formativas de FPE para personal formador, la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo, también establecerá el procedimiento para la selección del alumnado participante en dichas acciones formativas. Entre los criterios de baremación se valorará la pertenencia a colectivos prioritarios, entre los que se incluye a mujeres y a mujeres víctimas de violencia de género.

El enfoque de género se incluye 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, 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 por la Ley 7/2018, de 30 de julio.

44J ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DEL SERVICIO DE TIEMPO LIBRE

Al igual que en el Presupuesto de 2019, 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.

Para lograrlo, en este sentido, se propone 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 General 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, el 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 perceptoras 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

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 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 la trabajadora autónoma 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.
- Fomento 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.

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, la cuantía de aquéllas será mayor.

En el primer semestre de 2019 se ha aprobado la Orden de 27 de junio de 2019, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva del Programa de estímulo a la creación y consolidación del trabajo autónomo en Andalucía y se modifica la Orden 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, 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 dirigidas a éstas, distinguiendo aquéllas con mayores dificultades de acceso al empleo, específicamente, las que residen en municipios de menos de 5.000 de habitantes, y las que se reincorporan al trabajo después del nacimiento de un hijo o una hija, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y tutela.

Como novedad, se han iniciado los trámites para la aprobación del proyecto de Orden por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas en régimen de concurrencia no competitiva dirigidos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Andalucía, en el que una de las medidas afecta a las personas trabajadoras autónomas, que recibirán incentivos a la contratación por cuenta ajena cuando tengan a su cargo hijos e hijas menores de tres años, con la finalidad de que puedan conciliar su vida personal, familiar y profesional. La previsión es que la orden se apruebe a finales del segundo semestre de 2019.

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.

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 2020 el Apoyo a las personas trabajadoras autónomas. 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, en las que se valorará el número de nuevas personas trabajadoras autónomas que se creen o inicien su actividad como tales, distinguiendo entre las iniciadas por mujeres y las iniciadas por hombres.

- Estímulo a la creación de empresas 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 tendrá 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.

Otro de los **objetivos** operativos del Programa para 2020, 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 es un hecho al que se enfrentan diariamente muchas mujeres, sobre todo en el mundo empresarial.

Este objetivo operativo también se estructura en dos actuaciones:

- Establecimiento de medidas específicas de ayudas a la creación y mantenimiento de empresas por mujeres, que persigan la estabilización de la iniciativa emprendedora de aquéllas en empresas de trabajo autónomo, que tengan por objeto estabilizar y fortalecer su empleo a través de las iniciativas de trabajo autónomo, mediante ayudas al inicio de la actividad. En especial, se regularán medidas dirigidas a mujeres que residen en determinados municipios. En esta actuación se valorará el porcentaje de mujeres beneficiarias de ayudas a la creación de empresas en el trabajo autónomo, en relación con el de los hombres que resulten beneficiarios de las mismas ayudas.
- 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 a las personas trabajadoras autónomas 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 esta actuación se valorará el número de personas trabajadoras autónomas beneficiarias de las ayudas para la conciliación distinguiendo entre hombres y mujeres.

En lo relacionado a la Economía Social, otro de los **objetivos** estratégicos del programa presupuestario 72C que tienen en cuenta la perspectiva de género, lo constituye el impulso de la economía social en Andalucía en igualdad. Dicho objetivo estratégico de impulso de la economía social en igualdad, tiene vinculados dos **objetivos** operativos, conformados, de una parte, por el Fomento de la creación y consolidación de empresas de economía social

en Andalucía y, de otra parte, por la Promoción de la presencia y el liderazgo 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:

- Impulsar el 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 sin sesgo 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.
- Favorecer 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.
- Promover 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. Se ha proporcionado información sobre los avances en esas recomendaciones y sobre las previsiones para 2020.

En cuanto a la elaboración presupuestaria, se han atendido las recomendaciones en relación con los diagnósticos. Para 2020 el programa refiere que prevé avanzar en el conocimiento del trabajo autónomo mediante un diagnóstico que analice esta situación laboral en relación con la edad, la formación, y otras categorías relevantes como el contexto económico y social en el que se desarrollen las personas. Igualmente, se diseñará una estadística pública sobre el trabajo autónomo. En materia de Economía social con motivo de la elaboración del nuevo Plan de Economía Social de Andalucía, se van a acometer trabajos

diagnósticos en la materia, en cuyo desarrollo se tendrá en cuenta de forma relevante la perspectiva de género. Por otra parte, se continuarán los trabajos en materia estadística con perspectiva de género a fin de realizar publicaciones periódicas en la web de la Consejería. En el primer semestre de 2019 se ha aprobado la Orden de 27 de junio de 2019, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva del Programa de estímulo a la creación y consolidación del trabajo autónomo en Andalucía en el que se continúa dando relevancia a la participación de las mujeres en este ámbito. Por último, se proponen mejorar en el diseño de indicadores presupuestarios de género y desagregados.

En cuanto a la ejecución presupuestaria, la aprobación de determinadas órdenes e incentivos, como la señalada anteriormente, sobre trabajo autónomo, muestra que se ha estado avanzando en cuanto a la ejecución con perspectiva de género.

Sobre el avance de la metodología, en materia de trabajo autónomo se ha designado a una de las personas que forman parte del Servicio con competencias en esta materia, como referencia para el análisis de la perspectiva de género en todas aquellas actuaciones que lo requieren. En el área de Economía Social, se continúa promoviendo la mejora de la colaboración con la Unidad de Igualdad de Género en todas las etapas de ciclo presupuestario a fin de consolidar y desarrollar la perspectiva de género en común con la Unidad en la planificación, elaboración y ejecución del presupuesto.

En cuanto a la formación, se está fomentando la participación del personal de nuevo ingreso en el Plan de Formación anual que desde el IAAP se ofrece en igualdad de género. Concretamente en materia de Economía Social, se está trabajando en la motivación y formación de las personas correspondientes a fin de que haya personal suficiente con formación específica en materia de género.

Por último, se está ultimando el nuevo DOE. G+ del programa.

El programa por tanto, está llevando a cabo 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, se crea en 2006 fruto del consenso con los agentes sociales y económicos, y se orienta a 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.

Entre sus funciones básicas se encuentra igualmente 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 trabajadoras autónomas y a los sectores de mayor riesgo.

El Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales considera en todas sus acciones la integración de la perspectiva de género. En el ámbito de las competencias del Instituto, las mayores desigualdades que se aprecian entre hombres y mujeres vienen reflejadas en las encuestas de condiciones de trabajo, en las que es el propio colectivo trabajador el que opina sobre las condiciones de trabajo en las que desempeña su labor y sobre las actuaciones preventivas de sus empresas, y muestra su grado de satisfacción con las mismas. En dichas encuestas se obtiene información, también diferenciada por sexo, relacionada con los riesgos psicosociales y otros factores emergentes, percibidos por las personas encuestadas.

Para el año 2020 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 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:

- Análisis tanto de las condiciones de trabajo relativas a la seguridad y salud laboral como de la gestión preventiva, mediante la realización de encuestas, con datos desagregados por sexo y preguntas específicas encaminadas a determinar las desigualdades de género.
- Realización de trabajos de investigación, estudios monográficos en colaboración con entidades sin ánimo de lucro y empresas, que contemplen la perspectiva de género como elemento horizontal.

Para reforzar el cumplimiento de estas actuaciones, tanto en los contratos para la realización de proyectos de investigación, como en las solicitudes de las líneas de subvenciones que gestiona el Instituto, se ha incluido en los correspondientes formularios tipo la obligatoriedad de que se especifiquen las medidas concretas adoptadas para integrar la perspectiva de género en el diseño del proyecto o de cada acción incluida en el mismo.

Además de lo anterior, la perspectiva de género se incluye en otros objetivos operativos y actuaciones del programa 310:

- El **objetivo** operativo Mejorar la transferencia al tejido productivo andaluz del conocimiento sobre condiciones de trabajo y seguridad y salud laboral en los entornos profesionales, 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 del concepto de cultura preventiva 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

La Agencia Servicio Andaluz de Empleo (SAE), adscrita a la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, es el órgano gestor de las políticas activas de empleo de la Junta de Andalucía, y como tal tiene encomendada la misión de contribuir al acceso y permanencia de la población desempleada u ocupada en el mercado de trabajo, mediante instrumentos que faciliten las transiciones al empleo (desde la educación, desde otro empleo o desde el desempleo) y a la mejora del capital humano de las empresas. Esta acción se realiza desde la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo para mujeres y hombres, la transparencia en la gestión y la optimización de los recursos públicos disponibles.

Para el año 2020, el SAE ha incluido en su planificación presupuestaria tres **objetivos** estratégicos, dos de ellos incluyen en su definición la perspectiva de género, así como en su planificación operativa e indicadores: Promover programas que mejoren la empleabilidad y promoción profesional, favoreciendo la igualdad de hombres y mujeres y Consolidar servicios que adecuen perfiles profesionales con necesidades empresariales, promoviendo la activación de las mujeres. Y el tercero, Favorecer la modernización y la mejora continua del Servicio Andaluz de Empleo, incluye la igualdad de género a través de objetivos operativos.

El **objetivo** estratégico 1, Promover programas que mejoren la empleabilidad y promoción profesional, favoreciendo la igualdad de hombres y mujeres, con el objetivo final de promover la inserción laboral y el mantenimiento del empleo, se dirige tanto a la población desempleada como a la población ocupada. 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 cinco **objetivos** operativos:

- Promover las políticas activas locales de empleo en el territorio. 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.
- Favorecer el empleo de calidad y la inserción estable. Contempla como colectivo prioritario a mujeres víctimas de violencia de género y personas transexuales y transgénero, entre otros.
- Favorecer el empleo de colectivos con dificultades de inserción.

- Impulsar medidas para la conciliación laboral y personal, a través de incentivos a la conciliación laboral.
- Incrementar en las políticas activas de empleo el grado de participación de las mujeres.

El **objetivo** estratégico 2, Consolidar servicios que adecuen perfiles profesionales con necesidades empresariales, promoviendo la activación de las mujeres, procura la mejora de la empleabilidad de las personas demandantes de empleo, a través de los itinerarios personalizados de inserción y el perfilado de los mismos, propiciará una mayor adecuación a las necesidades de personal de las empresas. Todo ello supone un avance para la mejora de oportunidades en el acceso de las mujeres al empleo.

Se han establecido los siguientes **objetivos** operativos:

- Incorporar el perfilado como herramienta para la mejora de la empleabilidad y establecer 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) que proporciona 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.
- 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.
- Promover la gestión de servicios y programas de orientación e inserción dirigidos a las personas demandantes de empleo inscritas.
- Mejorar la relación con las empresas y gestionar la oferta de empleo existente en el mercado laboral.
- Desarrollar actuaciones para mejorar la empleabilidad e inserción de mujeres víctimas de violencia de género. Una vez definidas las necesidades de cada persona de forma individualizada, será necesario definir una hoja de ruta individual en el 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 Itinerarios Personales de Inserción de mujeres víctimas de violencia de género.
 - Desarrollo de proyectos integrales de inserción destinados a mujeres víctimas de violencia de género.

El **objetivo** estratégico 3, Favorecer la modernización y la mejora continua del servicio Andaluz de Empleo, presenta una serie de **objetivos** entre los que destacan desde el punto de vista de género los siguientes:

- Homogeneizar la gestión, crear y mejorar instrumentos para la recogida y análisis de la información: Plan de Calidad. Los principios que sustentan nuestras bases de calidad y los sistemas de gestión que se utilizan para su implantación, confluyen con los de igualdad, prevención de riesgos laborales y responsabilidad social corporativa,

y pueden contribuir a su aplicación práctica. Y es que considerar la igualdad como un criterio de calidad es un compromiso de la Agencia, de cara a potenciar y afianzar todas las actuaciones que realiza.

- Fomentar el uso de los servicios telemáticos para el empleo. Plan de sistemas. 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 la actualidad se trabaja en reducir la brecha de género digital que sigue existiendo, en particular en zonas rurales y en edades más avanzadas.
- Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el Servicio Andaluz de Empleo: Plan de Igualdad. La Agencia SAE elaborará un Plan de Igualdad en el Empleo para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 32 Planes de Igualdad en el empleo en la Administración Pública de la Ley para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Este Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución, incluyendo las medidas para la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal, con medidas específicas sobre diversidad familiar y personal.
- Garantizar la vigilancia y salud laborales: Plan de Prevención de Riesgos Laborales. La Agencia asume la obligación de integrar de forma efectiva y eficiente la actividad preventiva en el conjunto de las actividades y en todos los niveles jerárquicos en su organización, incluyendo la evaluación de riesgos laborales y actividades preventivas desde la perspectiva de género para así lograr una mejora continua y real en las condiciones de trabajo.

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 principal misión fomentar la cultura emprendedora y la actividad económica en la región, prestando servicios de apoyo a personas emprendedoras y a empresas, al objeto de impulsar la creación y la consolidación empresarial, generando empleo en el territorio. Para dar cumplimiento a este objetivo general, Andalucía Emprende dispone de una amplia infraestructura de Centros Andaluces de Emprendimiento (CADE) que cubre a todo el territorio andaluz, dotados de alojamientos empresariales para acoger proyectos emprendedores y empresas, a quienes se les presta una atención integral del proceso emprendedor.

Junto a la prestación de estos servicios, Andalucía Emprende desarrolla programas y proyectos específicos para fomentar la cultura emprendedora en determinados sectores, prestando especial atención al ámbito educativo, la industria creativo-cultural y el medio rural, así como a colectivos con especiales dificultades de desarrollo profesional. Además, la entidad desarrolla un continuo análisis de oportunidades de negocio en sectores y territorios de Andalucía para que las personas emprendedoras dispongan de la mejor información a la hora de tomar sus decisiones.

En el ejercicio 2020, y dentro del marco competencial de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, Andalucía Emprende mantiene su definición como entidad que impulsa el emprendimiento empresarial en 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 el impulso de la economía social en Andalucía en igualdad. En este sentido, los diagnósticos previos tenidos en cuenta para la planificación de la actividad de la Consejería, también se toman como referencia en Andalucía Emprende para la formulación de sus objetivos estratégicos y operativos en el ámbito presupuestario para 2020.

La información de gestión y resultado de Andalucía Emprende en el cumplimiento de sus objetivos se desagrega por sexo cuando las actuaciones se dirigen a personas, por lo que la entidad en el presupuesto 2020 aumenta objetivos y actuaciones específicas en materia de igualdad de género con respecto a ejercicios presupuestarios anteriores, abarcando desde la detección de barreras en la creación de empresas y proyectos de autoempleo por mujeres, la identificación de dificultades que aparecen en los estadios previos al proyecto emprendedor hasta la sensibilización y visibilidad de las mujeres autónomas y emprendedoras.

Asimismo, en 2019 se ha diseñado la Estrategia de Igualdad de Andalucía Emprende con dos líneas de actuación específicas que presidirán las futuras acciones de la Fundación:

1. Ofrecer servicios especializados para promover, fomentar y apoyar el emprendimiento femenino.
2. Implementar la política de Igualdad de Género a nivel interno de la organización.

Los **objetivos** operativos del presupuesto 2020 de Andalucía Emprende son:

1. Promover la cultura y actividad emprendedora y la cultura de innovación social entre la población andaluza, como objetivo con perspectiva de género. Este objetivo comprende la promoción de la cultura y la actividad emprendedora entre la población andaluza en general siempre manteniendo la observación sobre las variables que ofrecen la información relativa a mujeres.
2. Impulsar el emprendimiento empresarial en igualdad de género con actuaciones dirigidas exclusivamente a mujeres, configurándose como objetivo con perspectiva de género. Este objetivo está definido para el mantenimiento de la igualdad de oportunidades en el acceso a los servicios, instrumentos y valor que aporta Andalucía Emprende para las mujeres emprendedoras y autónomas.

Desde la perspectiva del tejido empresarial, la igualdad de género constituye un valor estratégico para su funcionamiento y organización, ya que permite un mejor aprovechamiento del capital humano. Distinguir entre sexos posibilita rentabilizar toda la capacidad, potencial, conocimiento y experiencia del personal; captar y retener su talento; y mejorar la imagen empresarial. Desde la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo se están diseñando medidas que permitan favorecer esta mayor incorporación de mujeres al tejido empresarial, por lo que se están llevando a cabo actuaciones de tipo positivo hacia una mayor participación de las mujeres en la actividad emprendedora.

Una de las actuaciones de tipo positivo que implementa Andalucía Emprende es el servicio de apoyo a la elaboración del Plan de empresa que desarrollan cada una de las áreas que determinan la actividad empresarial. Esta actuación trata de lograr que un mayor número de mujeres mejoren sus condiciones de acceso al autoempleo mediante el apoyo a la elaboración de sus planes de empresa.

Asimismo, por parte de Andalucía Emprende se pondrá en marcha un servicio de acompañamiento a la actividad emprendedora de las mujeres.

3. Definir el papel de Andalucía Emprende en un nuevo entorno competencial que garantice la prestación del servicio público. En 2020 se pretende llevar a cabo la adaptación de la entidad a las nuevas necesidades emprendedoras en coherencia con el resultado de los procesos de evaluación y auditoría que se realicen tanto en 2019 como en el propio ejercicio 2020, implantando las recomendaciones de eficiencia y eficacia correspondientes en un marco de máxima seguridad jurídica y transparencia.

Por último, es preciso indicar que el momento de cambio y redefinición del modelo de gestión y prestación de servicios que está experimentando Andalucía Emprende, la inclusión de la perspectiva de género es una premisa básica que se tiene en cuenta de forma horizontal en todo el proceso de cambio que se está acometiendo, exigiendo expresamente la formulación de indicadores específicos en la materia.

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 aportada por la Fundación Andalucía Emprende muestra que ha llevado a cabo un adecuado cumplimiento de las recomendaciones de dicho informe. En cuanto a la planificación, la entidad señala que durante 2019 han avanzado en la desagregación por sexo en diversos informes y se han incluido nuevos informes. En el último trimestre de 2019 se abordará la actualización de la Carta de Servicios de Andalucía Emprende, incorporando indicadores con perspectiva de género para el futuro seguimiento y evaluación de la misma.

Por otra parte, en 2019 se ha contratado la realización de un estudio sobre la mujer emprendedora y autónoma. Para 2020, se espera realizar una encuesta destinada a conocer las motivaciones, expectativas y necesidades de las mujeres autónomas, con la idea de darle continuidad en el tiempo a fin de hacer un seguimiento de las variaciones de los resultados. También se fomentarán encuentros con emprendedoras y empresarias con paneles de reflexión para detectar las barreras reales que encuentran en su vida emprendedora o empresarial y que causan la brecha de género, lo que permitirá diseñar e implementar servicios a proyectos de emprendimiento femenino. También para 2020 se ha planificado contar

con una Unidad de Inteligencia y Conocimiento que monitorice la actividad emprendedora, de autoempleo, trabajo autónomo y economía social, y capaz de establecer un observatorio permanente del emprendimiento femenino. Además, se revisará y actualizará el catálogo de estudios con perspectiva de género y se implementará la información en la biblioteca abierta de emprendimiento. Finalmente, se realizará y actualizará un catálogo de documentación relevante y estudios actualizados a nivel nacional que incorporen la perspectiva de género para recopilar datos e información que ayuden a incorporar objetivos organizacionales específicos de género o que incluyan dicha perspectiva.

En cuanto a la **ejecución**, se ha dado continuidad a actuaciones de años anteriores como Sinergias (con IAM), Foro Encuentra y Gira Mujeres (con Coca Cola) y se complementan, en colaboración con entidades del tercer sector, con nuevas actuaciones específicas en el ámbito de la promoción del emprendimiento femenino: Programa Extraordinarias, en colaboración con la Fundación Cibervoluntarios, y Programa She means business, en colaboración con Smart Skills.

Por último, en relación con la implementación de la metodología G+, durante 2019 se ha mantenido el funcionamiento de los grupos de trabajo creados en 2018 (Comisión seguimiento convenio colaboración con IAM y Comité de Investigación interna para situaciones de acoso sexual y por razón de sexo) y se han creado dos nuevos grupos formales: Unidad de Igualdad de Género y Grupo de personal técnico especialista en servicios con enfoque de género a personas emprendedoras y autónomas. En 2019 se han mantenido las colaboraciones con otras entidades e instituciones provenientes de 2018 y se diseñarán cláusulas específicas para introducir la perspectiva de género en los convenios de colaboración, especialmente con las bancarias. En cuanto a 2020, se espera mantener el funcionamiento de los grupos de trabajo creados y en funcionamiento y se potenciará especialmente la actuación coordinada de las personas que integran la Unidad y la Red ConEllas. Igualmente, en 2020 la Fundación espera seguir ampliando el análisis de la brecha de género en el acceso a la financiación en las entidades financieras con las que tenemos convenio en vigor.

En relación con la formación, además del estudio de necesidades formativas interno se realizará un estudio de necesidades formativas a personas emprendedoras. Se continuará con las colaboraciones con el IAM, estando previsto realizar dos cursos de especialización para la formación de especialistas en el diseño de servicios a personas emprendedoras y autónomas con perspectiva de género. También se ha planificado un programa de formación en género dirigido a la plantilla, a los grupos de trabajo colaborativo de igualdad de género y al personal de comunicación.

En 2019 se han seguido teniendo en cuenta las recomendaciones del Informe APG para elaborar el DOE G+ propio de Andalucía Emprende. Con esta finalidad, se diseñará la Estrategia de Igualdad de Género, que dará como resultado la definición del DOE. G+ estableciendo la coordinación operativa de todas las acciones organizadas y su conexión con los objetivos de la estrategia de igualdad de género de Andalucía Emprende. También se ha avanzado en la difusión del Informe de análisis de integración de la perspectiva de género del presupuesto 2019 a través de los canales de comunicación interna y externa de la Fundación (Boletín interno, Comunicados internos a través del correo electrónico corporativo, Web corporativa y Difusión a través de redes sociales).

En relación con el DOE. G+, la Fundación señala que en 2020 se implementarán las líneas estratégicas contempladas en el Documento y se realizará el seguimiento y evaluación sistematizada que se contemple en el mismo, así como el plan de mejora, si procede, para corregir desviaciones o adaptar las medidas a realidades futuras no previstas.

En conjunto, se observan avances que se valoran muy positivamente y que será conveniente mantener, ampliar y profundizar 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

De acuerdo con el 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, entre otras. Algunas de estas políticas se erigen en políticas horizontales para el conjunto de la Administración de la Junta de Andalucía, con un importante valor estratégico.

Además, la Ley 12/2007⁷, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, incluye varias disposiciones que afectan a los ámbitos competenciales de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía entre los 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, la Consejería gestiona diez programas presupuestarios, entre los cuales seis tienen alta relevancia 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 los siguientes:

- Mejorar la gestión de los recursos personales y materiales de la Consejería con perspectiva de género.
- Integrar la perspectiva de igualdad de género en las políticas presupuestarias.
- Avanzar en la transformación digital de la Administración Pública con perspectiva de género.
- Desarrollar la política tributaria en la Comunidad Autónoma con especial seguimiento de la perspectiva de género y del cambio climático.

Todos estos objetivos estratégicos han sido planteados con el fin de favorecer la igualdad entre hombres y mujeres.

12K DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE HACIENDA, INDUSTRIA Y ENERGÍA

El programa presupuestario 12K (Dirección y Servicios General de Hacienda, Industria y Energía) se relaciona en cuanto sus competencias con el **objetivo** estratégico de género de Mejorar la gestión de los recursos personales y materiales de la Consejería con perspectiva

⁷ Modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

de género. Este objetivo traslada la perspectiva de género a la gestión de las competencias que tienen atribuidas los centros directivos de carácter horizontal de la Consejería como son la Viceconsejería y la Secretaría General Técnica.

La Viceconsejería de Hacienda, Industria y Energía, que tiene atribuida la competencia de velar por la aplicación del enfoque de género en las actuaciones de la Consejería y la Secretaría General Técnica, asume la organización y supervisión de las actividades desempeñadas por la Unidad de Igualdad de Género.

La Unidad de Igualdad de Género es la responsable de impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de las competencias ejercidas por la Consejería de Hacienda, Industria y Energía. Desde esta Unidad se continuará en 2020 con la labor de asesorar a los centros directivos con el objetivo de determinar la pertinencia o no al género de las normas que proyecten. Asimismo, realizará por mandato normativo los informes de observaciones a los informes de evaluación de impacto de género, paralelamente a lograr la utilización de un lenguaje inclusivo.

A estas funciones llevadas a cabo por la Unidad de Igualdad de Género, se suman otras competencias como la gestión del personal. En este sentido, el programa presupuestario ha incluido un indicador referido a los permisos y licencias que soliciten las empleadas y los empleados de la Consejería y de sus servicios periféricos referidos al ámbito de la conciliación de la vida familiar y laboral. De este modo, se podrá medir el grado de corresponsabilidad efectiva de las cargas derivadas de las obligaciones de la vida familiar y laboral para poder concluir si se está facilitando un cambio social y cultural en la asunción de las mismas.

En relación también con la conciliación de la vida laboral y familiar, la Secretaría General Técnica continuará con su 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. La Escuela infantil Torretriana ofrece el servicio de educación infantil de primer ciclo para niñas y niños de 0 a 3 años en horario de mañana, el servicio de ludoteca para niñas y niños de 0 a 12 años en horario de tarde y campamentos para niñas y niños de 3 a 12 años durante las vacaciones de Navidad, de Semana Santa y de verano.

61D POLÍTICA PRESUPUESTARIA

El programa 61D juega un papel nuclear en la integración del enfoque de género en el Presupuesto de la Junta de Andalucía. 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 al centro directivo que lo gestiona, la Dirección General de Presupuestos, el desarrollo y la implementación de tal dimensión en el Presupuesto. Le asigna, en concreto, la elaboración del Informe de evaluación 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 los procesos de elaboración y ejecución presupuestaria.

Se vale, por lo tanto, del desarrollo de procedimientos específicos y de herramientas analíticas, que requieren la observación crítica de los programas presupuestarios, el estudio de

las actuaciones que promueven con sus asignaciones de crédito y la medición del impacto real de su ejecución en la reducción de las brechas.

Integrar la perspectiva de igualdad de género en las políticas presupuestarias es el **objetivo** estratégico a través del cual el programa 61D intersecciona presupuesto y género. Este busca, en primer lugar, garantizar que los programas presupuestarios tengan en cuenta la posición diferenciada de partida entre mujeres y hombres, al formular sus metas y al orientar sus prioridades. En segundo, integrar en la rutina de elaboración presupuestaria la definición de objetivos y actuaciones específicamente dirigidos a reducir la desigualdad de género. En tercero, crear una cultura de evaluación que juzgue adecuadamente el impacto de género de las iniciativas ejecutadas y sufragadas con cargo a los programas.

El **objetivo** operativo anual definido por el programa, para coadyuvar al logro de dicho objetivo estratégico, es el de Integrar la dimensión de género en el presupuesto. Su propósito es impulsar el despliegue de medidas de acción positiva en los distintos programas presupuestarios, para institucionalizar la dimensión de género. Para su consecución, el programa 61D ha previsto distintas actuaciones en 2020, entre las que destacan las siguientes:

1. Elaboración del Informe de evaluación de impacto de género y coordinación de los órganos que intervienen.

Más allá de su importancia formal como documentación cualitativa anexa al Anteproyecto de Ley del Presupuesto, el Informe muestra cómo gasta cada programa presupuestario para erradicar las brechas detectadas en su ámbito. Por tanto, visibiliza su influencia real en la mejora de la calidad de vida de la pluralidad destinataria de sus actuaciones.

El Informe recoge, además, una valoración crítica sobre el grado de cumplimiento de las recomendaciones formuladas a los programas objeto de auditorías de presupuesto y género, para mejorar su planificación y ejecución presupuestarias y su funcionamiento administrativo y organizacional.

En aras de que el Informe de evaluación de impacto de género siga siendo útil al propósito de mostrar a la ciudadanía la dimensión de género del gasto público, en 2020 proseguirá la revisión de los indicadores del epígrafe Realidad. Se pretende con ello proporcionar una información relevante y racional, ordenada por bloques de actividad y nutrida con indicadores sensibles, que permitan un análisis comparativo y evolutivo sobre las brechas de género en Andalucía.

2. Ejecución material de las auditorías encargadas por la Comisión de Impacto de Género.

La ejecución de las auditorías supone aplicar a los programas un conjunto de métodos analíticos, para determinar si disponen de un conocimiento medible sobre las desigualdades existentes en su ámbito de actuación y se enfocan adecuadamente a su superación, mediante la formulación y ejecución de los correspondientes objetivos y actividades. También se examinan los aspectos organizacionales y administrativos y la aplicación de los conocimientos especializados sobre género en la planificación y gestión de los programas. Detectadas las carencias, el propósito de las auditorías es que afloren las necesidades de cambios al

diseñar o ejecutar las prioridades presupuestarias de los programas, para lo cual se les proporcionan recomendaciones.

En 2020, el desarrollo de la actuación conllevará la ejecución material de las auditorías que encargue la Comisión de Impacto de Género, amén del impulso a la elaboración de los documentos de orientaciones estratégicas (DOE. G+) por los programas objeto de auditoría.

El DOE. G+ es el documento de planificación que redactan los programas auditados para transformar en objetivos y actuaciones las recomendaciones formuladas en los informes de auditoría, con arreglo a unos plazos. El impulso a su elaboración conlleva la organización de actividades de formación orientadas a mejorar las estrategias de planificación de los programas y el empleo de herramientas metodológicas sobre presupuesto y género.

3. Actuaciones de formación y divulgación sobre presupuesto y género.

Conscientes de que toda transformación en la cultura de una organización necesita un proceso, desde el programa 61D se seguirán promoviendo en 2020 distintas actividades de orientación y capacitación en la presupuestación con enfoque de género. Con un formato práctico y flexible, se promoverá la celebración de sesiones de asesoramiento y cursos, la edición de guías y manuales y la difusión de buenas prácticas, para orientar la planificación operativa de los programas, la construcción de indicadores, la gestión de auditorías y la elaboración de documentos de orientaciones estratégicas.

4. Redacción de un manual de procedimiento de las auditorías de presupuesto y género.

El protagonismo de las auditorías en el análisis de los programas y entidades instrumentales con capacidad real para reducir las brechas de género hacen aconsejable una definición más detallada de los procesos y tareas que su elaboración comporta. El manual servirá como herramienta de apoyo de los programas y entidades durante las fases de planificación, ejecución material de las auditorías y comunicación de los resultados. También asegurará la calidad en los procesos y técnicas durante su desarrollo. Para ello, identificará a los usuarios de cada fase, la terminología y conceptos claves del proceso, los métodos para compilar la información requerida y los flujos de información.

Amén de las actuaciones descritas, el programa 61D ha previsto en 2020 la actuación diseño y organización de acciones formativas de evaluación, elaboración y seguimiento presupuestario con enfoque de género, dentro del **objetivo** operativo diseñar la evaluación de los programas presupuestarios.

Desde 2017, en el marco del programa 61D, se impulsa la celebración de cursos y talleres para reforzar las capacidades de las personas que participan en la planificación de los programas presupuestarios, coadyuvar a un mejor diseño de los objetivos, actuaciones e indicadores y estrechar su conexión con la planificación estratégica de las secciones que los gestionan. Todo ello, con el propósito de mejorar la evaluabilidad de los programas, dentro del proceso de puesta en marcha de un sistema de evaluación.

Como en función de impacto, relevancia funcional y capacidad de transformación, los programas deben formular objetivos de género y materializarlos mediante actuaciones

orientadas a eliminar las brechas entre mujeres y hombres, los cursos incluirán un módulo específico que oriente la planificación y los indicadores en esta materia. La perspectiva de género se incluirá también en los seminarios que se imparten al inicio del procedimiento de elaboración presupuestaria, para facilitar los procesos de grabación mediante las herramientas de información empleadas en los procesos de grabación.

La formación específica en materia de género pretende 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, se incluyó 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 la planificación presupuestaria, el programa 61D continúa su apuesta de mejorar los análisis de la realidad. En el capítulo de Realidad del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto 2020, se mantienen los indicadores y series habituales, y se introducen innovaciones y mejoras en los indicadores relativos al empleo, dado el carácter especialmente dinámicos de los mismos, que requieren actualizaciones permanentes. Esta mejora continua de los indicadores del apartado de Realidad, se continuará en 2020. Por otra parte, se reforzará en 2020 la colaboración con los grupos de trabajo interdepartamentales para profundizar en los diagnósticos con perspectiva de género.

En el ámbito de la ejecución presupuestaria, se ha atendido a las recomendaciones APG durante 2019 mediante distintas actuaciones, como mejoras en la Orden de Elaboración del Presupuesto para 2020 para la efectiva integración de la perspectiva de género, así como en los instrumentos desarrollados para su implementación (Guías); desarrollo de metodologías de evaluación de programas presupuestarios con enfoque de género; reclasificación de los programas en la Escala G+, incluyendo la clasificación del nuevo programa 12F Transparencia y Racionalización de la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local; y realización de las auditorías de presupuesto y género conforme a la planificación aprobada. Como novedad para 2020, se espera estudiar la integración de la dimensión de género (desagregación de los datos por sexo e indicadores relevantes a género) en los indicadores presupuestarios con incidencia en el cambio climático según la Ley 8/2018, de 8 de octubre, de medidas frente al cambio climático y para la transición hacia un nuevo modelo energético en Andalucía.

En cuanto a la implementación de la Metodología G+, se han desarrollado durante 2019 las acciones previstas en el Plan de formación PPG 2019 de la Dirección General de Presupuestos. Se ha impartido un módulo sobre planificación presupuestaria con perspectiva de género, y de manera específica sobre las metodologías e instrumentos utilizados por la Junta de Andalucía. Igualmente ha estado disponible el Módulo online introductorio de iniciación al presupuesto público con perspectiva de género en Andalucía.

En conclusión, el programa continúa avanzando y cumple con carácter general las recomendaciones de la Auditoría APG.

61E CONTROL INTERNO Y CONTABILIDAD PÚBLICA

Dentro del ámbito competencial de la Intervención General de la Junta de Andalucía, a lo largo del ejercicio 2020 se llevarán a cabo actuaciones dirigidas a detectar las posibles desigualdades entre hombres y mujeres que nos den una visión de la situación actual y sean el punto de partida para desarrollar políticas de igualdad de oportunidades entre ambos.

La Intervención General, en el marco del desarrollo del Control Financiero está llevando a cabo trabajos de campo relacionados con el Impacto de Género en las Entidades del Sector Público andaluz. Se toma como base la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Los trabajos de campo se han enfocado al análisis de la situación de igualdad antes citada en las entidades auditadas y promover la igualdad entre hombres y mujeres para corregir las desigualdades que aún se dan por razón de género.

En concreto, algunas de las comprobaciones que se realizan, en función del alcance del control financiero, utilizando la información facilitada por los Departamentos de Recursos Humanos de las empresas que son objeto de las mencionadas auditorías, son las siguientes:

- Verificar si existe una participación de mujeres no inferior al 40% en los órganos de representación legal de los trabajadores.
- Verificar si la entidad tiene elaborado y aplica un Plan de Igualdad.
- Comprobar 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, éstos 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, e 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 la entidad, en los órganos de selección y en las comisiones de valoración.
- Solicitar el número de representantes en órganos ejecutivos, diferenciado por sexo.

Por último, y siguiendo la nueva estrategia marcada por el centro directivo, en 2020 se continuará recabando datos sobre género en aquellas actividades relacionadas con las sesiones informativas, jornadas y seminarios dirigidos al personal interno y/o externo (Unidades de Control Interno de las entidades instrumentales del Sector Público) de la Intervención General de la Junta de Andalucía. Todo ello en paralelo a la realización de acciones formativas en materia de género, dirigidas 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 del sector del juego para, entre otros objetivos específicos, progresar en la disminución continuada del fraude.

Para el ejercicio 2020, 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 en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) y el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones (ISD), 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:

- 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.
- Intercambio de información con 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.

De las distintas competencias que tiene esta Dirección General, la parte tributaria es, sin duda, la que más incidencia tiene en lo concerniente a la perspectiva de género. En este sentido, y siguiendo lo establecido en el nuevo Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE. G+), este Centro Directivo viene realizando actuaciones en la lucha contra la desigualdad con medidas tributarias en las cuales se favorece a las rentas más bajas, las cuales suelen estar asociadas en mayor medida a mujeres tal y como acreditan las estadísticas publicadas por los distintos órganos como la Agencia Tributaria o el Instituto Nacional de Estadística.

Las recientes modificaciones normativas -tanto las ya aprobadas como las que se van a aprobar en la próxima Ley del Presupuesto- con bajadas impositivas que se han visto reflejadas de forma importante en el colectivo que ahora nos ocupa, ya sea de forma directa o indirecta, se consideran imprescindibles para que sirvan de palanca en aras de la igualdad de género. Por ejemplo, se estima que la menor presión fiscal a las familias numerosas derivada de las últimas reformas tributarias coadyuvan a dotar de mayor renta disponible a este colectivo donde la importancia de las mujeres es primordial.

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, se incluyó 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 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. Como ya ocurriera en el anterior Presupuesto, el programa no señala haber realizado mejoras durante 2019, ni prevé llevarlas a cabo durante 2020.

En cuanto al apartado de ejecución presupuestaria, el programa sigue sin aportar información que permita hacer el seguimiento del cumplimiento de las recomendaciones del informe APG. Se aporta el dato de ejecución presupuestaria de sus gastos de personal, que suponen la práctica totalidad del crédito del programa, señalando que puesto que su personal es mayoritariamente femenino, dicha partida presupuestaria se destina, en consecuencia, mayoritariamente a mujeres.

En el apartado de implementación de la Metodología G+, el programa señala haber realizado su DOE. G+, haber coordinado su actuación con la Unidad de Igualdad de Género, y haber publicitado los cursos de formación en género entre su personal.

Por todo lo anterior, se estima que el programa cumple solo parcialmente las recomendaciones de su informe de auditoría de presupuesto y género, debiendo avanzar en su adopción y desarrollo.

61I 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.

Uno de los **objetivos** operativos propuestos por el programa presupuestario 611 Gestión de tecnologías corporativas, en el ejercicio 2020, 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. De este modo, es un instrumento indudable para el desarrollo socioeconómico en cuanto 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.

La brecha digital de género que supone la diferencia de participación relativa entre sexos en el uso de las TIC, y que evidencian los indicadores de su utilización por la ciudadanía para relacionarse con las Administraciones Públicas, puede ser disminuida mediante las mejoras antes señaladas.

Durante el año 2020, el análisis de género en la relación de la ciudadanía con la Junta de Andalucía a través de medios electrónicos se verá favorecido por la telematización a través de herramientas horizontales de administración digital, ya que con ello mejorará la gestión interna de la Administración Pública, incorporando herramientas de ayuda a la gestión de los procedimientos administrativos. En esta línea también contribuirán positivamente los trabajos en el desarrollo de una plataforma común de tramitación en la que se podrán implantar procedimientos de manera ágil, y que estará integrada con todas las herramientas corporativas, de manera que se facilite la puesta en marcha de los diferentes procedimientos. Todo ello contribuirá a avanzar en la desagregación de nuevos datos por sexo en todos los procesos administrativos a digitalizar, lo que permitirá un análisis más exhaustivo y eficaz que permita detectar situaciones de desequilibrio y actuar para contrarrestarlas y controlar su ajuste.

Igualmente, el análisis de género se beneficiará del avance en la implantación del expediente electrónico en los sistemas económico-financieros. En este sentido, se continuará con las mejoras en la gestión tributaria de cara a la ciudadanía, permitiendo la presentación electrónica íntegra de tributos, e internamente se habilitarán bandejas de trabajo y gestión de expedientes que permitirán mejorar la eficiencia en los procesos administrativos en el ámbito de la Agencia Tributaria de Andalucía y, con ello, la mejora en el análisis de los datos por razón de género y su incidencia en el ámbito socioeconómico.

Junto a ello, a través del 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, proseguirá el análisis de las solicitudes recibidas por correo electrónico en el CEIS y en el centro de información y atención tributaria (CIYAT) atendiendo al sexo de las personas usuarias, lo que supone una muestra significativa tanto de la deman-

da de servicios como de la utilización de medios electrónicos para satisfacer dicha demanda, en función del sexo de las personas usuarias.

61L COORDINACIÓN DE LA HACIENDA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

Presupuestar 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.

A la Secretaría General de Hacienda, órgano responsable del programa 61L, le corresponden como establece el artículo 5.3.o) del Decreto 101/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía, las competencias relativas a la definición, seguimiento y evaluación de la inclusión de la perspectiva de género en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma.

El programa presupuestario 61L Coordinación y Control de la Hacienda de la Comunidad Autónoma cuenta con el **objetivo** estratégico Integrar la perspectiva de igualdad de género en las políticas presupuestarias. La integración del objetivo de igualdad en todas las políticas presupuestarias, parte del análisis y la planificación para visualizar la necesidad de cambios en las prioridades presupuestarias y poder moldear las diversas realidades sociopolíticas en las que se sitúan. Para ello, se prevén las siguientes líneas de trabajo en 2020:

1. Evaluación y seguimiento de la estrategia de presupuesto y género

Se realizará la evaluación anual de la aplicación 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.

Se valora el resultado de las acciones implementadas en cada uno de los ámbitos de la Estrategia de presupuesto y género: aplicación de la metodología de presupuesto y género a los programas presupuestarios; incardinación de género en el proceso, herramientas y documentación presupuestaria; evaluación y auditoría de género, formación, sensibilización y difusión interna y externa. Partiendo de los resultados y recomendaciones de la evaluación de la referida Estrategia se lleva a cabo un Plan de trabajo anual en materia de presupuesto y género en la Administración andaluza, que se estructura 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. Avanzar en el conocimiento de la realidad de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en ámbitos de competencias de las políticas presupuestarias.

La presupuestación 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. El Plan anual de formación en presupuesto y género pretende continuar proporcionando conocimiento, técnicas y herramientas en materia de presupuesto y género al personal encargado de la elaboración y ejecución de programas presupuestarios.

Igualmente, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género de Andalucía, modificada por la 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. 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 2020, se realizará un informe de seguimiento de la aplicación de los compromisos de mejora, resultado de dichas auditorías.

3. Difundir los avances de la estrategia de presupuesto y género de la Junta de Andalucía

En 2020 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 previstas 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.

73A ORDENACIÓN DE LA ACTIVIDAD INDUSTRIAL, ENERGÉTICA Y MINERA

Las políticas que desarrollan los sectores industrial, energético y minero, pueden afectar a las diferencias entre hombres y mujeres, por lo que durante los últimos años se están llevando a cabo actuaciones, encaminadas a conocer la distribución por sexo de los profesionales que desarrollan su labor en estos sectores. Estas políticas se materializan en distintos objetivos con posible efecto en materia de género, que se describen a continuación.

Un primer **objetivo** estratégico es Redefinir la política industrial de Andalucía, generando un entorno propicio para un desarrollo industrial equilibrado y sostenible. A él se asocian dos **objetivos** operativos: el primero Industrializar Andalucía, aumentar el empleo industrial, mejorar la innovación, e internacionalizar las empresas industriales; y el segundo Garantizar la seguridad de las instalaciones y equipos industriales.

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 obtiene que en la mayor parte de las actividades llevadas a cabo los hombres suponen más de un 95%.

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.

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 horizontalidad, 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.

En el contexto del **objetivo** estratégico de Consolidar el sector minero de Andalucía desde la sostenibilidad y la generación de valor añadido para nuestra Comunidad Autónoma, se propone entre los cinco objetivos operativos a él asociados, un **objetivo** operativo de género, Favorecer 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. 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, por lo que la presencia de mujeres (9,8% del total) sigue siendo aún minoritaria. Las mujeres ocupan principalmente puestos administrativos, 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), 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.

En el ámbito del **objetivo** estratégico de Contribuir a una transición energética hacia un sistema bajo en carbono con uso de recursos energéticos limpios y autóctonos, no se

ha incluido ningún objetivo operativo de género, aunque en las bases reguladoras de las 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 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 el principio de igualdad de género. 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 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.

El programa 61L, gestionado 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 medio alto en la perspectiva de género.

La Agencia Tributaria de Andalucía ha incluido en su contrato de gestión plurianual 2018-2021 un **objetivo** horizontal de género, para integrar en la planificación, gestión y evaluación de la Agencia la perspectiva de género. Se trata del objetivo Integrar la perspectiva de género en el ejercicio de las competencias y actuaciones de la Agencia Tributaria de Andalucía, al que se asocian a su vez varios objetivos operativos.

La Agencia plantea como **objetivo** Realizar de manera sistemática análisis de la información relevante en materia de género que permitan 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. Se va a centrar la Agencia en tres líneas de actuación que afectan a personas: los servicios que presta la Agencia a la ciudadanía en la aplicación de los tributos; análisis de los datos de contenido económico y patrimonial de las autoliquidaciones de las distintas figuras tributarias; 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 al contribuyente.

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 al contribuyente, para identificar 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). 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 primer semestre de 2019 se recibieron 119.015 llamadas relacionadas con la materia tributaria. Del total de llamadas se han podido analizar por sexo de la persona usuaria 84.785; se han recibido 54.447 llamadas realizadas por hombres, las cuales representan un 64% del total. Las llamadas realizadas por mujeres ascienden a 30.338 es decir el 36%.

En cuanto al análisis en clave de género de los servicios que presta la Agencia, unido a su vez al **objetivo** operativo Incrementar la presentación de documentos por medios telemáticos respecto al total de documentos presentados, la Agencia Tributaria de Andalucía afronta el reto de posibilitar que las y los contribuyentes se relacionen 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 el primer semestre de 2019 que han recibido asistencia por personal empleado público para la confección de la misma, podemos observar que el 58,2% corresponden a autoliquidaciones cuyo declarante es un hombre y el 41,7% corresponden a autoliquidaciones cuyo declarante es una mujer. No se ha considerado en este análisis aquellas presentadas sin información en la variable sexo del declarante.

Otra de las líneas de mejora introducida en el ámbito de la perspectiva de género ha sido desgregar el análisis de la encuesta de satisfacción de las personas usuarias de la Agencia. Durante 2018 se realizaron 1.848 encuestas, 895 han sido realizadas por mujeres (48%), siendo 953 los hombres encuestados (54,1%), con similar grado de satisfacción de hombres y mujeres.

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 estadística sobre el resultado de la aplicación de los tributos, que recoge información pormenorizada de las distintas figuras tributarias.

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 primer semestre de 2019 se ha facilitado formación a 200 personas, siendo la participación de mujeres del 66%, y de hombres del 44%.

31.00 GASTOS DE DIVERSAS CONSEJERÍAS

12A PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Este programa presupuestario ha establecido como **objetivo** estratégico para 2020 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.

El objetivo estratégico se concreta para 2020 en los siguientes objetivos operativos: implantar y agilizar el nuevo modelo de relación con la ciudadanía; avanzar en la simplificación de los procedimientos administrativos; el 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.

Dentro de las competencias que el centro directivo que gestiona el programa tiene encomendadas, se continuará avanzando en la elaboración de un Plan estratégico de los recursos humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía que atenderá a

elementos y conceptos como la buena administración, el gobierno abierto y transparente, la nueva ética pública, la perspectiva de género, la organización flexible orientada a resultados, la administración permanentemente innovadora, la administración inclusiva o la gestión del conocimiento.

En el marco del citado Plan estratégico, 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.

12C ACCIÓN SOCIAL DEL PERSONAL

Este programa gestiona 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.

En el año 2020 se continuará con la negociación de un nuevo Reglamento de ayudas de acción social para hacerlas confluir con la legislación 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 y el derecho a la asistencia integral.

Se seguirán, hasta que esto se produzca, 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.

61I GESTIÓN DE TECNOLOGÍAS CORPORATIVAS

Uno de los **objetivos** operativos a conseguir a través de la gestión del programa presupuestario 61I Gestión de tecnologías corporativas es impulsar una Administración digital que facilite la apertura a la ciudadanía en términos de igualdad de género. Contribuye esta incorporación a reducir la brecha digital de género, entendida como la diferencia de participación relativa entre sexos en el uso de las TIC.

A lo largo del año 2020, el análisis de género en la relación de la ciudadanía con la Junta de Andalucía a través de medios electrónicos se verá favorecido por la telematización a través de herramientas horizontales de administración digital, ya que con ello

mejorará la gestión interna de la Administración Pública, incorporando herramientas de ayuda a la gestión de los procedimientos administrativos. En esta línea también contribuirán positivamente los trabajos en el desarrollo de una plataforma común de tramitación en la que se podrán implantar procedimientos de manera ágil, y que estará integrada con todas las herramientas corporativas, de manera que se facilite la puesta en marcha de los diferentes procedimientos. Todo ello contribuirá a avanzar en la desagregación de nuevos datos por sexo en todos los procesos administrativos a digitalizar, lo que permitirá un análisis más exhaustivo y eficaz que permita detectar situaciones de desequilibrio y actuar para contrarrestarlas y controlar su ajuste.

Igualmente, el análisis de género se beneficiará del avance en la implantación del expediente electrónico en los sistemas económico-financieros. En este sentido, se continuará con las mejoras en la gestión tributaria de cara a la ciudadanía, permitiendo la presentación electrónica íntegra de tributos, e internamente se mejorará la eficiencia en los procesos administrativos en el ámbito de la Agencia Tributaria de Andalucía, lo que facilitará el análisis de los datos por razón de sexo y su incidencia en el ámbito socioeconómico.

Junto a ello, a través del 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, proseguirá el análisis de las solicitudes recibidas por correo electrónico en el CEIS y en el Centro de información y atención tributaria (CIYAT) atendiendo al sexo de las personas usuarias, lo que supone una muestra significativa tanto de la demanda de servicios como de la utilización de medios electrónicos para satisfacer dicha demanda, en función del sexo de las personas usuarias.

12.00 CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y DEPORTE

La Educación es uno de los instrumentos más potentes con el que contamos 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.

Conscientes del importante papel que desempeña la escuela como agente de socialización, es preciso incorporar y vivir la igualdad en el día a día de los centros educativos: en el lenguaje, en las relaciones entre mujeres y hombres, en el desarrollo personal y social del alumnado, en el uso de los espacios o en la construcción del conocimiento.

El II Plan estratégico de igualdad de género en educación en Andalucía, 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. El Plan contempla, 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. Además, 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.

Su carácter estratégico refleja la apuesta firme de esta Consejería por seguir avanzando en la eliminación de las desigualdades de género en el ámbito educativo, impulsando en los centros docentes y en la propia administración andaluza entornos igualitarios de convivencia. La Consejería de Educación y Deporte dispone entre sus recursos de dos líneas estratégicas para promover la igualdad entre hombres y mujeres:

- 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 general y otras específicas, en las 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

La Consejería de Educación y Deporte, va a continuar impulsando durante el presente curso escolar las medidas y actuaciones incluidas en las cuatro líneas estratégicas del II Plan de igualdad de género en educación:

1. Plan de Centro con perspectiva de género.
2. Sensibilización, formación e Implicación de la comunidad educativa.
3. Contribuir a erradicar la violencia de género.
4. Medidas estructurales del propio sistema educativo.

Y durante el curso escolar 2019-2020, se llevarán a cabo las siguientes medidas de continuidad:

- Elaboración, por parte de los centros educativos de la concreción anual de su Plan de igualdad de género, incluido en su Plan de centro y que recoge las actuaciones en materia de igualdad, coeducación y prevención de la violencia de género, incluyendo cualquier forma de discriminación, acoso u hostigamiento, basado en la idea de inferioridad o superioridad de cualquier orientación sexual o en la expresión de una identidad de género diferente a la asignada al nacer.
- Responsables de la coordinación del Plan de igualdad en los centros educativos y en los Consejos escolares. Los centros docentes cuentan con un profesor o una profesora responsable de la coordinación del Plan de igualdad de género, con formación específica en género y con la finalidad de colaborar con los Consejos Escolares, con los equipos directivos y con los departamentos de coordinación didáctica y equipos de ciclo para implementar el Plan de igualdad en sus centros. Así mismo, en los Consejos Escolares se designa una persona, con formación en igualdad de género, para promover medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva en la comunidad educativa.
- Formación en materia de igualdad de género. En este sentido se desarrollan dos líneas:
 - La constitución y funcionamiento de la Comisión regional para la formación en igualdad entre Consejería de Educación y Deporte, el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), el Instituto Andaluz de la Juventud (IAJ) y las correspondientes Comisiones provinciales para la formación en igualdad, en la que se planifican de forma coordinada los itinerarios y acciones formativas en materia de igualdad dirigidos a la comunidad educativa.
 - Formación específica para las personas coordinadoras del Plan de igualdad de género en los centros. Sin menoscabo de la formación que lleven a cabo en materia de igualdad y prevención de violencia de género, la red de formación (en los 32 Centros del Profesorado, CEP en la Comunidad Autónoma andaluza). En el presente curso escolar se continuará con 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. Este trabajo presenta una estructura en red, donde las personas coordinadoras del Plan pueden

intercambiar experiencias y contar con el asesoramiento de un grupo de profesorado experto en materia de igualdad (que también recibe una sesión formativa al inicio de curso), así como de los Gabinetes provinciales de asesoramiento sobre la convivencia escolar e igualdad y de las asesorías de Formación del Profesorado.

- La Consejería de Educación y Deporte difundirá a través de su página web y del Portal de igualdad, la Instrucción de la Dirección General de Participación y Equidad, por la que se dispone la realización de actividades para la celebración del día internacional de las familias en los centros docentes públicos dependientes de la Consejería de Educación y Deporte de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- Los Premios Rosa Regàs, centrado en el reconocimiento de elaboración de materiales curriculares que contribuyan a la coeducación, por parte del profesorado andaluz en pro de la igualdad y la prevención de la violencia de género. Como otros años, en el presente curso se publicará y difundirá los materiales premiados en la XII Edición, se resolverá la XIII y se convocará la XIV Edición. La Consejería de Educación y Deporte publica y difunde cada año los trabajos premiados en cada edición.
- Proyecto de coeducación para las asociaciones madres y padres. Para continuar impulsando valores de la coeducación y los principios de la escuela inclusiva, es necesaria la participación de toda la comunidad educativa. La convocatoria de subvenciones a Proyectos de coeducación dirigidos a las AMPA que realiza esta Consejería anualmente, tiene como objeto establecer estrategias de colaboración entre la familia y la escuela para fomentar una educación en igualdad entre ambos sexos.
- La Comisión de igualdad en educación, en la que están representados todos los órganos directivos de esta Consejería, se reunirá al menos dos veces en el curso escolar para valorar el desarrollo de las medidas y actuaciones recogidas en el II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación y para planificar las acciones a realizar, cada una en los ámbitos de sus competencias.
- El Portal de igualdad de la página web de la Consejería de Educación y Deporte, orientado tanto para el alumnado como para el profesorado y las familias andaluzas, ofreciendo un catálogo de publicaciones, experiencias llevadas a cabo, listado de normativa vigente más importante y enlaces de interés general, para aplicar los principios de igualdad de género en la educación. Además de estas medidas de continuidad, esta Consejería pondrá en marcha otras iniciativas específicas para la sensibilización y la prevención de la violencia de género, dirigidas a todos los niveles educativos, con la implicación de los distintos sectores de la comunidad educativa y otros agentes u organismos que inciden en los centros educativos:
- Desarrollo de campañas de prevención de la violencia de género en el ámbito educativo. La Consejería de Educación y Deporte destinará parte de los presupuestos subvencionados por el Pacto de Estado contra la Violencia de Género a la Comunidad Autónoma andaluza, a la convocatoria de campañas para la prevención de la violencia de género a realizar por los centros docentes públicos dependientes de la Consejería Educación y Deporte de la Junta de Andalucía, sin menoscabo de otras actuaciones que los centros realicen dentro de su Plan de igualdad de género incluido en su Plan de centro.

- Celebración de conciertos didácticos.
- Encuentro Aulas Violetas Andalucía. Espacio lúdico-formativo para que los centros que han participado en la iniciativa “Aulas Violetas” que la Consejería puso en marcha el curso anterior, expongan las actuaciones realizadas. Busca desarrollar actuaciones para fomentar la igualdad y prevenir la violencia de género desde la creatividad y la participación de la comunidad educativa y para ello, se proponen actividades que favorezcan la igualdad y fomenten la sensibilización, el análisis, la reflexión y el rechazo de la violencia de género a través de la creación artística y literaria.
- Formación al profesorado. Actuaciones formativas de sensibilización, prevención e intervención en materia de violencia de género dirigidas al profesorado de los centros docentes sostenidos con fondos públicos, organizadas por los Centros del profesorado de nuestra Comunidad.

Al mismo tiempo, y 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 integran también en la misma Consejería las competencias en la planificación, la ordenación, la promoción y el desarrollo del deporte en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

ÁMBITO DEPORTIVO

El sexo y la edad son los factores que más influyen en las diferentes razones para practicar deporte. La preocupación por la salud y el aspecto físico es mayor entre las mujeres que entre los hombres, para ellos es más importante el elemento lúdico y el gusto por el deporte. Entre la población que no hace deporte, se observan diferencias significativas en motivos como las obligaciones familiares, que son más frecuentes entre las mujeres, mientras que los hombres presentan porcentajes superiores en motivos relacionados con la edad, y destaca que el porcentaje de mujeres que abandonan el deporte por obligaciones familiares duplica al de los hombres.

Resulta de 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 norma, mediante el reconocimiento expreso del derecho de la ciudadanía a la práctica deportiva y el acceso al mismo de los distintos colectivos sociales, subrayando el artículo 6, dedicado al principio de igualdad efectiva, y, entre las obligaciones de los y las profesionales del deporte contempladas en el artículo 96, se determina la de promover las condiciones que favorezcan la igualdad efectiva de las mujeres en la práctica deportiva, evitando todo acto de discriminación de cualquier naturaleza.

También se tiene en cuenta el artículo 22 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que establece que será un objetivo prioritario de la actuación de la Administración de la Junta de Andalucía la igualdad de oportunidades en el empleo.

Así mismo, y por su parte, el objetivo 1 de la línea de actuación 3, relativa al empleo, establecida por el Plan Estratégico, dispone que la Junta de Andalucía debe promover la igualdad

de trato y oportunidades desde la perspectiva de género, en el acceso y permanencia en el empleo, así como la calidad del mismo, tanto en el sector público como en el sector privado. La medida 1.2. de dicho objetivo establece que deberán identificarse las situaciones de desigualdades de género existentes en las condiciones laborales del sector público y privado andaluz sobre las que actuar para la igualdad.

12L DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE EDUCACIÓN Y DEPORTE

El programa 12L sirve de soporte administrativo común a los servicios centrales y periféricos de la Consejería, en referencia a la política de personal, régimen interior, legislación, presupuesto, contratación, gestión económica, patrimonial y servicios informáticos. En relación con las medidas en materia de igualdad de género participa, junto con la Unidad de igualdad de género, en la realización del Informe de evaluación de impacto de género del presupuesto.

Se establecen los siguientes **objetivos** en materia de género:

- Incluir de indicadores de género para la evaluación y la elaboración de los Informes anuales de autoevaluación de los organismos adscritos y de la propia administración educativa.
- Asegurar la perspectiva de género en cuantos informes o memorias de resultados se publiquen desde la Consejería de Educación y Deporte.
- Realizar el seguimiento del II Plan estratégico de igualdad de género en educación, a través de la Comisión de igualdad en educación.
- 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 las políticas de igualdad de género.
- Mantener un enfoque integral de género en las prácticas y procedimientos de gestión de las políticas de personal para prevenir posibles discriminaciones y erradicar las que se detecten.
- Garantizar la integración del principio de igualdad en los textos normativos, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de impacto de género.
- 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 el artículo 9 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

Para su logro se desarrollan actividades, entre las que destacan:

- Sensibilización, asesoramiento y seguimiento en materia de igualdad realizado por la Consejería de Educación y Deporte, a través de las siguientes estructuras de las que dispone con competencias en materia de igualdad:
 - Observatorio para la convivencia escolar en Andalucía.

- Comisión de igualdad en educación.
 - Servicio de convivencia e igualdad.
 - Coordinación regional de la Red andaluza “Escuela: Espacio de Paz”
 - Comisiones provinciales de seguimiento de convivencia escolar.
 - Gabinetes provinciales de asesoramiento sobre la convivencia escolar.
- Realización por la Unidad de igualdad de género de informes de observaciones a partir de informes 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 empresas que acrediten tener o haber desarrollado de manera efectiva, durante los últimos años, un plan de actuación para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Así como, 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 toda la comunidad educativa como instrumentos de comunicación y de gestión online que facilitan la conciliación familiar y laboral: Sistema de información y de gestión de los centros educativos Séneca y Pasen, Oficina virtual para la tramitación telemática, a través de los Registros de las Delegaciones territoriales y los Servicios centrales de la Consejería, Secretaría virtual de los centros para la tramitación telemática con los centros de enseñanza, Portal del docente que facilita al profesorado consultas personalizadas y trámites administrativos con la Consejería y 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 LA FAMILIAS

Mediante el programa 31P se apoya a la familia en la atención y educación de sus hijos e hijas, sin olvidar su diversidad, debido a los nuevos modelos de familia, consecuencia de la realidad social. Las familias son el pilar de gran parte del crecimiento, aprendizaje y del desarrollo de los comportamientos, actitudes y sentimientos que acompañan, en mayor o menor medida, a todas las personas a lo largo de su existencia. Por ello, todos sus miembros deben compartir de forma justa, solidaria e igualitaria derechos, obligaciones y, por tanto, responsabilidades. Sin embargo, las consecuencias directas de la sobrecarga familiar recaen aún, fundamentalmente, sobre las mujeres. Esta sobrecarga se pone de manifiesto

en múltiples facetas de la vida familiar, como el excesivo peso en la atención a los hijos e hijas, personas mayores, dependientes y, en general, a toda la unidad familiar, teniendo en cuenta que en muchos casos realiza esta labor con escasos medios y compatibilizando el trabajo familiar con el profesional.

El servicio de apoyo a las familias permite contribuir a la conciliación de la vida personal y profesional de numerosas familias andaluzas, así como la integración de las mujeres y los hombres en la vida laboral en condiciones de igualdad, respondiendo de esta forma 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. Esta realidad induce que las administraciones educativas establezcan actuaciones que garanticen la efectividad de la educación dentro de los principios de igualdad y equidad.

El propósito fundamental de un sistema de becas y ayudas al estudio es desarrollar los principios de equidad e igualdad de oportunidades sin sesgos de género, estableciendo medidas directamente vinculadas a la corrección de las desigualdades sociales y facilitando que todos los alumnos y alumnas obtengan las titulaciones y alcancen las máximas cualificaciones académicas.

Junto a ello, uno de los principales objetivos establecidos por la Unión Europea en la denominada Estrategia 2020 en materia educativa, es reducir la tasa de abandono educativo temprano, entendido como el porcentaje de personas que abandonan el sistema educativo una vez concluida la enseñanza obligatoria y no siguen ningún estudio o formación.

En línea con este **objetivo**, una de las estrategias de la Consejería de Educación y Deporte para combatir el abandono escolar prematuro ha consistido en la aplicación de políticas sistemáticas de compensación educativa. En este sentido, desde este programa presupuestario se ofrece:

- Aula matinal, comedor y actividades extraescolares, de manera que los centros docentes pueden ampliar su horario de atención al alumnado 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 que 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 hasta las 20:00 horas durante todos los días no lectivos del año a excepción del mes de agosto. Destacando en esta actividad 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 este curso escolar se continuará con las convocatorias de las siguientes becas:
 - Beca 6000, dirigida a incentivar al alumnado perteneciente a familias con rentas modestas para cursar etapas post obligatorias 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

El programa de 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 del profesorado, así como en aspectos socio-educativos involucrados en los procesos de enseñanza-aprendizaje. Conscientes de la importancia de la formación como factor clave en el desarrollo de una enseñanza de calidad, el II Plan estratégico de igualdad de género en educación, contiene entre sus líneas estratégicas la Sensibilización, formación e implicación de la comunidad educativa.

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 Consejería de Educación y Deporte, Instituto Andaluz de la Mujer e Instituto Andaluz de la Juventud. El Instituto Andaluz de la Mujer ofrece a los centros educativos catálogos con recursos con temáticas de coeducación, igualdad y prevención de la violencia de género, que recogen las propuestas de las comisiones provinciales.

Durante el presente curso se realizarán dos sesiones formativas (una para Andalucía Occidental y otra para Andalucía Oriental) para las personas tutoras del Aula virtual Red de coordinación del Plan de igualdad, con el objeto de informar y formar en la temática prioritaria establecida por esta Consejería para la formación de las personas coordinadoras del Plan de igualdad, así como del funcionamiento del Aula virtual.

En el curso 2019/2020 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 (CEP) 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. La oferta de cursos de formación a distancia desde el Aula virtual de formación, a través de los CEP de Profesorado, favorece la conciliación de la vida laboral y familiar del profesorado. Este año además, disponen de un presupuesto adicional específico para actuaciones en materia de prevención de la violencia género.

Durante el presente curso escolar, los Centros del profesorado incluirán en su Plan de centro un Plan de igualdad que asegure la integración de la perspectiva de género en sus documentos: proyecto de formación, proyecto de gestión, reglamento de organización y funcionamiento y memoria de autoevaluación.

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 infantil, que atiende a los niños y 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 menores, a través de 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 garanticen los principios del II Plan estratégico de igualdad de género en educación, para seguir avanzando en la erradicación de cualquier desigualdad de género en el ámbito educativo. Trabajar la igualdad de género desde la escuela, educa a los niños y a las niñas de Educación Infantil y Primaria en lo que es eliminar los estereotipos relacionados con el género y, por consiguiente, ayuda 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 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.
- Tratar de forma igualitaria a niños y niñas, sin distinciones de 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 violentos y 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.

En el presente curso escolar la Consejería de Educación y Deporte publicará unas Instrucciones de la Dirección General de Atención a la diversidad, participación y convivencia escolar para el desarrollo de campañas de prevención de la violencia de género en el ámbito educativo. Estas Instrucciones tienen por objeto realizar la convocatoria y establecer el marco que regule el desarrollo de medidas y actuaciones destinadas a la prevención de la violencia de género entre el alumnado de los centros docentes públicos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el curso escolar 2019/2020. En el caso de los centros de Educación Infantil y Primaria, los centros que deseen participar, centrarán sus actuaciones en “La prevención de la violencia de género a través de la educación emocional”.

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. 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 que se integra 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. Además, es fundamental educar al alumnado de estas etapas educativas en prácticas igualitarias, libres de estereotipos y comportamientos sexistas.

También es importante, integrar la perspectiva de género en los Planes de orientación y acción tutorial en todas las etapas y niveles educativos, tal y como se recoge en las actuaciones del II Plan estratégico de igualdad de género en educación. No obstante, dada la peculiaridad de esta etapa educativa se hace muy necesario que los Planes contemplen actuaciones específicas de educación en valores no sexistas, educación afectivo-sexual teniendo en cuenta las distintas orientaciones sexuales reconocidas, construcción del autoconcepto y elaboración de un proyecto de vida sin sesgos de género, educación emocional, adecuada gestión de los conflictos y prevención de la violencia de género. Es preciso mejorar, desde la perspectiva de género, la orientación profesional y académica del alumnado, para que las opciones educativas y profesionales de jóvenes de ambos sexos dejen de estar influenciadas por itinerarios tradicionalmente masculinos o femeninos, dejando que sean las capacidades reales o preferencias individuales quienes determinen esta elección.

Desde la Consejería de Educación y Deporte se impulsa que los centros educativos desarrollen programas e intervenciones educativas dirigidas al refuerzo de la valoración de capacidades individuales, sin estereotipos de género, que vayan encaminadas al éxito escolar y al impulso de competencias y capacidades que facilitan el logro académico. Como ya se ha indicado en el programa 42C, en el presente curso escolar 2019/2020 la Consejería publicará unas Instrucciones de la Dirección General de Atención a la diversidad, participación y convivencia escolar para el desarrollo de campañas de prevención de la violencia de género en el ámbito educativo. En el caso de los centros de Educación Secundaria y en el resto de las enseñanzas, los centros que deseen participar, centrarán sus actuaciones en el siguiente ámbito “Desmontando mitos: buen trato y relaciones saludables”.

La Educación Secundaria Obligatoria tiene como finalidad que los alumnos y 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. El Decreto 111/2016, de 14 de junio, 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 E.S.O.

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 Formación Profesional Básica, Formación Profesional de Grado Medio y Formación Profesional de Grado Superior. En todas ellas se incluye 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 bien, semipresencial y a distancia a través de uso de TIC, lo que conlleva la mejora de la conciliación familiar y laboral, a determinado alumnado, ya que el seguimiento se realiza online, 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 representativo del ciclo formativo (BOJA Nº 108, de 8 de junio de 2016).

En cumplimiento de lo anterior, la Consejería de Educación y Deporte publica 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 2019/20, son seis los centros educativos que han ofertado este Ciclo en distintas provincias de nuestra Comunidad, alguno de ellos en modalidad dual, modelo educativo que aúna la formación en el centro educativo y en la empresa.

La Formación Profesional impulsa el desarrollo personal y permite adquirir el tipo de competencias específicas y transferibles que las empresas necesitan para mejorar su competitividad. Para que la formación profesional favorezca la empleabilidad, aplicando los principios de igualdad, es necesaria la adecuación al mercado de trabajo de los sistemas de educación y formación y que los valores que transmita el sistema educativo permitan impulsar nuevos modelos alejados de los roles masculinos y femeninos que contribuyen a sentar las bases de un nuevo modelo de sociedad más justa e igualitaria.

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 los Presupuestos. A nivel global se valora que dichos programas cumplen de manera parcial con las recomendaciones emitidas en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género.

En la fase de elaboración presupuestaria, en cuanto a las medidas previstas para 2020, los programas 42C y 42D valoran la “experiencia, las aptitudes y la aportación social y cultural de las mujeres y los hombres, sin estereotipos sexistas y androcéntricos, ni actitudes discriminatorias, para conseguir el objetivo de construir una sociedad sin subordinaciones culturales y sociales entre mujeres y hombres”, si bien ello debe tener reflejo en la planificación de sus objetivos.

Se valora positivamente que para 2020, esté prevista la publicación de unas instrucciones de la Dirección General de Atención a la Diversidad, Participación y Convivencia Escolar, para el desarrollo de Campañas de Prevención de la Violencia de Género en el ámbito educativo, con el objeto realizar la convocatoria con actuaciones para la prevención de la violencia de género entre el alumnado. En el caso de los centros de Educación Infantil y Primaria, los que

deseen participar, centrarán su contenido en el ámbito de la prevención de la violencia de género a través de la educación emocional. También se creará la Red de Centros Igualitarios y Coeducativos, que la componen aquellos centros que participen en las campañas que la Consejería de Educación y Deporte va a promover para que los centros realicen actuaciones de igualdad, coeducación y prevención de la violencia de género.

En la fase de ejecución presupuestaria, en relación a las recomendaciones emitidas en el Informe de auditoría en cuanto a la mejora de los indicadores presupuestarios de género que permitan dar seguimiento a los objetivos definidos en la planificación, se valora que los centros directivos implicados están trabajando en este sentido; no obstante quedan retos pendientes, dado que hasta el momento no es posible valorar la incidencia de género de las medidas de igualdad de género impulsadas. Y en cuanto a la implementación de la metodología G+, atendiendo a las recomendaciones emitidas en cuanto a las acciones formativas en materia de igualdad de género, se observa que ambos programas presupuestarios tienen previsto desplegar este tipo de acciones dirigidas a todos los componentes de la comunidad educativa, esperando contar con mayor información que permita su valoración.

Por tanto, se observa que los programas presupuestarios 42C Educación Infantil y Primaria y 42D Educación Secundaria y Formación Profesional cumplen parcialmente con las recomendaciones contenidas en el Informe de auditoría.

42E EDUCACIÓN ESPECIAL

El programa 42E está destinado a ofrecer los medios necesarios para la inclusión en el Sistema Educativo al alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo (ACNEAE), entre el que se encuentra el alumnado con necesidades educativas especiales. Se busca fomentar 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.

El elemento central que fundamenta este programa es hacer valer el derecho de todas las personas al pleno desarrollo de su personalidad mediante el disfrute de un proceso educativo adaptado a sus necesidades. Se pretende que el sistema educativo continúe avanzando en la mejora de las infraestructuras, los recursos y de los y las profesionales especialistas en la atención a las personas con distintas capacidades, así como introducir referentes válidos que ofrezcan una imagen positiva de la discapacidad, más allá de las dificultades y la dependencia, lo que en el caso de las mujeres se suma a los estereotipos de género.

Entre este alumnado con NEAE se encuentra el de altas capacidades intelectuales, para el que se han consolidado los procesos de identificación y detección temprana. Para ello se pone en marcha el 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. También le acompaña la creación de la figura del orientador u orientadora especialista en altas capacidades intelectuales, de forma que, cada delegación cuenta con un docente especializado en la atención educativa que atiende al alumnado y asesora al profesorado implicado.

En el curso 2019/2020 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. Ello tiene por objeto facilitar su continuidad en el Sistema Educativo o su inserción social y en el mercado laboral, procurando la eliminación de las desigualdades por razón de discapacidad y género.

Dentro del programa 42E se desarrollan actuaciones como:

- Impulso de programas para alumnado ACNEAE, destinados a facilitar el acceso, ingreso y permanencia en los distintos niveles de enseñanza sin sesgos de género.
- Establecimiento de condiciones para que los centros implementen Planes de centro coeducativos que contemplen la sensibilización, formación e implicación de la comunidad educativa en materia de género.
- Campaña de sensibilización, y orientación para las familias y profesionales del ámbito educativo sobre cómo inciden los estereotipos ligados al género y la discapacidad en las elecciones del tipo de estudios y profesiones de sus hijas e hijos.

42F EDUCACIÓN COMPENSATORIA

Este programa presupuestario 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 al 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 el enfoque de género, de manera que permita desarrollar enseñanzas no sexistas en nuestro sistema educativo.

Se trata de reducir las brechas de género existentes que presenta nuestro sistema educativo, con acciones encaminadas a detectar y erradicar las causas de las diferencias por razón de género, incidiendo en el abandono femenino en poblaciones de especial vulnerabilidad y no olvidando la necesaria atención al abandono masculino, con la finalidad de reducir las tasas de abandono escolar temprano y mejorar los índices de promoción, titulación y continuidad en los estudios postobligatorios.

Tiene especial importancia dentro del programa 42F conseguir la mejora del clima de convivencia en los centros docentes y la reducción del 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 están la labor en las Aulas hospitalarias, las Aulas de Salud Mental, las escuelas rurales, las escuelas hogar, residencias escolares, el 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.

Destaca, en este último programa, el impulso de la orientación educativa a través de la dotación de orientadores y orientadoras en los centros educativos, junto con 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 de respuesta a la demanda socio educativa de las mujeres adultas en nuestra Comunidad, es uno de los objetivos de la Consejería de Educación, como forma de conseguir una formación personal plena que favorezca el superar 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 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 permiten integrarse en la sociedad actual.

La oferta de enseñanzas es amplia y flexible y permite cursar enseñanzas en las modalidades presencial, semipresencial y a distancia 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, incluyendo la formación en igualdad de género de forma sistemática. Con esta oferta se facilita que la población adulta complete su formación y permite que retome los estudios que no terminó, adquiera nuevas competencias profesionales o formalice aquellas que ya posee pero que no puede acreditar mediante una titulación.

El **programa 42G incluye** la dotación de recursos técnicos y didácticos como apoyo a la comunidad educativa, que sigue la Instrucción 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, establece que en los libros de texto y materiales curriculares se eliminen los prejuicios culturales y los estereotipos sexistas y discriminatorios.

Para ayudar a los centros en esta labor se ofrece una guía para el reconocimiento de estereotipos y sesgos sexistas en los materiales curriculares y los libros de texto, aportando orientaciones para la elaboración de recursos didácticos coeducativos.

Destaca como herramienta de apoyo para la práctica docente del profesorado y la preparación del alumnado de las enseñanzas de adultos, la creación y el mantenimiento técnico de plataformas virtuales de aprendizaje para la atención del alumnado matriculado en enseñanzas semipresenciales y a distancia a través de las tecnologías de la información y comunicación, y la elaboración de materiales didácticos en formato digital y multimedia que desarrollan los currículos de enseñanzas regladas y planes educativos.

Las enseñanzas en la modalidad a distancia se impartirán por el Instituto de Enseñanzas a Distancia de Andalucía (IEDA), que ofrece entornos educativos virtuales como plataformas de aprendizaje y herramientas de comunicación asociadas a las nuevas tecnologías (correo electrónico, chat, foros de discusión, pertenencia a redes sociales, entre otras) para plantear tareas individuales o grupales a partir de situaciones extraídas de contextos reales que el alumnado debe resolver bajo la supervisión del profesorado.

42H ENSEÑANZAS DE RÉGIMEN ESPECIAL

Este programa presupuestario 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, el diseño), las deportivas y de idiomas. A través de él 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 una oferta educativa de calidad.

Se plantea ofertar una formación que proporcione el nivel propio de unos estudios especializados, destinadas a aquellos alumnos y alumnas que posean aptitudes específicas y voluntad de dedicarse a ellas, libre de estereotipos sexistas.

42I EDUCACIÓN PARA LA PRIMERA INFANCIA

Con este programa se 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 de 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, así como en 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 niñas en los citados centros priorizará la existencia de circunstancias sociofamiliares de grave riesgo para el niño o niña, 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, artículo 35.2.b (BOJA núm. 92, de 15 de mayo).

El servicio de atención socioeducativa, de 7:30 a 17:00 horas, cuenta con una oferta diversa de atención socioeducativa y de servicio de comedor.

Para el curso escolar 2019/2020 y desde el programa presupuestario 42I se plantea el amplio **objetivo** de mejorar la oferta educativa del primer ciclo de enseñanzas infantiles, para lo cual se van a llevar a cabo un abanico amplio de actuaciones:

- Ampliar la oferta educativa del primer ciclo de educación infantil.
- Gestión del nuevo modelo de convocatoria extraordinaria incluida en el Programa de Ayuda.
- Dotar de recursos humanos a los centros de titularidad de la Junta de Andalucía: dotar de manera estable de personal cualificado, con experiencia y con una adecuada aptitud pedagógica que permitan cumplir los objetivos de la etapa.

- Dotar de infraestructura y recursos materiales a los centros de titularidad de la Junta de Andalucía.
- Establecer líneas generales de actuación pedagógica.
- Favorecer la interacción entre los programas Alborad@ y Séneca, que permitirá compartir información profesional entre el sistema educativo y sanitario.

Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

El programa presupuestario 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 los Presupuestos. En conjunto, el programa cumple de manera parcial con las recomendaciones emitidas en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género.

En cuanto a la elaboración presupuestaria prevista para 2020, el programa 42I continúa impulsando la explotación de las fuentes de información disponibles en la Consejería de Educación y Deporte y otras fuentes secundarias; para avanzar en el análisis de la realidad en el ámbito educativo del alumnado de 0 a 3 años. Ello permite planificar teniendo en cuenta su papel en el ámbito educativo y asistencial, dado que la escolarización temprana constituye una medida fundamental para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

En la fase de ejecución presupuestaria, se observa que durante el ejercicio presupuestario 2019 no se han producido mejoras en la definición de actuaciones e indicadores presupuestarios para integrar la perspectiva de género, y por tanto no se ha cumplido con una de las recomendaciones emitidas. Y en cuanto a la implementación de la metodología G+, el programa presupuestario elaboró un Documento de Orientaciones Estratégicas específico, si bien debería dar cuenta del progresivo cumplimiento de sus compromisos. Por ello, se valora que el programa 42I Educación para la primera infancia cumple parcialmente con las recomendaciones del Informe de auditoría.

46A INFRAESTRUCTURA, CENTROS Y ORDENACIÓN DEPORTIVA

La Secretaría General para el Deporte y la Dirección General de Planificación, infraestructuras y eventos deportivos, a través del programa presupuestario 46A, gestiona los créditos necesarios para acometer las políticas de la Consejería competente en materia de infraestructuras, centros, ordenación y eventos deportivos.

En 2020 las actuaciones a acometer por la Secretaría General para el Deporte y la Dirección General de Planificación, infraestructuras y eventos deportivos 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 instalaciones de titularidad de la Junta de Andalucía 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 y en el fomento de eventos deportivos. En el ejercicio 2020 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 globalidad de la población andaluza y que garanticen que la práctica deportiva sea asequible a todos los habitantes de la Comunidad Autónoma andaluza.

Durante el ejercicio 2020 se pretende convocar varias líneas de subvenciones, en materia de infraestructuras deportivas, planificación y fomento de eventos deportivos. Estas subvenciones serán convocadas en régimen de concurrencia competitiva y uno de los criterios de valoración consistirá en la contribución de la actuación a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En la resolución de concesión de estas subvenciones, se indicará que las entidades beneficiarias no pueden contratar para la ejecución de las actividades subvencionadas entidades sancionadas o condenadas por resolución administrativa firme o sentencia judicial firme por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente, como viene reflejado en el artículo 13.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Asimismo, entre las obligaciones de las entidades beneficiarias se indicará que toda información o publicidad que se efectue de la actividad u objeto de la subvención debe 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, su imagen asociada a comportamientos estereotipados que vulneren los fundamentos de nuestro ordenamiento, coadyuvando a generar la violencia 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 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 política de igualdad de género, que cuando dos o más proposiciones se encuentren igualadas, se establece entre otros criterios de preferencia, que las empresas tengan la marca de excelencia o desarrollen otras medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades.

Asimismo se tramitarán los expedientes correspondientes para el fomento de los eventos deportivos, como elemento de difusión del deporte y dinamizador de la economía. Entre los requisitos y condiciones que deberá cumplir la organización y participación de los eventos deportivos se valorará el número de mujeres participantes.

46B ACTIVIDADES Y PROMOCIÓN DEL DEPORTE

En primer lugar, es preciso hacer una breve referencia a las competencias asignadas en la Ley 5/2016, de 19 de julio, del Deporte de Andalucía a la Junta de Andalucía, entre otras, las 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. Andalucía tenía en 2018 un total de 537.783 licencias deportivas, de las cuales el 83% corresponden a hombres y el 17% a mujeres, según datos extraídos de la Memoria Anual del Consejo Superior de Deportes.

Se siguen poniendo de manifiesto importantes diferencias de género en la cifra global, de modo que, del total de 518.443 licencias en Andalucía, 430.033 corresponden a hombres y solo 88.410 a mujeres. Además, de las 62 federaciones de la Comunidad Autónoma, tan solo cuatro de ellas (las de hípica, gimnasia, patinaje y voleibol) tienen más licencias femeninas que masculinas.

Estos datos revelan 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 la práctica deportiva entre la población femenina, ya que sigue siendo claramente inferior a la de los hombres. Por otro lado, igualmente es necesario avanzar en el estudio de cuáles pueden ser las principales causas de esta desigualdad.

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 se fundamenta en créditos destinados 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 una apuesta por la inversión en trabajos de investigación científica.

Los objetivos, actuaciones e indicadores relacionados con la igualdad fijados para 2020 son los siguientes:

Objetivo estratégico: Incrementar la práctica deportiva mejorando las infraestructuras y fortaleciendo el tejido asociativo, favoreciendo la igualdad.

Uno de los principales objetivos de la Secretaría General para el Deporte es el fomento de las actividades y la práctica deportiva entre todos los colectivos de la población andaluza. Para ello es esencial convocar distintas líneas de subvenciones y ayudas públicas, dirigidas tanto a las federaciones y clubes deportivos como a las entidades locales de nuestra Comunidad Autónoma. Con ello se contribuye al fomento del deporte de rendimiento y a la mejora de la ordenación, organización y programación del deporte en edad escolar, elementos clave en la educación en valores de la población andaluza, especialmente de la más joven.

Por otra parte, es necesario que la ciudadanía andaluza disponga de instalaciones deportivas óptimas, cercanas a su domicilio y accesibles, para lo cual debemos poner en valor las instalaciones deportivas de titularidad propia de la Junta de Andalucía y llevar a cabo una continua tarea de coordinación y cooperación con otras Administraciones Públicas, principalmente con las entidades locales, para la ejecución de actuaciones en sus instalaciones.

De esta manera se podrá fomentar e impulsar la generalización de la práctica deportiva, acercar el deporte a toda la sociedad andaluza, y garantizar el derecho de todo ciudadano y ciudadana a conocer y practicar libre y voluntariamente el deporte en condiciones de igualdad y sin discriminación. En este sentido, hay que suplir las carencias y los déficits detectados en las diferentes instalaciones deportivas, atendiendo a las necesidades y demandas de la población y a través de la mejora de dichas infraestructuras, del equipamiento deportivo y de su accesibilidad, contribuir al objetivo último de aumentar la calidad de vida, el bienestar social y el desarrollo integral saludable de la ciudadanía andaluza.

Finalmente, se apuesta de manera decisiva por un deporte igualitario, que fomente la práctica deportiva de las mujeres y permita el acceso de la ciudadanía a dicha práctica en igualdad de condiciones y oportunidades, avanzando en la igualdad entre hombres y mujeres en la participación en programas y competiciones deportivas.

Objetivo operativo: Avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres en la participación en programas y competiciones deportivas.

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.

- La actividad prevista es 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.

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 los Presupuestos. Se valora que el programa presupuestario cumple con alguna de las recomendaciones establecidas en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género.

En cuanto a la elaboración presupuestaria, el programa 46B ha actualizado su planificación, disponiendo de un objetivo estratégico de género orientado a incrementar la práctica deportiva favoreciendo la igualdad, sin embargo, se hace notar la necesidad de integrar un mayor número de objetivos y actuaciones, que permitan desarrollar la apuesta por un deporte igualitario, fomentando la práctica del deporte entre las mujeres, no sólo en lo relativo a las competiciones deportivas.

En la fase de ejecución presupuestaria, se valora positivamente la formulación de indicadores de género, como el “Incremento del número de mujeres con licencias deportivas con respecto al año anterior”, que permiten hacer un seguimiento a alguna de las medidas previstas. Pero la nueva planificación requiere nuevos indicadores relativos, específicamente, en relación a la práctica del deporte igualitario.

Por último, en lo relativo a la implementación de la metodología G+, el centro directivo afirma que, atendiendo a una de las recomendaciones realizadas en el Informe de auditoría, ha designado una persona que asuma los contenidos de igualdad de género y se coordine con la Unidad de igualdad de género, y ello se considera positivo para la dinamización de la integración de la perspectiva de género en el presupuesto del programa. Por ello, se considera que el programa 46B Actividades y Promoción del Deporte cumple, pero de un modo parcial, con las recomendaciones contenidas en el Informe de auditoría.

54C INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

El programa presupuestario de Innovación y Evaluación Educativa está dirigido a la mejora y modernización del sistema educativo andaluz. Las actuaciones en materia de género de este programa presupuestario son 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 TIC 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 y la prevención de la violencia de género en los centros educativos.
 - 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 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, a través del programa “Inicia Cultura Emprendedora”, del 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. Entre sus ámbitos se incluye “Inicia Es Femenino”, que desarrolla proyectos centrados en el papel de la mujer, 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 “WomANDigital”. Esta iniciativa nace impulsada por la Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad, como parte de la Estrategia TIC2020, 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 la mujer 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 ha 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 y en nuestro medio, 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 modelo 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, orientación y diversidad sexual, prácticas sexuales responsables y prevención de riesgos derivados, así como, relaciones igualitarias y prevención de la violencia de género.

Durante el curso 2019-2020 se creará la “Red de centros igualitarios y coeducativos”, que la componen aquellos centros que participen en las campañas que la Consejería de Educación y Deporte va a promover para que los centros realicen actuaciones de igualdad, coeducación y prevención de la violencia de género.

Reconocimiento como Centros promotores de igualdad y coeducación. La Consejería de Educación y Deporte, reconocerá como Centros promotores de igualdad y coeducación a aquellos que forman parte de la Red andaluza de centros igualitarios y coeducativos, que así lo soliciten, y hayan destacado por sus buenas prácticas en relación a la temática de esta convocatoria.

AGENCIA PÚBLICA ANDALUZA DE EDUCACIÓN

La Agencia Pública Andaluza de Educación engloba un conjunto de actuaciones encaminadas a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar y la incorporación de la mujer al mercado laboral.

Estas actuaciones previstas, tendentes a corregir desequilibrios de género afectan, fundamentalmente, a dos ámbitos de actuación:

- Actuaciones enmarcadas en el Decreto de Ayudas a las Familias 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 2020:

- 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 y después de la terminación del horario lectivo.

Las actuaciones concretas que se vienen desarrollando son básicamente las siguientes:

- Aula matinal: Las aulas matinales son servicios de guarda y custodia del alumnado en las instalaciones de los propios centros escolares. Abren sus puertas al alumnado a las 7.30 horas de lunes a viernes, ofreciendo actividades diversas a los alumnos 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.
- Comedor: Los comedores escolares son un servicio complementario que resulta 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).
- 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.

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 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 la mujer al mercado laboral y la conciliación en general de la vida laboral y familiar.

La Educación Infantil, según el artículo 12.1 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, y el artículo 41.1 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 quince años la educación infantil del 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 nº 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 tres 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.

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 ya 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 dicha Comunidad.

Los servicios fundamentales que se prestan por los centros son: Aula matinal, Servicio de atención socioeducativa coincidente con el horario lectivo y Comedor.

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.

El Decreto Ley 1/2017, de 28 de marzo, contempla la gratuidad de estos servicios y, en consecuencia, una ayuda pública por la totalidad de ese coste a los hijos o hijas de mujeres atendidas en centros de acogida. Adicionalmente, se considera también familia monoparental a aquélla en que existe una orden de alejamiento de un progenitor frente al otro, lo que incide directamente en el porcentaje de ayuda.

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, 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 la fase de elaboración presupuestaria, se mantiene el objetivo de género que se planificó en el ejercicio presupuestario 2019, definido como igualdad de género: conciliación de la vida laboral y familiar, dando cumplimiento a una de las recomendaciones realizadas en el Informe de auditoría. En lo relativo a la ejecución presupuestaria, se observan carencias en la formulación de los indicadores, dada la relevancia de los objetivos y medidas que promocionan la igualdad de género, que permitan realizar un adecuado seguimiento de las mismas.

En cuanto a la implementación de la metodología G+, cabe destacar como novedad y por su gran relevancia la creación de una Unidad de género específica en la Agencia Pública Andaluza de Educación, mediante Resolución de su Dirección General, encargada del análisis, diagnóstico, planificación y ejecución de medidas de igualdad de género en materia de presupuestación. En conjunto, se observan avances en la integración del enfoque de género que deben ser ampliados en sucesivos ejercicios presupuestarios atendiendo a las recomendaciones realizadas en los Informes de auditoría. Por ello, se considera que la Agencia cumple de modo parcial con las recomendaciones contenidas en el marco del Informe de auditoría.

13.00 CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA, PESCA Y DESARROLLO SOSTENIBLE

En las zonas rurales de Andalucía (Leader 2014–2020) viven 3,7 millones de personas, de los cuales el 50,2% son hombres y el 49,8% son mujeres, pero los profundos cambios económicos, medio ambientales, sociales y culturales que han experimentado los territorios rurales han tenido efectos diferentes sobre mujeres y hombres. Y es que, aunque la mayoría de los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres suelen ser comunes tanto en las áreas urbanas como en el resto del territorio andaluz, en éste último las desigualdades son más pronunciadas y difíciles de superar por el arraigo de los roles de género tradicionales que han persistido en hombres y mujeres a lo largo del tiempo.

Para el ejercicio 2020, por parte de la Sección se ha diseñado un **objetivo** estratégico específico que se define como 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 imbuja el resto de objetivos estratégicos definidos.

12M DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE AGRICULTURA, GANADERÍA, PESCA Y DESARROLLO SOSTENIBLE

El principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad de la Consejería debe estar presente de forma horizontal, no sólo en la dirigida a la ciudadanía, sino también en su propia cultura y funcionamiento como organización. Por ello, al margen de las actuaciones concretas en materia de igualdad de género que asumen los distintos órganos gestores, son fundamentales las que se abordan desde los órganos horizontales que gestionan este programa presupuestario en sus ámbitos competenciales, como son la formación y sensibilización del personal administrativo, la difusión de la información, la gestión de la información estadística, o bien el desarrollo normativo, como es el caso de la futura Ley del estatuto de las mujeres rurales y el mar, cuya aprobación está prevista para 2020. De esta manera, el programa 12M ha establecido para el Presupuesto 2020 los objetivos de género que figuran a continuación:

Objetivo 1: Avanzar en la sensibilización e inclusión de la igualdad de género en el funcionamiento de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible.

Las actuaciones que desarrollan este objetivo están dirigidas fundamentalmente a promover un cambio cultural entre el personal de la Consejería. Entre estas actividades destaca la formación y sensibilización del personal para asegurar la adquisición de conceptos básicos y especializados, en función de las tareas asignadas. La formación también contribuye a mejorar la identificación, análisis y diagnóstico de desigualdades entre mujeres y hombres, primer paso que permite establecer objetivos adecuados que corrijan las mismas en las diferentes materias competencia de esta Consejería. La capacitación del personal también potencia que el enfoque de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas de las políticas en todos los ámbitos de actuación, de manera que contribuya al equilibrio entre mujeres y hombres.

Otras actuaciones están dirigidas a la inclusión de cláusulas de igualdad en convenios y contratos que impliquen la contratación de servicios externos por parte de la Consejería, así como en los pliegos de condiciones técnicas; integrar el enfoque de género en la elaboración normativa y mejorar la evaluación del impacto de género de la misma; promover la coordinación interna y el intercambio de experiencias de las actuaciones, que puedan contribuir a la igualdad de género, por citar algunas.

De esta manera, la Secretaría General Técnica cuenta con las competencias en materia de formación. Para ello, 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 IAAP en esta materia y se reforzará la presencia y participación de mujeres profesionales en estas actividades.

En materia de recursos humanos, competencia de la Secretaría General Técnica, las actuaciones van dirigidas a garantizar el ejercicio del derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar del personal.

Por otra parte, la Secretaría General Técnica, en materia de contratación pública, vela por el uso del lenguaje no sexista en los modelos de pliegos de cláusulas administrativas particulares de contratos de obras, servicios y suministros. Además, de acuerdo con la normativa vigente, se establece en los pliegos de cláusulas administrativas particulares 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 50 personas trabajadoras. 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. En línea con lo anterior, en la clasificación de las ofertas se han establecido criterios de preferencia para el caso de que dos o más proposiciones se encuentren igualadas, siendo uno de estos, otorgar preferencia a aquellas empresas que tengan la marca de excelencia o desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, siempre que dichas medidas permanezcan en el tiempo y mantengan la efectividad.

También, en los pliegos de prescripciones técnicas se incorporan cláusulas de igualdad y condiciones que promueven la igualdad de trato y oportunidades, tales como el uso no sexista del lenguaje, la desagregación por sexo de los datos estadísticos presentes en informes, memoria parcial y/o final, siempre que aquella sea factible, o bien la no exhibición de las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, o como meros objetos sexuales, que eviten los estereotipos sexistas y que potencien la diversificación sexual, de roles y de identidades de género.

En lo que respecta a la elaboración de normativa, incluyendo las órdenes de bases reguladoras de las subvenciones que convoca la Consejería, uno de los trámites es la elaboración del Informe de evaluación de impacto de género, que se emite por el centro directivo que impulsa la norma y es posteriormente informado por la Unidad de Igualdad de Género. Además, en la normativa de ayudas y subvenciones gestionadas por la Secretaría General de Agricultura, Ganadería y Alimentación, 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.

Continuando en el ámbito normativo, desde la Secretaría General de Agricultura, Ganadería y Alimentación, se examinan todos los proyectos de normativa para revisarlos desde una perspectiva de género. A este respecto, se ha iniciado la tramitación de un Plan estratégico para mejorar la competitividad del sector agrícola, ganadero, pesquero y agroindustrial y del desarrollo rural de Andalucía, que incorpora la perspectiva de género de manera horizontal. Por otra parte, esta Secretaría General trabaja para que en la definición de la futura Política Agraria Común (PAC) para el periodo 2021-2027 se incluyan medidas para mejorar las condiciones de vida y laborales de las mujeres en las zonas rurales, fomentar la presencia de las mujeres en la actividad agrícola y ganadera y ayudar 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.

Por otra parte, 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 y del Programa de desarrollo rural de Andalucía 2014/2020, tendrán en cuenta la perspectiva de género.

Finalmente, se promoverá la igualdad en el sector agroalimentario a través de determinadas actuaciones, en cumplimiento de lo establecido en el Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía.

Objetivo 2: Mejorar la información sobre las mujeres.

Con este objetivo se pretende avanzar en la desagregación por sexo en las estadísticas, en la recogida de datos y/o registros oficiales, adaptando las aplicaciones informáticas que gestionan las líneas de ayudas o explotando la información disponible desde la perspectiva de género. Ello contribuye a mejorar el conocimiento de la situación por parte del sector agroalimentario y de la ciudadanía en general, facilitando la toma de decisiones y permitiendo la mejora del funcionamiento de la cadena agroalimentaria.

Como muestra de ello, en el área de informática, competencia de la Secretaría General Técnica, las solicitudes presentadas por la ciudadanía por vía telemática recogerán información relativa al sexo como datos desagregados para facilitar su posterior análisis. Y en los proyectos que se inicien se tendrá en cuenta la desagregación por sexo de los datos desde el momento de su concepción.

Objetivo 3: Difundir y dar visibilidad a las actuaciones en materia de igualdad.

Además de avanzar en la calidad de las estadísticas y su análisis desde la perspectiva de género, es fundamental realizar una difusión adecuada de la información que proporcionan las mismas así como incorporar el enfoque de igualdad entre mujeres y hombres 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 con contenidos adecuados desde el punto de vista de género; o se difundirán acciones de éxito y proyectos ejemplares ejecutados o puestos en marcha por entidades comprometidas con la igualdad o bien con entidades de mujeres.

De esta manera, las actuaciones de divulgación (reuniones, jornadas, congresos, concursos y premios) que se impulsen desde la Secretaría General de Agricultura, Ganadería y Alimentación, así como las encuestas para la creación de la Red de evaluación socioeconómica de explotaciones agrarias de Andalucía, se diseñarán con perspectiva de género.

44B PREVENCIÓN Y CALIDAD AMBIENTAL

La Dirección General de Calidad Ambiental y Cambio Climático tiene como objetivos 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. Desde este programa se desarrollan las funciones relativas a autorizaciones de emisión de gases de efecto invernadero y las competencias relativas al seguimiento y notificación de estas emisiones; contaminación acústica y lumínica en el ámbito de sus 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; entre otras.

En su marco competencial, este programa gestiona varias bases de datos que desagregan por sexo los datos referidos a personas. Asimismo, en toda documentación administrativa y en la información que se facilita y expone a la ciudadanía, así como las publicaciones que se desarrollan, se tiene en cuenta la utilización del lenguaje y la imagen inclusiva y no sexista.

44E GESTIÓN DEL MEDIO NATURAL

Este programa se gestiona desde la Dirección General del Medio Natural, Biodiversidad y Espacios Protegidos y tiene entre sus objetivos 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 toda la ciudadanía. En el diseño, construcción y conservación de los mismos se ha integrado la perspectiva de género. Asimismo, desde este programa también se gestiona la conservación de la biodiversidad de Andalucía, promoviendo un uso y gestión sostenibles de los ecosistemas y el medio natural.

En la planificación ambiental de los espacios protegidos y a través de la Unidad Igualdad de Género de esta Consejería, se han establecido indicadores de cumplimiento de objetivos para el seguimiento y evaluación de los planes, estando desagregados por sexo cuando se refieren a datos relativos a personas, de forma que los futuros Informes de evaluación de los planes permitan determinar la situación y posición de partida de los hombres y las mujeres a quienes afectan las distintas actuaciones o medidas que se contemplan en los planes, evaluar las respuestas, receptividad o participación en las mismas, y asimismo, permitan poder establecer la necesidad o no de medidas correctoras o compensatorias.

También se ha tenido en cuenta la perspectiva de género en el conjunto de indicadores relacionados con el objetivo de Ordenación cinegética y piscícola, de forma que puedan contribuir a constatar o diagnosticar situaciones de desigualdad. Estos indicadores son relevantes para destacar si se hace necesario fomentar mecanismos que promuevan la

participación de las mujeres en la actividad cinegética, ámbito que actualmente está viendo sus números reducirse a la par que aumenta la media de edad.

De igual manera, en el objetivo referente 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

La Secretaría General de Medio Ambiente, Agua y Cambio Climático es la encargada de la gestión de este programa, a través del cual 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 socioeconómica de éstos, la planificación ambiental horizontal, la evaluación ambiental estratégica, la coordinación de la gestión y ejecución de los programas financiados con fondos europeos en el ámbito de medio ambiente, agua y cambio climático, la integración ambiental, el funcionamiento de la Red de información medio ambiental así como las actuaciones que garanticen la participación ciudadana en dicha información.

Respecto a la dinamización socioeconómica en el ámbito de los espacios naturales protegidos, a través de la gestión y seguimiento de instrumentos específicos, 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, promoviendo para ello la participación activa de la población local en condiciones de igualdad.

Por su parte, en las actuaciones de participación de la ciudadanía en la información ambiental se incorpora la perspectiva de género y se fomenta la incorporación de las mujeres a la educación y sensibilización ambiental.

En la nueva planificación estratégica ambiental se viene incorporando progresivamente la perspectiva de género, tal y como se hizo con la Estrategia andaluza de desarrollo sostenible (EADS) y la Estrategia para la generación de empleo medioambiental en Andalucía (EGEMA), ambas con horizonte en 2030, que la incorporaban de forma horizontal, además de incluir actuaciones dirigidas a las mujeres. En el diseño del seguimiento de ambas estrategias está presente la igualdad de género real y efectiva. En 2020 está previsto el primer ejercicio de seguimiento de ambas estrategias que proporcionará información desagregada por sexo sobre empleo ambiental por sectores (caso de EGEMA), población en riesgo de pobreza, tasa de paro, abandono escolar, etc. (caso de la EADS). Además, la EADS cuenta con un indicador específico para medir la brecha salarial, tomado del Instituto Nacional de Estadística.

En 2020 se realizará la evaluación del Plan de medio ambiente Horizonte 2015, y se comenzará la redacción del nuevo Plan de medio ambiente (PAMA). Desde el principio se tendrá en cuenta que este plan, que pretende ser la fórmula permanente de planificación de toda la política ambiental de la Junta de Andalucía, debe incorporar la perspectiva de género en todas las fases, desde el diagnóstico a la evaluación.

Aunque en la evaluación de los planes debe pesar sobre todo la perspectiva ambiental, hay que tener en cuenta que la variable social es uno de los tres pilares del desarrollo sostenible, junto con la económica, y sin igualdad no habrá sostenibilidad. Por otra parte, en los planes con un marcado carácter social, como pueden ser los planes de movilidad o los de instalaciones deportivas, también se tiene en cuenta la incidencia que pueden tener sobre la igualdad de género.

En el ámbito de la ejecución de este programa 44F, y en concreto a través de los resultados del proyecto estadístico Actividad económica y medio ambiente en Andalucía, se viene obteniendo desde el año 2006 información desagregada por sexo sobre empleo en empresas y entidades relacionadas con el medio ambiente. Estos resultados permiten ofrecer información sobre los desequilibrios, en cuanto a puestos de trabajo se refiere, entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de actuación ambiental y calcular índices de distribución, feminización, concentración y la brecha salarial para cada uno de éstos ámbitos, información que es crucial para determinar las brechas de género y tomar decisiones en materia de políticas de igualdad entre organismos competentes a nivel local, regional y nacional, así como entre los agentes sociales y económicos vinculados a las actividades medioambientales en Andalucía. Para continuar con esta labor se establecen los siguientes objetivos.

Objetivo: Obtener información desagregada por sexo del empleo vinculado a las empresas y entidades que desarrollan una actividad ambiental en Andalucía.

Este objetivo relacionado con los desequilibrios de género en el mercado laboral ambiental andaluz se acompaña de actuaciones dirigidas a obtener información desagregada por sexo en cada uno de los ámbitos de actuación ambiental en Andalucía. Esta información se centra en empleos a dedicación plena, distribución de los mismos, índices de concentración y feminización, así como información sobre la brecha de género.

No obstante, todavía es largo el camino por recorrer para alcanzar la igualdad real y efectiva en muchos ámbitos competenciales incluidos en este programa presupuestario, lo que hace necesario un análisis pormenorizado de cada uno de los mismos, que permita elaborar diagnósticos de los desequilibrios de género existentes, que posibiliten la definición de objetivos para su progresiva eliminación, así como actuaciones concretas e indicadores que puedan medir los avances. Ante la necesidad de un diagnóstico experto, se define el siguiente objetivo operativo.

Objetivo: Elaborar un diagnóstico completo de los desequilibrios de género existentes en el ámbito de las competencias del programa presupuestario 44F, así como las líneas de actuación para su corrección, con apoyo de asesoramiento experto.

Las actuaciones que desarrollan este objetivo se corresponden por tanto con la realización de un diagnóstico de los desequilibrios de género existentes en cada ámbito competencial involucrado en la ejecución del programa presupuestario 44F, la determinación de objetivos operativos que deben de alcanzarse para ir eliminando progresivamente los desequilibrios, la definición de actuaciones concretas que permitirán alcanzar los objetivos operativos establecidos y finalmente el diseño de indicadores adecuados de ejecución, resultados e impacto que midan los avances alcanzados.

Además, se establece el siguiente objetivo operativo enmarcado en la evaluación ambiental estratégica, que necesariamente se deberá de complementar con los que se planteen tras el diagnóstico anterior.

Objetivo: Estrechar el vínculo entre género y medio ambiente, aprovechando las sinergias que se producen en la intervención ambiental y en la igualdad.

Las actuaciones previstas en relación a este objetivo son la incorporación de la perspectiva de la igualdad de género, como se recoge en la Ley 12/2007⁸, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía por una parte y, por otra, contribuir al reconocimiento de las mujeres profesionales en el ámbito medioambiental.

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 formó parte del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG) 2015-2017, cuyo Informe de auditoría se presentó ante la Comisión de Impacto de Género.

En relación con las recomendaciones que se hicieron sobre la planificación presupuestaria, el programa ha avanzado en el proceso de elaboración de diagnósticos en sus ámbitos competenciales, entre los que destaca el análisis que proporciona el Ecobarómetro de Andalucía o el estudio Actividad económica y medio ambiente en Andalucía. En este sentido, también pretende iniciar estudios sobre el ámbito de la información ambiental y el voluntariado, y ha establecido objetivos de género en función de las diferencias a corregir de mejor calidad que los de ejercicios anteriores, así como sus actuaciones e indicadores vinculados.

Respecto a la ejecución presupuestaria, la información que ofrecen los indicadores presupuestarios permitirán observar si se han alcanzado los avances pretendidos en materia de igualdad de género. En relación con la implantación de la metodología G+, se pretende evaluar los logros alcanzados tras la formación en igualdad de género impartida al personal adscrito al programa y continuar con la misma en el año 2020. También se contempla continuar con la desagregación por sexo de los datos referidos a personas relacionados con las áreas competenciales del programa.

Finalmente, este programa ya elaboró un Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE.G+), pero puede avanzar en otros aspectos, como es la elaboración de un Plan de comunicación sobre igualdad de género en su ámbito competencial y darlo a conocer de manera interna y a la ciudadanía.

Ante todo lo expuesto, el programa cumple de manera general con las recomendaciones realizadas en el marco de la auditoría de presupuesto y género.

⁸ Modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

51D ACTUACIONES EN MATERIA DE AGUA

Este programa se gestiona desde la Dirección General de Planificación y Recursos Hídricos y desde la Dirección General de Infraestructuras del Agua. Las actuaciones concernientes a este programa se concentran en concesiones y autorizaciones del dominio público hidráulico, autorizaciones y seguimientos de vertidos y de la calidad de las aguas, actuaciones en planeamiento urbanístico asociadas con las competencias de agua y de planificación hidrológica, así como la explotación y mantenimiento de las infraestructuras hidráulicas adscritas a los sistemas de explotación de la competencia de la Comunidad Autónoma.

El programa presupuestario establece indicadores desagregados por sexo en la medida de sus necesidades, como es el caso del que mide el número de hombres y mujeres beneficiarios de mejoras en el abastecimiento.

71B ORDENACIÓN Y MEJORA DE LA PRODUCCIÓN AGRÍCOLA Y GANADERA

El programa 71B Ordenación y mejora de la producción agrícola y ganadera, gestinada por la Dirección General de la Producción Agrícola y Ganadera, ha definido los siguientes **objetivos** en su planificación presupuestaria con perspectiva de género para 2020.

Objetivo 1: Fomentar el acceso de las mujeres a la titularidad de las explotaciones y su presencia en el ámbito agrario.

Objetivo 2: Garantizar la igualdad entre hombres y mujeres del ámbito rural.

Las actuaciones previstas para el fomento de la igualdad de género por parte de este programa son:

- Recogida y tratamiento de los datos de la titularidad de explotaciones agrícolas y ganadera desagregados por sexo. El análisis de estos permitirá en los ejercicios futuros valorar la eficacia de los criterios introducidos y la selección de las acciones oportunas.
- Poner en marcha varias líneas de ayudas destinadas al asesoramiento a explotaciones agrícolas y ganaderas.
- Al objeto de promover la participación de las mujeres en el ámbito técnico de la producción agraria, en la Orden de 4 de septiembre de 2019, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, dirigidas a apoyar el uso de servicios de asesoramiento a explotaciones agrarias, se incluye entre los criterios de valoración de las solicitudes, uno de género, concretamente se valora el porcentaje que representa la participación de mujeres en el equipo técnico prestador del servicio de asesoramiento.
- En la actuaciones que tienen por objeto la modernización de las estructuras productivas agrarias, especialmente las dirigidas a la incorporación de jóvenes agricultoras y agricultores a la actividad agraria, se mantiene el índice de feminización para las ayudas a jóvenes y modernización de explotaciones en la ficha del cumplimiento presupuestario.

- Del mismo modo, va a continuar recogiéndose información desagregada por sexo en las actividades de transferencia de conocimientos 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, se recogerá información desagregada por sexo que contribuya a adoptar iniciativas que promuevan mayor participación de las mujeres en el sector agrario.

71E INCENTIVACIÓN SECTOR AGROINDUSTRIAL.

La Dirección General de Industrias, Innovación y Cadena Agroalimentaria desarrolla sus actuaciones de impulso al sector agroalimentario, motor estratégico para la economía andaluza y con gran potencial para seguir creciendo en valor añadido y empleo, en el marco del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2014-2020, alineado con el Plan Estratégico para la Agroindustria de Andalucía Horizonte 2020, y teniendo entre sus actuaciones preferentes aquellas que incluyan entre sus objetivos el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía.

Respecto al 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 género enmarcado en el citado Plan, mediante el fomento de la incorporación de las mujeres en los órganos de decisión de las empresas. Para ello,

- Se han establecido criterios de valoración en las líneas de ayudas convocadas por esta Dirección General, que otorgan mayor puntuación a los proyectos de inversión cuando los órganos de decisión de las empresas cuentan con la presencia de, al menos, un 40% de mujeres y jóvenes.
- También se obtienen datos relativos a personas desagregados por sexo de los formularios presentados, a fin de realizar un análisis estadístico y obtener una información más completa sobre la situación de ambos sexos en el sector agroindustrial.
- Las bases reguladoras que se desarrollen tendrán como requisito general para acceder a estas ayudas que la Administración de la Junta de Andalucía no subvencionará ni prestará ayudas públicas a aquellas empresas sancionadas o condenadas por resolución administrativa firme o sentencia judicial firme por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente, en cumplimiento de la legislación de igualdad de género vigente.

Este programa continuará con el cumplimiento del trámite de emisión del Informe de evaluación de impacto de género en los procedimientos de elaboración de normativa, procediéndose a adaptar la redacción de las normas siguiendo las observaciones realizadas por la Unidad de Igualdad de Género. También, con carácter general, se revisarán las disposiciones normativas de manera que se respete el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo.

71F APOYO AL SECTOR PRODUCTOR AGRÍCOLA Y GANADERO

El programa 71F Apoyo al sector productor agrícola y ganadero desarrolla sus competencias en diferentes áreas. Por una parte, contribuye a la consecución de los objetivos de la Política Agraria Común (PAC), que son: fomentar la competitividad de la agricultura, garantizar la gestión sostenible de los recursos naturales y la acción por el clima, y lograr un desarrollo territorial equilibrado de las economías y comunidades rurales incluyendo la creación y conservación del empleo. Los citados objetivos son comunes a los dos pilares de la PAC, estando el primero ellos destinado a las ayudas directas a la agricultura y financiado con cargo del fondo FEAGA, y el segundo, dedicado a las ayudas al desarrollo rural, siendo financiado con cargo al fondo FEADER.

Por otra parte, gestiona determinadas ayudas agroambientales establecidas en el Programa de desarrollo rural de Andalucía, relacionadas con el agroambiente y el clima, agricultura ecológica, pagos a zonas con limitaciones naturales u otras limitaciones específicas, cese anticipado en la actividad agraria, ayudas por costes de mantenimiento y primas compensatorias de rentas, para superficies agrícolas forestadas correspondientes al régimen de ayudas para el fomento de la forestación de tierras agrícolas en la Comunidad Autónoma de Andalucía y ayudas a la apicultura, en el marco del Programa apícola nacional, en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

También le competen, a través del Fondo Andaluz de Garantía Agraria, los pagos directos y las ayudas (financiadas mediante FEAGA) destinadas a la regulación e intervención de mercados, que pretenden ser instrumentos básicos para la organización común de mercados así como mecanismos para equilibrarlos y estabilizarlos.

Desde la Dirección General de Ayudas Directas y de Mercados se persigue el **objetivo** estratégico de género definido, tanto para la Consejería como para la Sección 33.00, como Impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en el sector agrícola, ganadero, pesquero y medio ambiental.

En los últimos años, la Dirección General de Ayudas Directas y de Mercados ha invertido en el desarrollo de las aplicaciones informáticas que gestionan las líneas de ayudas, las cuales permiten una información detallada y de enorme interés sobre las personas solicitantes y beneficiarias. Cada año se presentan más de 250.000 solicitudes de ayudas directas de la PAC. De este dato global, aproximadamente el 94% se corresponde con personas físicas, de las que el 57% son hombres y el 37% mujeres. Sin embargo, las ayudas directas de la PAC se conceden en régimen de concurrencia no competitiva, por lo que no caben medidas de discriminación positiva en los criterios de valoración. Sin embargo, el análisis de solicitantes desagregado por sexo permite ver la evolución hacia un mayor equilibrio entre mujeres y hombres en el sector.

Continuando con las ayudas, las únicas en concurrencia competitiva son las agroambientales previstas en el Plan de Desarrollo Rural, cuyos criterios vienen señalados expresamente por la Comisión Europea. Por otra parte, las ayudas incluidas en el marco del Programa apícola nacional cuenta con criterios de igualdad de género, valorando de manera positiva que la titular de la explotación apícola sea mujer, debido a la alta masculinización en este sector (68% de colmenas subvencionadas cuya titularidad es masculina y 32% femenina). De esta

manera del total de personas físicas beneficiarias de estas ayudas a la apicultura en 2019, un 67,8% son hombres y un 32,2% mujeres.

Además de la gestión de ayudas, este centro directivo organiza las 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 marco, se está incentivando la presencia de mujeres tanto entre el profesorado como entre el alumnado.

Por otra parte, el centro directivo incluirá un bloque formativo sobre igualdad de género en la formación a impartir, con el objetivo de sensibilizar al sector sobre la necesidad de trabajar con este enfoque y de su influencia positiva en las actuaciones del sector. También se informará en las reuniones que se mantengan con representantes del sector, de la importancia y obligatoriedad de cumplir con el I Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía.

71H DESARROLLO RURAL

El Programa 71H, gestionado por la Dirección General de Industrias, Innovación y Cadena Agroalimentaria, 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.

En Andalucía, las estrategias de desarrollo rural en los territorios rurales son ejecutadas por los Grupos de desarrollo rural (en adelante GDR) con la metodología Leader. Estos programas, a lo largo de los últimos 20 años, 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, siendo una política pionera en la incorporación de la perspectiva de género.

Esta Dirección General se propuso seguir trabajando y consolidando la política de igualdad de género en el período programático 2014-2020 a través del Programa Leader de la medida 19 del Programa de desarrollo rural de Andalucía. El programa Leader cuenta con 51 Estrategias de Desarrollo Local (EDL) elaboradas con metodología ascendente y 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 integrada desde la fase participativa y el diagnóstico hasta la programación, la ejecución y la evaluación. Por otra parte, los GDR, se comprometieron a incorporar el principio de igualdad de género en su cultura organizacional y a promover el trabajo conjunto entre todos los agentes e instituciones del territorio implicados en igualdad de género, trabajando con una metodología procesual frente a actuaciones finalistas.

Durante el ejercicio 2020, año en el que la ejecución de la medida 19 de Desarrollo local Leader se incrementará notablemente, se han establecido medidas que permitan continuar con el proceso de cambio cultural de roles y estereotipos sexistas, de empoderamiento femenino y de equiparación de acceso a los recursos entre ambos sexos, así como mejorar en aquellos aspectos en los que todavía no se haya alcanzando el objetivo previsto.

De esta manera, el Programa 71H establece, para el periodo de programación 2014-2020, entre sus objetivos estratégicos el definido como Impulsar la igualdad entre hombres y mujeres para reducir la brecha en el sector agroalimentario y en las zonas rurales.

Vinculados a los objetivos estratégicos, la Dirección General ha establecido **objetivos** operativos, siendo uno de ellos de igualdad de género, definido como Mantener el porcentaje de gasto y de aprobación de proyectos Leader que contribuyan a la igualdad de género. Además, otros incorporan el principio de igualdad de género como ocurre en el objetivo Mantener la creación de empleo en el medio rural o Mantener el porcentaje de población rural cubierta por los servicios de gestión de ayudas Leader. Considerando que Leader es un programa de carácter plurianual, los objetivos estratégicos y, en gran medida, los operativos, se han programado para su aplicación durante todo el periodo de ejecución.

En cuanto a las actuaciones concretas que contribuyen a la igualdad de género en el medio rural andaluz, el programa presupuestario 71H, ha planificado establecer requisitos y criterios de igualdad de género en las líneas de ayudas a proyectos Leader, también vinculados al acortamiento de brechas de género en el empleo y, por otra parte, garantizar la aplicación del principio de igualdad de género en el funcionamiento de los GDR y con ello, los servicios adecuados de asesoramiento a la población femenina para la gestión de ayudas Leader.

En el marco de los objetivos y actuaciones descritos anteriormente, durante 2020, se consolidarán las líneas de trabajo correspondientes a los procesos iniciados en los ejercicios anteriores, tendentes a:

- Garantizar la contribución del 20% del presupuesto de las submedidas 19.2 y 19.3 en actuaciones que contribuyan a la igualdad de género, profundizando en su tipología e impacto.
- Continuar con el acompañamiento a los GDR para la efectiva orientación con enfoque de género de los proyectos y actuaciones que pongan en marcha en el ejercicio.
- Mantener los mecanismos de incorporación de perspectiva de género en todas las actuaciones propias de la Dirección General. En el marco de las actuaciones propias durante 2020, se han programado acciones específicas de igualdad, como la actualización de la información de diagnóstico de la situación y posición de la población femenina rural, o la puesta en marcha de un proyecto piloto para facilitar la participación femenina a través de los GDR.

De este modo, el programa presupuestario 71H continuará contribuyendo a la igualdad de género en los territorios rurales de Andalucía, siendo consciente de que, a pesar de los lentos avances, es necesaria y fundamental la participación de las mujeres para construir sociedades democráticas y justas, y que la unión de esfuerzos que se realicen para alcanzar la igualdad de género multiplique 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 objeto de una auditoría en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2015-2017 (APG), cuyo resultado fue un Informe de Auditoría de Presupuesto y Género que fue presentado ante la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de Andalucía.

Este informe contenía recomendaciones de avance para el programa. En este sentido, el programa mantiene la integración del enfoque de género en los diagnósticos de su ámbito competencial, y ha establecido el enfoque de igualdad entre mujeres en su planificación presupuestaria, especialmente en la regulación de la medida 19 del Plan de desarrollo rural de Andalucía. Este año centrará su actividad en el acompañamiento a los Grupos de desarrollo rural y al seguimiento y evaluación de su actuación, considerando así las recomendaciones relativas a la ejecución presupuestaria. Respecto a la implementación de la metodología G+, el programa definió un Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE.G+) que guía su planificación presupuestaria con enfoque de género y mantiene actualizadas las herramientas de captación de datos relativos a personas para su desagregación por sexo, lo que se considera positiva. El programa puede avanzar en este ámbito en la formación del personal y en la elaboración de un Plan de comunicación de igualdad de género en su ámbito competencial para darlo a conocer tanto de manera interna como externa.

En general, el programa 71H cumple con las recomendaciones recibidas en el marco de la auditoría de presupuesto y género.

71P PESCA

El sector pesquero, tanto a nivel internacional, estatal como regional es un sector muy masculinizado, donde las mujeres tienen poca presencia y existen importantes brechas de género. El conjunto de labores que componen el sector pesquero y sus actividades auxiliares, además de incluir a personas que realizan su trabajo a bordo de los barcos, engloba también a otras que no precisan embarcarse y que forman parte de diversos colectivos, tales como acuicultura marina, comercialización, industria, reparación y mantenimiento de embarcaciones, gestión de cofradías y asociaciones, entre otros. Las mujeres tienen una presencia desigual en estos trabajos.

Con el objetivo fundamental de disminuir estas brechas y caminar hacia una sociedad más justa e igualitaria, en los últimos años se han desarrollado una serie de normativas, reglamentos y guías de actuación con la finalidad de integrar en las diferentes políticas la perspectiva de género. Desde la Dirección General de Pesca y Acuicultura en los últimos años se ha intensificado el esfuerzo para avanzar en ese sentido.

Las actuaciones en materia de género impulsadas por la Dirección General de Pesca y Acuicultura se coordinan con la Unidad de Igualdad de Género. Algunos de los avances más importantes han sido apoyar la constitución de la Asociación Andaluza de Mujeres del Sector pesquero, otorgarle dos vocalías en el Consejo Asesor Pesquero e incluirla como beneficiaria de las ayudas a las organizaciones representativas del sector pesquero y acuícola andaluz.

Para el año 2020, sigue siendo objetivo principal para este programa, continuar con la integración de la perspectiva de género en el sector de la pesca y la acuicultura, con el objetivo de lograr una mayor presencia activa de las mujeres en actividades pesqueras.

El Programa Operativo para España 2014-2020 del Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP), regulado por el Reglamento (UE) nº 508/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, fija una serie de medidas específicas para dar respuesta a las desigualdades por razón de género en el sector. Entre ellas se encuentra el hecho de valorar positivamente, en el marco de los criterios de selección de los proyectos subvencionables con fondos FEMP, a empresas que dispongan de planes de igualdad y de medidas adicionales en materia de igualdad y también a empresas que estén constituidas por mujeres. También se ha previsto promover medidas específicas para favorecer la inclusión de las mujeres en las zonas dependientes de la pesca. En este sentido se fomenta la composición paritaria de los órganos de decisión de los Grupos de acción local pesquero (GALP) que gestionan las ayudas FEMP en estas zonas y la presencia en estos Grupos de una persona experta en temas de igualdad. Los proyectos presentados se priorizan si incluyen contratación de mujeres, y además, la intensidad de la ayuda es mayor si las entidades solicitantes están constituidas por mujeres

Para el año 2020 se pretende que las convocatorias de las ayudas FEMP se realicen sobre las nuevas ordenes de base reguladoras que, con respecto a las anteriores normas, implementan medidas que afianzan aún más el logro de este **objetivo** principal. La igualdad entre hombres y mujeres en el sector pesquero. En este sentido se destacan las siguientes novedades:

- Incremento de la intensidad de la ayuda, que podrá llegar al 100%, cuando se trate de proyectos presentados por asociaciones de mujeres.
- Aumentar la valoración, dentro de los criterios de selección de ayudas, de los proyectos presentados por mujeres del sector pesquero.
- Favorecer, en las organizaciones de productores, aquellas medidas en cuya gestión o realización intervengan mujeres.

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 de Investigación y Formación Agraria, Pesquera, Alimentaria y de la Producción Ecológica (en adelante IAIFAPAPE), es el organismo público de investigación de la Junta de Andalucía en el área agroalimentaria, pesquera y acuícola. Esta agencia administrativa tiene como objetivo 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.

Para el ejercicio 2020 continuará la adaptación de los sistemas de información que permita profundizar en los diagnósticos de género en la actividad investigadora y de transferencia y formación. También las actuaciones de concienciación y sensibilización, tanto en el ámbito interno del IAIFAPAPE como las dirigidas al sector, que permitan la institucionalización de la cultura organizativa de la perspectiva de género de conformidad con la obligación legal vigente. Asimismo, continuará la promoción del equilibrio de género en el ámbito de la representación de las comisiones, consejos, equipos de profesorado, equipos de personal investigador y técnico especialista, equipos evaluadores, así como los avances en la adaptación de las convocatorias de investigación, formación y transferencia a las necesidades de hombres y mujeres.

En lo que respecta a las competencias formativas, IAIFAPAPE elabora programas y planes formativos en los ámbitos agrario, pesquero y agroalimentario para contribuir a la mejora y modernización de estos. Se observa que en los años más recientes se está produciendo un importante incremento en las demandas formativas, ya que es un recurso importante para mejorar la competitividad de las empresas y la cualificación de las trabajadoras y los trabajadores, haciéndose desde la Agencia un esfuerzo importante para atender las demandas recibidas.

En lo que respecta a las competencias en investigación, el personal funcionario relacionado con el ámbito de la investigación del IAIFAPAPE se dividen en personal investigador y personal técnico especialista.

Para 2020, el Instituto ha establecido como **objetivo** estratégico de género 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 la mujeres.

Asimismo se mantienen los siguientes objetivos específicos:

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 para ofrecer estudios, memorias e informes que permitan la planificación y el seguimiento.

Objetivo 5: Profundizar en diagnósticos de género en la actividad investigadora y de transferencia y formación.

Las actuaciones previstas para desarrollar estos objetivos son, por una parte, la detección de las necesidades formativas de las mujeres, 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, y por otra, la realización de acciones de divulgación y adaptación de las acciones formativas para facilitar el acceso de las mujeres a las mismas, con el objeto de favorecer 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 objeto de una auditoría en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2015-2017 (APG). Como resultado de la misma, el programa recibió un Informe de Auditoría de Presupuesto y Género, presentado ante la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de Andalucía, que contenía recomendaciones de avance para el programa.

Respecto a la planificación presupuestaria, el programa tiene previsto seguir avanzando en la elaboración de diagnósticos en su ámbito competencial, como es el análisis del papel de las mujeres en los proyectos de investigación del IAIFAPAPE, el referido al profesorado o a las condiciones de convocatoria de las actividades formativas.

En lo relativo a la ejecución presupuestaria, ha previsto mejorar en la divulgación de las actividades formativas de la Agencia, de manera que se garantice que lleguen al público objetivo femenino, así como en la elaboración de una base de datos de expertas por áreas. También realiza un seguimiento de la ejecución de sus responsabilidades respecto al Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía. Además de estas actuaciones, el programa podría mejorar la planificación presupuestaria de género especificando las actuaciones asociadas a cada objetivo operativo de género y su seguimiento a través de indicadores.

Respecto a la aplicación de la metodología G+, el programa tiene actualizadas las herramientas de captura de datos relativos a personas desagregados por sexo, y además pretende incluir especificaciones técnicas relativas a género para el desarrollo de nuevas aplicaciones. Por otra parte, a través del sistema OBIEE, elabora paneles e informes con perspectiva de género en el marco de su actividad. Respecto a la formación, durante 2019 no se ha podido ejecutar el programa de actividades formativas previsto, trasladándose por tanto al año 2020. Finalmente, el programa realizó un Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE.G+).

El programa 54D Investigación, Desarrollo y Formación Agraria y Pesquera cumple de manera parcial con las recomendaciones recibidas a través del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género.

13.39 AGENCIA DE GESTIÓN AGRARIA Y PESQUERA DE ANDALUCÍA

71X GESTIÓN AGRARIA Y PESQUERA

Según datos del Instituto Nacional de Estadística, la actividad agraria es la principal fuente de empleo en la mitad de los municipios andaluces y, actualmente, es un sector refugio ante el desempleo y una fuente de diversificación productiva. En los últimos ejercicios, la agroindustria viene siendo el segundo subsector industrial en lo que a valor de la producción comercial se refiere. En Andalucía, según datos de la Encuesta de Población Activa para el segundo trimestre de 2019, del total de personas inactivas, el 54,2% eran mujeres. La tasa de paro femenino supone un 25,1% y el paro agrario femenino un 40,9%. Se observa también que el sector de ocupación de la agricultura es uno de los claramente masculinizados.

Los Estatutos de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera reconocen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio general de actuación. En consecuencia, ha definido el objetivo estratégico Impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con el fin de disminuir las brechas de género en la actividad agroalimentaria y pesquera, con el objeto de que el sector sea reconocido como una oportunidad de negocio y de emprendimiento para la mujer en las zonas rurales.

Este queda plenamente incardinado en el fin último del futuro Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía 2020-2026 de alcanzar la democracia paritaria y la plena incorporación de las mujeres en orden a superar cualquier discriminación social, política, económica o laboral, sustentándose en las directrices de dicho Plan:

1. El principio de igualdad de género como base de intervención y de transformación de las políticas públicas.
2. La eliminación de las brechas de género existentes, superando las desigualdades, los estereotipos sociales y culturales para conseguir una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, y una sociedad equitativa y justa.
3. El impulso de la igualdad en el acceso al poder y a la toma de decisiones.
4. El empoderamiento de las mujeres del ámbito rural.

Para el desarrollo del objetivo estratégico, la Agencia ha establecido los siguientes objetivos operativos:

Objetivo 1: Introducir sistemas de registros en todos los recursos tecnológicos que recojan la información desagregada por sexo y que permitirán incluir un análisis desde la perspectiva de género en la gestión y control de ayudas y subvenciones.

La actuación planificada consiste en la desagregación por sexo de las estadísticas, recogida de datos y/o registros oficiales referidos a personas físicas y jurídicas 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.

La actuación prevista es la actualización de la metodología de elaboración de informes de impacto de género de normativas, planes, 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.

Como medida, en consecuencia, las contrataciones en el Sistema del Régimen Especial Agrario para las actividades agrícolas y fincas gestionadas por AGAPA, se realizarán favoreciendo el sexo menos representado a igualdad de méritos, capacidad e idoneidad en cada puesto ofertado.

Objetivo 4: Apoyar los programas de formación, exigidos por la normativa vigente para el ejercicio profesional, impartidos por entidades acreditadas, por el IAIFAPAPE, y los programas de formación dentro del Plan anual de formación de la propia Agencia, que puedan garantizar la formación y capacitación de mujeres en labores como poda, aplicación de productos fitosanitarios, oficiales de riego, capataz, etc., para generar una oferta de mujeres formadas suficientes para la corrección de la brecha de género en las tareas productivas primarias.

La actuación planificada consiste en diseñar cursos de capacitación profesional para mujeres en las tareas y puestos donde estén subrepresentadas.

Por último es necesario destacar que la ejecución de estas medidas y por tanto la consecución de los diferentes objetivos operativos de la Agencia, forman parte igualmente de las competencias de AGAPA respecto al I Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía, Horizonte 2020.

AGENCIA DE MEDIO AMBIENTE Y AGUA DE ANDALUCÍA (AMAYA)

La Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (AMAYA) es un ente instrumental adscrito a la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible. La Agencia estructura sus actuaciones orientadas a la corrección de las desigualdades entre mujeres y hombres en función de las políticas definidas por la propia Consejería, ya que esta Agencia contribuye al desarrollo de las actividades concretadas en los diferentes programas presupuestarios, destacando por su importancia cuantitativa, los programas 44E Gestión del medio natural y 51D Actuaciones en materia de agua.

Entre las medidas establecidas por AMAYA para la integración de la igualdad de género, se encuentra el Plan de igualdad y un protocolo de prevención y actuación frente al acoso.

Por otra parte, cuenta con el I Convenio Colectivo de la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía, de 31 de octubre de 2018, que se ha convertido en la herramienta adecuada para la consecución de este fin. Gracias a este convenio se han 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 articulado refleja el compromiso con la igualdad de género 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 el área de movilidad, se podrán realizar movilidades 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.
- Establecimiento de 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. Con motivo de la entrada en vigor del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, el teletrabajo no está vinculado a situaciones excepcionales, sino que “las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa”.
- 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.
- Establecimiento de 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.
- Las personas que tengan hijos/as 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/a, o un familiar que se encuentre a su cargo.
- 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 hijas 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.
- En caso de violencia de género sobre las trabajadoras de la Agencia, se regula el traslado teniendo 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.
- Por último, y también con motivo de la situación de violencia de género que pudiera afectar a las trabajadoras de la Agencia, se regula la excedencia por esta razón. En virtud de dicho precepto, durante los dos primeros meses de esta situación de excedencia, las trabajadoras tendrán 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, de las trabajadoras de la Agencia víctimas de violencia de género, tendrán la consideración de justificadas.

14.00 CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, CONOCIMIENTO, EMPRESAS Y UNIVERSIDAD

El Decreto 104/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad, incluye una serie de competencias que se desarrollan en diversas políticas públicas (educación superior, investigación, desarrollo e innovación, dinamización económica, administración financiera) contextualizadas en el marco global de la planificación estratégica de la Junta de Andalucía para el medio plazo, determinado por la Política Europea de Cohesión en el marco de la Estrategia Europa 2020 y, en el caso de Andalucía, por la Agenda por el Empleo Plan Económico de Andalucía 2014-2020. Estrategia para la competitividad de Andalucía.

En un siguiente nivel, dentro del ámbito de las competencias de la Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad, la estrategia de la misma viene informada por los documentos vigentes de planificación estratégica sectorial u horizontal:

- 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 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, por su importancia cuantitativa, debe añadirse el Modelo de financiación de las universidades públicas de Andalucía.

En la elaboración de todos estos documentos de planificación se ha tenido en cuenta la perspectiva de género, tanto en la confección de los correspondientes diagnósticos como en la necesaria toma en consideración de las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres a la hora del diseño de objetivos y actuaciones. Asimismo, dichas actuaciones se han programado teniendo en cuenta su incidencia sobre la situación de mujeres y hombres, a fin de maximizar sus efectos sobre el objetivo de la igualdad de género, al mismo tiempo que se eliminan las discriminaciones detectadas.

De esta forma, a continuación se expondrá cómo cada uno de los programas presupuestarios gestionados por la Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas e Igualdad lleva a cabo actuaciones dirigidas a reducir las brechas de género en las distintas políticas en las que esta participa.

12N DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE ECONOMÍA, CONOCIMIENTO, EMPRESAS Y UNIVERSIDAD

Este programa, gestionado por la Secretaría General Técnica de la Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad, se dedica, en su mayor parte, a atender las necesidades de la propia Consejería, en materias como asuntos de personal, asesoramiento jurídico, soporte presupuestario, asuntos generales, etc. Al mismo tiempo, dada su labor de atención a la ciudadanía que solicita servicios de la Consejería, este programa presupuestario tiene una vertiente exterior, en la cual su público objetivo es la propia ciudadanía, a través de funciones como el Registro General de la Consejería (que cumple también funciones de atención al público), o las publicaciones realizadas en la sección de Transparencia del portal Junta de Andalucía, así como del resto de obligaciones de publicidad activa y de la resolución de aquellas solicitudes de información presentadas por la ciudadanía en ejercicio del derecho de acceso a la información pública.

En esta doble vertiente, interior y exterior, la Unidad de Igualdad de Género, adscrita a la Secretaría General Técnica, tiene entre sus competencias la 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 elabora 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. Con un total de once informes emitidos en 2018, se puede constatar que las recomendaciones y valoraciones realizadas han sido incorporadas en gran parte por los centros directivos.

Desde 2019, la Unidad también asesora a los centros directivos en la incorporación de la perspectiva de género en las disposiciones normativas, por lo que 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 introducción de las mismas en los textos que se elaboren.

Además de la labor llevada a cabo por la Unidad de Género, debe destacarse también la puesta en marcha de aquellas acciones dirigidas a hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal de la Consejería, como la concesión de permisos y licencias, la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo. Así, está previsto que durante 2019 se solicite flexibilidad horaria para conciliar la vida personal, familiar y laboral en un total de 260 jornadas por parte de mujeres, frente a 90 solicitadas por hombres. Así mismo, se solicitaron 1.400 jornadas, 1.370 por mujeres y 30 por hombres debido a razones de guarda legal o cuidado de un familiar hasta el segundo grado de parentesco o consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave.

42J UNIVERSIDADES

Actualmente se está trabajando en la redacción 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 Apoyo (PECA), 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.

Un elemento de dicha excelencia, en aras de la mejora de la gestión universitaria, es el cumplimiento de los criterios de equilibrio entre hombres y mujeres dentro de los órganos de gestión y dirección de la Universidad, reflejando así el hecho de que actualmente la proporción de mujeres con estudios universitarios supera al de los hombres en prácticamente todos los campos de conocimiento, con la excepción de ingeniería y matemáticas.

Otro elemento clave en la política universitaria es la superación de las brechas de género que aún se detectan en el colectivo de individuos con educación universitaria. Estas brechas son más notables si examinamos la oferta laboral a partir de los 30 años, es decir, en aquellas edades en torno a las cuales se produce la maternidad. Las diferencias también se manifiestan entre los hombres y mujeres que han optado por la carrera académica en nuestro país, de forma que diversos estudios señalan cómo subsisten desigualdades 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, el conflicto entre familia y éxito en la vida académica al que se enfrentan las mujeres al tener que decidir entre la maternidad y la progresión académica, y que es especialmente significativo cuando se examina la composición familiar de hombres y mujeres en la máxima escala académica, es decir, las cátedras. En consecuencia, se precisa la puesta en marcha de políticas efectivas para que la maternidad no suponga un obstáculo para las mujeres en el acceso a las mismas.
- En segundo lugar, junto al conflicto entre familia y carrera académica, hay varios indicadores que apuntan a la existencia de un “techo de cristal” para las mujeres en su promoción a la máxima categoría en la escala académica. Así, al comparar hombres y mujeres con la misma edad, 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 mujer. Además, si nos restringimos a hombres y mujeres similares (en los mismos términos anteriores) pero además ambos con cargas familiares en términos de dependientes menores de 18 años, se observa que, *ceteris paribus*, el hombre tiene una probabilidad de ser promocionado a catedrático casi 4 veces la de la mujer.

En consecuencia, queda justificada la necesidad de que la política universitaria, y el programa presupuestario 42J, incluya un **objetivo** estratégico especialmente dirigido a la reducción de estas brechas que aún subsisten en el mundo de la ciencia y la educación superior, como es el de reducir las brechas de desigualdad en la Educación Superior y el Sistema Andaluz del Conocimiento. A partir de este objetivo estratégico se desarrolla el **objetivo** operativo de mejorar la igualdad de género en las universidades públicas andaluzas, el cual a su vez se concreta en las siguientes actuaciones:

- Refuerzo a la integración de las mujeres en puestos de responsabilidad, buscando la integración de las mujeres en los distintos sectores universitarios: aumentando el porcentaje de catedráticas, directoras de departamento y similares, e incrementando la presencia de las mujeres en los órganos de gobierno de la universidad.
- 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, así como para desarrollar una labor de análisis de las brechas de género que se producen o puedan producir en el ámbito de las universidades.

Por último, además de la superación de las brechas de género detectadas en la Universidad, la política universitaria en Andalucía también 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.

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 los Presupuestos. En conjunto, el programa ha cumplido algunas de las recomendaciones incluidas en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género.

La información proporcionada para el seguimiento de dicho cumplimiento por el programa no presenta ningún avance con respecto a la del presupuesto anterior, en que se refería en relación con la elaboración presupuestaria, que el programa cuenta 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).

También se mantiene con respecto al seguimiento del Presupuesto 2019 el impulso a las Unidades de igualdad de género de las universidades, señalándose como novedad que se va a dotar con aportaciones lineales de 25.000 €/año a cada una de estas unidades.

En el ámbito de la ejecución presupuestaria, también se reitera lo consignado en el anterior Presupuesto, esto es, no se señala ningún avance durante 2019, y se plantea para el siguiente ejercicio que se tendrán en cuenta en la asignación de la financiación para “Planes de excelencia, coordinación y apoyo”, diversos indicadores de género. Por otro lado, 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, no se da cuenta de ningún avance en cuanto a la implementación de la metodología G+.

Por tanto, el programa cumple solo parcialmente con las recomendaciones de la auditoría APG y será preciso, dada su relevancia para la igualdad de género, avanzar en próximos ejercicios.

54A INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA E INNOVACIÓN

Dada la relevancia que la política de Investigación, Desarrollo e Innovación tiene en el desarrollo regional, por su carácter esencial para conseguir competitividad económica, impulsar el crecimiento económico sostenible basado en el conocimiento y crear empleo de calidad, es importante analizar cuál es la situación actual de la I+D en Andalucía y cómo incide sobre la igualdad de género.

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 la producción académica, situándose en 2018 en 17.015 publicaciones, lo que supone un 16,7% del total nacional. Esta cifra nos coloca en el tercer lugar de la clasificación de productividad científica de todas las comunidades autónomas.

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 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 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 Plan Andaluz de I+D+i (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%).

Por estos motivos, en la elaboración de las bases reguladoras del programa de ayudas a la I+D+i en Andalucía, en el ámbito del PAIDI 2020, se ha tenido en cuenta la integración del principio de igualdad de género, 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.

El reflejo presupuestario de esta integración del principio de igualdad de género en el Presupuesto es la inclusión, entre los **objetivos** operativos del programa 54A, del impulso al número de los proyectos de investigación liderados por mujeres, mediante puesta en marcha de una reserva de financiación para proyectos de investigación con investigadora principal mujer. De esta forma, 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.

Otras actuaciones dentro de la política de I+D+i con incidencia sobre la igualdad de género son las siguientes:

- Un Plan de Comunicación para la difusión de los trabajos y avances realizados por el órgano directivo en materia de igualdad de género, que complementará la información que se ofrezca al respecto desde el Sistema de Información Científica de Andalucía (SICA).
- Un Plan de Formación con objeto de mejorar la formación en materia de género del personal de la Dirección General.

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 en los Presupuestos. Mantiene los mismos aspectos ya señalados en el presupuesto anterior, en cuanto al cumplimiento de las recomendaciones que se plasmaron en su informe de Auditoría de Presupuesto y Género. En la elaboración presupuestaria, se detallan los indicadores desagregados por sexo que se incluyen en el PAIDI, y los indicadores elaborados por el IECA, en cuanto a los diagnósticos de género, y se observa que se han incluido objetivos operativos de género en la planificación.

En la ejecución presupuestaria, se ha incluido la perspectiva de género en una serie de bases reguladoras de incentivos, que el programa detalla en su ficha de seguimiento, y que ya se describieron en la ficha de seguimiento del Presupuesto anterior (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 y 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 Talentía Máster y Talentía doctorado).

Finalmente, en cuanto a la implementación de la Metodología G+, el programa refiere avances en la formación en género, consistentes en que el personal relacionado con la gestión presupuestaria del programa 54A ha asistido a diversas reuniones, cursos, jornadas y conferencias, y mantiene una actitud de mejora continua de su capacitación en la materia. Como novedad con respecto al Presupuesto anterior, se señala que se está trabajando en el diseño de un Plan de Formación que incluye un área específica en materia de género, en el ámbito del programa 54A, con objeto de mejorar la formación en materia de género del personal de la Dirección General. Estas actividades de formación por tanto se prevé que

continúen durante 2020. Igualmente se seguirá trabajando en el SICA en cuanto a su accesibilidad, como forma de conseguir entre otros fines, una mayor igualdad de género al poner a disposición del personal investigador toda la información disponible. El programa sigue trabajando en la elaboración de su DOE G+.

En resumen, el programa 54A ha cumplido con carácter general con las recomendaciones del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género.

61B POLÍTICA ECONÓMICA Y PLANIFICACIÓN

El propósito del programa presupuestario 61B es 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. El programa presupuestario 61B 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** operativo 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 en perspectiva de género mediante la realización de informes.
- Elaboración 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.
- Producción de publicaciones de contenido económico con perspectiva de género, de periodicidad mensual, trimestral y anual.

61K COORDINACIÓN DE FONDOS EUROPEOS

Mediante el programa 61K, la Dirección General de Fondos Europeos coordina, gestiona y controla los fondos procedentes de la Unión Europea conforme a las potestades adquiridas por su designación como Organismo Intermedio de los Programas Operativos FEDER y FSE Andalucía 2014-2020 y Programa de Empleo Juvenil 2014-2020 (POEJ), como Autoridad

de Gestión del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2014-2020, como Organismo Intermedio de la Autoridad de Certificación del Programa Operativo del FEMP Andalucía 2014-2020, y como responsable de los Secretariados Técnicos que puedan corresponderle en el marco de los Programas de Cooperación Territorial Europea.

El conjunto de actuaciones que se derivan de estas funciones (programación, presupuestación, selección de operaciones, verificación, declaración de gastos, seguimiento, evaluación, control y gestión del riesgo de los fondos europeos, entre otras) requiere un sistema de gestión y control que reúna las máximas garantías de fiabilidad y seguridad, permitiendo una ejecución eficaz y eficiente de los recursos procedentes de la Unión Europea que facilite conseguir los objetivos establecidos por la Regla N+3, y el marco de rendimiento. Todo ello contribuirá a la plena absorción de estos fondos programados para Andalucía, y a mejorar, por tanto, la situación presupuestaria de la Comunidad Autónoma.

Estas actuaciones se llevan a cabo considerando la perspectiva de género, por cuanto para la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres constituye uno de sus objetivos fundamentales, y así se consagra en distintos Tratados, marcándose como una de las prioridades de la Estrategia Europa 2020. Por este motivo, la Dirección General de Fondos Europeos establece medidas para impulsar la igualdad de género en el ámbito de sus competencias, habiéndose fijado como **objetivo** estratégico el de integrar la perspectiva de género en el ámbito de los fondos europeos.

Así, tomando como **objetivo** operativo el de velar por la observancia de la política de igualdad de género en la gestión de los fondos europeos en Andalucía, se asegura que todas las actuaciones de la Dirección General sean llevadas a cabo teniendo en cuenta una perspectiva de género. Al mismo tiempo, se transmite esta integración de la perspectiva de género a todos los órganos gestores de fondos europeos en la Junta de Andalucía. En consecuencia, la regulación de los fondos estructurales europeos, tanto en el actual periodo 2014-2020 como en el próximo periodo de programación 2021-2027, integra el enfoque de género en todas las actividades, procurando que los programas financiados por los fondos contribuyan a la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres. Ello supone la incorporación del concepto de horizontalidad de género en la definición e instrumentalización de operaciones cofinanciadas, especialmente en el alta de operaciones, donde la integración de la perspectiva de género se traduce en un impulso a aquellas operaciones que tengan un impacto positivo en la igualdad entre hombres y mujeres.

Al mismo tiempo, 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.

72A EMPRESA, EMPRENDIMIENTO INNOVADOR Y ECONOMÍA DIGITAL

La innovación tecnológica permite generar mejoras en la productividad y competitividad de la economía, y con ello, favorecer un crecimiento económico sostenido a largo plazo. Por este motivo, el impulso de la economía digital, el desarrollo inteligente y la transformación digital en la ciudadanía, la empresa y la administración, constituye un pilar estratégico en nuestra Comunidad Autónoma. El significativo impulso y desarrollo de los últimos años en estos ámbitos ha permitido que la Comunidad Autónoma haya avanzado notablemente en su proceso de incorporación a la economía y sociedad digitales. Las actuaciones dirigidas a la ciudadanía han sido fundamentales en este ámbito, al objeto de eliminar las brechas digitales, esencialmente las derivadas de los desequilibrios de género, que disminuyen en las generaciones más jóvenes, pero que aún persisten en función de la edad y la situación de algunos grupos de mujeres, perpetuándose así roles y estereotipos de género relacionados con la economía y sociedad digital. De esta forma, la incorporación de las mujeres a estos ámbitos no es una opción, sino una necesidad para aprovechar el talento femenino e incorporar a uno de los sectores que más trabajo de calidad va a requerir.

Dentro del programa presupuestario 72A, en lo relativo al apoyo a proyectos estratégicos de innovación, la implantación de la economía digital, el desarrollo inteligente y la inclusión digital e-igualdad, se contemplan para el 2020 una serie de programas y proyectos en los que se integra la perspectiva de género y en los que se potencian y desarrollan acciones iniciadas durante el presente ejercicio y anteriores. Por este motivo, este programa presupuestario plantea como **objetivo** estratégico de género impulsar la participación de las mujeres en el sector TIC andaluz. Dicho objetivo estratégico de género se sustenta en el hecho de que, pese a que los datos estadísticos muestran que la participación de hombres y mujeres en el mercado laboral español se va acercando al equilibrio, lo cierto es que cuando se desagrega por sectores, dicha brecha tiende a aumentar en los empleos más tecnológicos del mercado laboral y en sectores específicos como el de las empresas TIC o el emprendimiento más innovador, en los cuales las diferencias entre hombres y mujeres son mucho más elevadas. En consecuencia, es necesario eliminar los estereotipos, que afectan especialmente a las mujeres, sobre el sector tecnológico y fomentar las vocaciones en profesiones vinculadas a la economía digital.

Dicho objetivo estratégico se articula a través del **objetivo** operativo para el aumento de la participación de las mujeres en el sector TIC andaluz. A través del programa WomAN-Digital, se pondrán en marcha actuaciones para el fomento de las vocaciones tecnológicas y para promover la incorporación de mujeres y su desarrollo profesional en el sector TIC.

Otras actuaciones en este sentido son las de dar continuidad a la oficina técnica de promoción de la igualdad de género, así como al programa para la implantación de medidas y planes de igualdad en las pymes andaluzas del sector TIC. Junto a ello, se van a concentrar esfuerzos en concienciar sobre la importancia de la presencia femenina en las áreas técnicas de desarrollo de la economía digital, fomentando la identificación, desde los niveles educativos más básicos, de las niñas con la ciencia y la tecnología y promoviendo las vocaciones de mujeres por carreras científico-técnicas, estableciendo una colaboración activa con otras administraciones y el sector privado para sumar esfuerzos en la promoción de la participación femenina en el sector digital.

Asimismo, en otro de los objetivos estratégicos del programa, dentro de las actividades para promover la transformación digital de la sociedad, se desarrollarán acciones formativas específicas para reducir la brecha digital de género y mejorar la competencia digital, centrándose en los segmentos de población y áreas de actividad donde se detectan mayores diferencias.

En otro de los objetivos estratégicos del programa, el dedicado a reforzar el emprendimiento y el tejido empresarial andaluz a través de la innovación, que se desarrolla mediante el objetivo operativo que persigue la mejora del emprendimiento innovador en igualdad, se pretende articular medidas que permitan incrementar el papel de las mujeres en el tejido empresarial de mayor valor añadido, evitando su exclusión de los ámbitos de decisión relacionados con el contexto empresarial. Para ello se impulsará el emprendimiento con base tecnológica en igualdad, dentro de un ecosistema de empresas tecnológicas y de innovación en Andalucía, y se reorganizará el Sistema Andaluz de Emprendimiento e Innovación.

La aprobación del Plan de Emprendimiento va a suponer el instrumento básico de planificación, coordinación, ejecución, desarrollo y evaluación de las políticas públicas que se desarrollen en esta materia al objeto de alcanzar la máxima eficacia y eficiencia en la consecución de los objetivos marcados por la Ley 3/2018, de 8 de mayo, Andaluza de Fomento del Emprendimiento. En el Plan se van a recoger, entre otras medidas, líneas de apoyo a las empresas emergentes de base tecnológica, de fomento del espíritu emprendedor, empresarial e industrial y actuaciones para la promoción de la cultura emprendedora, tecnológica, creativa e innovadora entre la población andaluza en general y, especialmente, entre la juventud potencialmente emprendedora, fomentando la participación de las mujeres, así como el desarrollo de programas y actuaciones de investigación, sensibilización, asesoramiento, formación y tutorización para promover la creación de iniciativas emprendedoras, generadoras de nuevos proyectos empresariales o compañías de arranque (conocidas como “start up”).

76A ORDENACIÓN Y PROMOCIÓN COMERCIAL

El programa presupuestario 76A, Ordenación y Promoción comercial, tiene como fin 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.

Este programa cuenta en el Presupuesto 2020 con un **objetivo** operativo de género, (Promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el sector comercial y artesanal) encuadrado dentro del **objetivo** estratégico de Promover el aumento de la competitividad y el emprendimiento en el sector comercial. Dicho objetivo operativo de género tiene como finalidad impulsar medidas que contribuyan a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres tanto en términos de empleo como de titularidad de negocios, así como en cuanto a la representatividad en los órganos de asesoramiento y participación de ambos sectores. Para ello resulta imprescindible contar con datos actualizados para la elaboración de un

adecuado diagnóstico de las desigualdades de género en el sector comercial y artesanal que permita una óptima planificación a medio plazo, de modo que se pueda contar con una agenda para la igualdad en los sectores comercial y artesanal.

Las actuaciones de concienciación y fomento de la igualdad de género en el sector comercial y artesanal tienen como finalidad superar el mínimo legal de representación equilibrada de mujeres y hombres para los órganos de asesoramiento y representación de ambos sectores, así como atender la necesidad de contar con información actualizada de los indicadores principales obtenidos de los estudios de género realizados en los ejercicios precedentes, los cuales servirán de base para conocer la evolución del principio de igualdad de género en los instrumentos de planificación y actuaciones en materia de comercio y artesanía llevadas a cabo por la Dirección General de Comercio.

Por otra parte, el programa 76A incluye otras actuaciones que contribuyen a fomentar la igualdad de mujeres y hombres en el sector comercial.

- Así, las convocatorias de subvenciones destinadas a la modernización de las pequeñas y medianas empresas comerciales y artesanales prevén, 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 aquellas pymes comerciales que hayan implantado planes de igualdad.
- También se han propuesto indicadores específicos para conocer en qué medida se han visto beneficiadas las mujeres por las ayudas concedidas, tanto por ser titular de las correspondientes empresas comerciales o artesanales como por ser la persona que asume el relevo generacional de dichas empresas.
- Por último, toda la información relativa a los indicadores, en la medida que pueda ser accesible, se presentará desagregada por género.

14.31 INSTITUTO DE ESTADÍSTICA Y CARTOGRAFÍA DE ANDALUCÍA

54F ELABORACIÓN Y DIFUSIÓN ESTADÍSTICA Y CARTOGRÁFICA

El programa presupuestario 54F financia la producción y difusión de las actividades que corresponden al Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) de entre las incluidas en el Programa Estadístico y Cartográfico de Andalucía para el año 2020, así como la coordinación del Sistema Estadístico y Cartográfico de Andalucía (SECA) para el mismo ejercicio, en el marco del Plan Estadístico y Cartográfico de Andalucía 2013-2020.

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 siguientes **objetivos** estratégicos del programa 54F:

- Elaborar 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.
- Hacer efectivas 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 el 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 competencias 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.

A partir de estos objetivos estratégicos del programa 54F, en el ejercicio 2020 se destacan las siguientes actuaciones:

- Elaboración y ejecución de actividades estadísticas y cartográficas: el Programa Estadístico y Cartográfico 2020 asigna 83 actividades de producción al IECA. De ellas 43 serán difundidas desagregadas por sexo. Desde la perspectiva del tipo de información, 32 de las actividades integrarán información estadística georreferenciada, 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 sobre aspectos como la demografía y la población, las familias y los hogares, la educación, formación, mercado de trabajo, actividad económica etc. Asimismo, como novedad, en el ámbito de las encuestas sociales, se llevará a cabo la Encuesta Social del ejercicio 2020, la cual, en línea con las realizadas en ejercicios precedentes, volverá a dirigirse a los hogares andaluces y permitirá el análisis social con perspectiva de género. Esta encuesta se diseña a partir de un conjunto de variables socioeconómicas básicas estandarizadas como el sexo, lo que permite la medición de desigualdades entre mujeres y hombres y 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, actualizando el Inventario de fuentes de información administrativa de la Junta de Andalucía, que pretende incrementar el conocimiento de las fuentes administrativas existentes para el aprovechamiento de las mismas, utilizándolas cuando sea posible y evitando así que se dupliquen las solicitudes de información. Asimismo, 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. Entre las actividades derivadas de la coordinación con el resto del SECA es destacable la elaboración y difusión del Sistema de información con perspectiva

de género de Andalucía. Se trata de un banco de datos multitemático que permite observar y analizar los ámbitos y factores que condicionan las desigualdades por razón de género en la sociedad andaluza actual, y su evolución en el tiempo mediante la presentación de series de datos.

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 los Presupuestos. En cuanto al cumplimiento de las recomendaciones efectuadas en el correspondiente Informe de auditoría APG, en lo relativo a la elaboración presupuestaria, el IECA da continuidad a las acciones que ya se observaron en el anterior presupuesto. Concretamente, se va a seguir manteniendo el inventario de actividades estadísticas y cartográficas, y el 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. Igualmente, cuando informe de los proyectos de creación de registros administrativos, recomendará la desagregación por sexo de todas las variables referidas a personas. Por otra parte, en el ejercicio 2020 culminará la elaboración del Plan Estadístico y Cartográfico 2021-2027. Finalmente, se señala que en 2020 se evaluará el cumplimiento del programa estadístico y cartográfico de Andalucía 2019, tanto en el ámbito del IECA como del SECA.

En cuanto a la ejecución presupuestaria, el IECA a través de su programa 54F mantiene la inclusión de cláusulas de género en su contratación administrativa. Para 2020, el IECA va a tramitar una convocatoria para el nombramiento de personal interino, de apoyo a la ejecución del PO FEDER Andalucía. Se seguirá para ello el procedimiento que establece la Secretaría General para la Administración Pública, que garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso a la función pública.

Por último, en el marco de la implementación de la Metodología G+, y en relación con su DOE. G+, se señala que el IECA ha reproducido los objetivos estratégicos, operativos y actuaciones del ejercicio 2019, y a ellos se asigna una estructura de indicadores de impacto, de resultados y de realización, con la finalidad de consolidar la perspectiva de género en la producción y difusión de información geoestadística de la Junta de Andalucía. Se mantendrá en 2020 el equipo de trabajo para el seguimiento del DOE G+. Por último, en relación con el proceso de elaboración presupuestaria, se observa que el programa está teniendo en cuenta las recomendaciones de la Dirección General de Presupuestos en relación con la calidad de los indicadores.

Por tanto, el IECA continúa avanzando en cuanto a la incorporación de las recomendaciones de su Informe de auditoría, por lo que se puede decir que éstas se están cumpliendo, recomendándose su continuidad y mejora en próximos ejercicios presupuestarios.

14.32 AGENCIA DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA DE ANDALUCÍA

61N DEFENSA DE LA COMPETENCIA

La Agencia de Defensa de la Competencia tiene 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. Mientras que el papel de defensa de la competencia se dirige más al sector empresarial, la actividad de mejora de la regulación se dirige fundamentalmente a las personas jurídicas e instituciones.

La actuación de la Agencia en cuanto a la igualdad de género, se orienta a su política de personal por un lado, y al Sistema de Información y Defensa de la competencia por otro. Gracias a este último, la ciudadanía en general 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. 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.

Para el Presupuesto 2020 se establecen los siguientes **objetivos** con relevancia de género:

- Llevar a cabo 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.
- Identificar 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.
- Dar 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 colectivos o asociaciones de mujeres profesionales y empresarias.

Para la consecución de estos objetivos, se establecen las siguientes actuaciones:

- Efectuar 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.

- Procurar 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.
- Estudiar 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.
- Fomentar 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. En la actualidad, la Agencia IDEA actúa como organismo intermedio de la Subvención Global de Andalucía Competitividad, Innovación y Empleo, FEDER Andalucía 2014–2020, por lo que 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 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. Dichas órdenes establecen, entre los requisitos que deben reunir las empresas solicitantes para la obtención de las subvenciones, que no podrán obtener la condición de beneficiarias de las subvenciones reguladas las personas o entidades en quienes concurra 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.

Por otro lado, la Orden de 5 de junio de 2017, determina la acción 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. Así, 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:

- 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».
- 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.
- Empresas que cuenten con certificado en responsabilidad social corporativa según la norma IQNet SR10 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”.

Se ha determinado como **objetivo** para el ejercicio 2020 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 y 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; 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, así como en la igualdad de acceso y selección de personal; y medidas de igualdad en materia de salud laboral.

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); prestación del 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; y transferencia del 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.

Se plantea para 2020 un **objetivo** específicamente orientado a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres: Analizar desequilibrios de género en el ámbito del Sistema Andaluz del Conocimiento. Asociadas al mismo, se proponen las siguientes actuaciones:

- Elaboración de dos informes que analicen 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; y 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.

Estos informes se basarán 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, Conocimiento, Empresas y Universidad, el Sistema de Información Científica de Andalucía (SICA) y el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD).

- Revisión y actualización de un total de 84 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; e indicadores sobre procesos y resultados del sistema universitario (alumnas, egresadas, tesis leídas y aprobadas por mujeres).

A estas dos actividades, ya existentes en ejercicios anteriores, se añade en 2020 otra consistente en la elaboración y difusión de los indicadores de impacto de género con el objeto de medir la repercusión de los informes sobre mujeres en el Sistema Andaluz del Conocimiento.

Se sumarán otras que incluyen de modo horizontal la perspectiva de género, a través de la desagregación por sexo de la información que tratan o producen, tales como:

1. Número de consultas atendidas en la gestión del Sistema de Información Científica de Andalucía (SICA).
2. 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.
3. 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 talentía) medidas de acción positiva que promueven la igualdad.
4. 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.

En el 2020, y en cumplimiento de las recomendaciones y sugerencias establecidas en el Informe de Análisis de Integración de la perspectiva de género del borrador del Anteproyecto 2020, se introduce en los objetivos operativos “Evaluar a los agentes del SAC” y “Facilitar la formación avanzada y movilidad del conocimiento”, una actuación en la que se introduce la perspectiva de género, a fin de tener en cuenta dicho enfoque en todas las áreas pertinentes.

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 cuanto al seguimiento de estas recomendaciones, en lo relativo a la planificación presupuestaria, la Agencia ha mantenido el cumplimiento de la recomendación de mejorar la planificación de género, y presenta el mismo objetivo que en el presupuesto anterior.

También señala haber incluido actuaciones de género en otros dos objetivos operativos. Refiere en su documentación haber cumplido el compromiso de elaboración y publicación del informe “Mujeres en el sistema andaluz del conocimiento” 2017, que convive con la previsión, para 2020, de realizar un análisis de los indicadores que evidencien la existencia de brechas de género y establecer las necesidades para realizar una investigación sobre las posibles causas de la desigualdad, a partir de la elaboración del informe anual “Mujeres en el sistema andaluz del conocimiento” correspondiente a 2020. Esta actuación ya se previó en el Presupuesto anterior, sin que se haya producido ningún avance en esa dirección de diagnosis de las causas de las brechas detectadas.

Se sigue incluyendo entre las previsiones para el Presupuesto 2020, la del Presupuesto 2019 referente al diseño, creación y gestión de una base de datos interna para el análisis evolutivo de los indicadores PAIF relacionados con género. Sobre esta actuación ya prevista en el presupuesto anterior, se señala que se ha llevado a cabo la revisión de los indicadores del PAIF desagregando por sexo todos los pertinentes.

En la ejecución presupuestaria, al igual que en el Presupuesto de 2019, no se refiere ningún avance en el cumplimiento de los compromisos, y se recoge la misma previsión para el Presupuesto 2020, de analizar posibles mejoras en las actuaciones de los objetivos operativos. Cabe decir que esta previsión se corresponde con la planificación presupuestaria, no con la ejecución.

Por último, no se ha aportado información sobre el cumplimiento de la aplicación de la metodología G+.

La Agencia cumple, con carácter general, con las recomendaciones de su auditoría, aunque conviene avanzar en su aplicación progresiva, para abordar medidas subsiguientes de mejora.

15.00 CONSEJERÍA DE SALUD Y FAMILIAS

La Consejería de Salud y Familias, en relación con el 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 Consejería de Igualdad y Políticas Sociales.

Como **objetivo** estratégico de género se propone Avanzar en la reducción de la brecha de desigualdad de género en salud en la población, 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.

De especial interés será el progresivo desarrollo del Plan estratégico de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (PIOHM) del Servicio Andaluz de Salud, que se suma así al conjunto de instituciones sanitarias del SSPA, para impulsar una cultura comprometida con la igualdad dentro de la organización incorporando el valor de la igualdad como una de sus claves en política profesional.

Con ello, la sanidad pública andaluza asume entre sus valores que debe contribuir a reducir la brecha de desigualdad entre mujeres y hombres, y que su relación con la sociedad debe caracterizarse con los atributos de una organización socialmente responsable. Sin duda, su actuación contribuirá a consolidar una sociedad más igualitaria y se plantea como prioridad de este ejercicio lograr este efecto en la cultura profesional.

En cuanto al área de familias, entre las diversas actuaciones que desarrollará, se impulsará una Ley de familias 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 la mujer 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 la madre y al recién nacido en su salud y asegurar además su empleo. Para 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 promoción de la maternidad.

La Ley incluirá otros incentivos a mujeres embarazadas o con hijos o que tienen dificultades para seguir con su embarazo; ayuda a domicilio en partos múltiples y teleasistencia en casos de embarazo de riesgo. La familia numerosa se incentivará con beneficios fiscales y también se estudiarán deducciones en el IRPF para las que además tienen hijos e hijas con discapacidad, algo que ya contempla la normativa estatal. El objetivo es culminar una ley que englobe a todas las consejerías e incorpore la perspectiva de familia en todas las actuaciones.

120 DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE SALUD Y FAMILIAS

El contenido del programa presupuestario 120 son 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. El **objetivo** específico en materia de igualdad de este programa continúa siendo el incremento de las acciones formativas y de sensibilización en igualdad de género de la Consejería. Por ello, el área de trabajo donde se definen principalmente las actuaciones orientadas a corregir las desigualdades de género son sobre todo en el área de gestión de los recursos humanos, ya que en el ejercicio 2020, para materializar este **objetivo**, se contará con la coordinación del Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP), con el propósito de continuar afianzando los avances en materia de conciliación y corresponsabilidad en el ámbito laboral, familiar y personal.

Respecto al resto de áreas que engloba el programa 120 destacan las reformas legales pendientes, debido a que durante el año 2020, son muchos los proyectos normativos que se tiene previsto aprobar en la Consejería. En materia de género hay dos trámites en los que se seguirá profundizando en los procedimientos para su aplicación: el primero, que en las bases reguladoras de las subvenciones que tramitan los diferentes órganos de la Consejería incorporen la valoración de las actuaciones sobre la efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes; y, en segundo lugar, que se emita, el preceptivo informe de evaluación de impacto de género del contenido de todos los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que impulse la Consejería, todo ello según lo preceptuado en el artículo 6.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género de Andalucía.

En relación con la aplicación de la materia de género en el área de informática, se desplegará en tres ámbitos, claves para el ejercicio 2020: la actualización y el desarrollo de los Sistemas de Información, el tratamiento informático de la gestión de la Consejería y el desarrollo de la Administración electrónica. Asimismo, en el área de planificación y control presupuestario se pondrá en marcha un estudio pormenorizado de toda la documentación que se elabora en el Anteproyecto del Presupuesto de la Consejería bajo el 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 se mejore la información contenida con criterios de calidad.

Por último y respecto al ámbito de la contratación, lo más destacable en este ámbito es la consolidación de la inclusión de las cláusulas sociales para la promoción de la igualdad de género en relación con la tramitación de los contratos celebrados por la Consejería, a instancia de los diferentes órganos de ésta.

31P SERVICIO DE APOYO A LAS FAMILIAS

Tras la aprobación del IV Plan andaluz de salud, el programa 31P incorpora los componentes y reflexiones relativas a los cuidados de salud a las políticas de apoyo a las familias andaluzas, previstas en el Decreto 137/2002, de 30 de abril, y en 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. Entre los objetivos y actuaciones del programa 31P para 2020 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 (de 3 a 12 años) y Creciendo en salud 03 (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 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, a la población de 6 a 15 años de Andalucía con el objetivo de mejorar su salud bucodental, a través de actividades de promoción y prevención, así como asistenciales, cuando se detecta la presencia de patología, posibilitando la utilización de los servicios de asistencia dental por el 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 resultados 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 interfamiliar.

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 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.

En cuanto a la asistencia dental

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 esta población al haberse incrementado la oferta de servicios desde el año 2003, en el que existían 838 ofertas de servicios dentales, al 2020 con 2.416 ofertas de servicios. Las personas dentistas que participan en el programa, tanto públicas como privadas, para la prestación dental son 1.843, de las cuales 1.078 son mujeres (58,5%).

El número de personas con derecho a la prestación en el año 2020 es de 905.179, de las cuales el 51,4% son hombres y el 48,6% mujeres. La previsión de personas atendidas para dicho ejercicio, de acuerdo con la frecuentación que se ha realizado durante los primeros meses del año es de 49,8% de hombres y 50,2% de mujeres.

Estrategia Alzheimer

Entre las seis líneas estratégicas que vertebran la Estrategia se contempla la atención integral de las personas afectadas y apoyo a las personas cuidadoras en todas las fases de la enfermedad; información, formación y asesoramiento a las personas afectadas, familias cuidadoras, asociaciones y profesionales implicados en la enfermedad de Alzheimer;

sensibilización de la opinión pública, instituciones, entidades y medios de comunicación; promoción del voluntariado y fomento del asociacionismo; promoción e impulso de líneas de investigación y de intervención.

Entre los programas ofertados, 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. Seguidamente, el programa 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 afectados 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.

41C ATENCIÓN SANITARIA

En lo que al presupuesto de la Consejería se refiere, 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.

Es por ello por lo que son fundamentalmente las Agencias Públicas Empresariales Sanitarias las que, en el marco de sus respectivos Planes de igualdad, fijan los objetivos a perseguir en materia de igualdad de género y las actuaciones concretas para desarrollarlos, sin perjuicio de las orientaciones que a este respecto realiza la Consejería de Salud y Familias. Estas Agencias Públicas, han sido pioneras en la promoción de la igualdad de género, siendo las primeras en impulsar sus Planes de igualdad, acogándose, algunas de ellas, al Programa Óptima y, posteriormente, al Programa Igualem.

Durante el año 2020, las Agencias Públicas Sanitarias van a continuar trabajando para consolidar la incorporación de la perspectiva de género en los distintos ámbitos que normalmente se reconocen: 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 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** que se fijan para el año 2020 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 estos:

Objetivo 1. Continuar incorporando la perspectiva de género en la prestación de los servicios sanitarios, identificando elementos de mejora.

Objetivo 2. Promover la incorporación de la perspectiva 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. Favorecer un mejor aprovechamiento de las potencialidades de todos los recursos humanos de la empresa.

Objetivo 4. Promover la participación más equilibrada de las mujeres y los hombres en los distintos niveles de la organización.

Objetivo 5. Incorporar la variable de igualdad de forma directa y proactiva a los procesos de gestión de personas.

Objetivo 6. 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 7. Fomentar la incorporación de hombres y mujeres en aquellos perfiles, colectivos o puestos en los que haya subrepresentación, de acuerdo con la situación del mercado de trabajo.

Objetivo 8. 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.

Objetivo 9. Desarrollar una política salarial que garantice la igualdad entre hombres y mujeres en cuanto a las retribuciones planteadas.

Objetivo 10. Formar y sensibilizar a las plantillas de las Agencias, en especial, a sus directivos, en materia de igualdad de género.

Objetivo 11. Fomentar la cultura de conciliación y corresponsabilidad que apoye la igualdad de oportunidades en las Agencias, impulsando las comisiones de igualdad de género.

Objetivo 12. Profundizar en una cultura de información y comunicación sobre las prácticas existentes en el seno de las distintas entidades en materia de igualdad de género.

Objetivo 13. Potenciar, en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa, la participación de las Agencias en proyectos dirigidos a favorecer la igualdad de oportunidades.

Objetivo 14. 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 15. 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.

41D SALUD PÚBLICA Y PARTICIPACIÓN

Con el programa presupuestario Salud Pública y Participación se 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

sólo luchar contra las enfermedades y minimizar la pérdida de la salud. El centro directivo responsable del citado programa, 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.

Cabe señalar que 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.

Por otra parte, 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.

Entre los recursos disponibles destaca el Programa Creciendo en salud, donde se va a obtener información desagregada por sexo, para evaluar la equidad de las actuaciones, y en los Planes de tabaquismo, accidentabilidad o la Estrategia de salud sexual que se incorporan para este ejercicio.

A continuación se relacionan, en el marco de los **objetivos** estratégicos y operativos del Programa 41D para 2020, aquellas actuaciones que permitirán avanzar en el conocimiento del impacto sobre el género:

Objetivo estratégico 1: 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 a favorecer entornos de vida más saludables.

- **Objetivo operativo:** Implementar actuaciones de promoción de salud dirigidas a todas las etapas de la vida de las personas. Desarrollo de los programas de: Promoción de

la salud en los lugares de trabajo (PSLT); “Creciendo en salud” en los centros educativos de Andalucía; “Forma joven” en los centros educativos de Andalucía; Comedores saludables; Iniciativa “Imagen y salud” en el marco de la prevención de los Trastornos de la conducta alimentaria. Además del desarrollo de la Estrategia andaluza de salud sexual; del Proyecto de humanización a la atención perinatal en Andalucía; del Plan integral de accidentabilidad de Andalucía; del Plan integral de tabaquismo de Andalucía; de campañas informativas sobre actuaciones desarrolladas en el marco de los Planes integrales de salud y la evaluación y seguimiento de los Planes integrales de salud de Andalucía.

- **Objetivo operativo:** Disminuir las tasas de morbimortalidad de enfermedades prevenibles mediante inmunización y su actuación prevista es: Desarrollo de la estrategia de vacunación de Andalucía.
- **Objetivo operativo:** Reducir la incidencia del VIH/Sida e ITS entre la población de Andalucía. Y sus actuaciones previstas: Distribución de material prevención de 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) y Subvenciones a entidades que desarrollan su trabajo en el ámbito del VIH/Sida

Objetivo estratégico 2: Reducir las desigualdades sociales en salud, garantizando 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.

- **Objetivo operativo:** Desarrollar actuaciones de promoción de estilos de vida saludables en grupos de población específicos, que se implementará mediante las actuaciones: Desarrollo de los grupos socioeducativos de atención primaria (GRUSE); Desarrollo de Creciendo en Salud y Forma Joven en centros educativos ubicados en ZNTS y del Programa de salud infantil y adolescente de Andalucía en el Sistema Sanitario Público de Andalucía.
- **Objetivo operativo:** Mejorar el conocimiento de las Enfermedades Raras en Andalucía mediante el 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, con las actuaciones: Desarrollo de la estrategia Al-Lado y Línea de subvenciones para desarrollar proyectos de ayuda mutua en salud y autocuidados.
- **Objetivo operativo:** Mejorar la atención sanitaria y la prevención a personas en situación de prostitución. Actuaciones: Convenio de colaboración para la atención a la salud de las personas en situación de prostitución y Línea de subvenciones para la atención a la salud de las personas en situación de prostitución.

Objetivo Estratégico 3: Avanzar en la calidad con la finalidad de mejorar los resultados en salud.

- **Objetivo operativo:** Garantizar la ordenación farmacéutica en Andalucía. Actuaciones: Autorización, coordinación y control de servicios y establecimientos farmacéuticos y de productos sanitarios.
- **Objetivo operativo:** Diseñar el modelo de Estrategia de la Atención Socio Sanitaria de Andalucía. Actuaciones: Análisis y coordinación de las líneas fundamentales del modelo de Estrategia de la Atención Socio Sanitaria de Andalucía, y Elaboración de los documentos principales de la Estrategia de la Atención Socio Sanitaria de Andalucía.

Objetivo Estratégico 4: Contribuir a mejorar la salud y el bienestar de la población andaluza a través de la investigación, desarrollo e innovación en salud.

- **Objetivo operativo:** Establecer Planes y programas del ámbito de protección de la salud. Actuaciones: Desarrollo de la Estrategia de Seguridad Alimentaria para Andalucía y del Plan Nacional de Control Oficial de la Cadena Alimentaria (PNCOCA) en Andalucía.
- **Objetivo operativo:** Mantener un sistema de análisis por laboratorio de los peligros asociados a los riesgos para la salud, mediante la toma de muestras y análisis de muestras alimentarias.
- **Objetivo operativo:** Potenciar la vigilancia de la salud y el control de las enfermedades transmisibles y no transmisibles. Actuaciones: 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. Mantenimiento de las publicaciones en materia de vigilancia de la salud. Desarrollo del programa de farmacovigilancia en el ámbito geográfico de Andalucía.

Objetivo Estratégico 5: Reducir la brecha de desigualdad de género en salud en la población.

- **Objetivo operativo:** Desarrollar el Protocolo Andaluz para la Actuación Sanitaria en materia de Violencia de Género. Actuaciones: 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. Actuaciones: 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.

Objetivo Estratégico 6: Promover la participación de la ciudadanía en la planificación y evaluación de la política sanitaria.

- **Objetivo operativo:** Favorecer la participación activa de la ciudadanía en aspectos de la salud y sus determinantes. Actuaciones: Elaboración de la estrategia de participación en salud y gestión del Censo de asociaciones en salud de Andalucía.

41K POLÍTICA DE CALIDAD Y MODERNIZACIÓN

La finalidad del programa es la mejora de la calidad, investigación y gestión del conocimiento del Sistema Sanitario Público.

La Estrategia de investigación, desarrollo e innovación en salud 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.

El análisis de situación evidencia un desequilibrio entre el porcentaje de mujeres que son investigadoras principales, y el porcentaje de investigadoras mujeres que son directores de sus grupos de investigación o de institutos de investigación biomédica o sanitaria. En los últimos datos analizados se observa que del total de personas investigadoras participantes en proyectos, un 52% son mujeres, pero solo en el 42,5% figuran como investigadoras principales. En cuanto a los grupos de centros e institutos de investigación biomédica o sanitaria, tan solo el 15% está liderado por mujeres.

La situación de las mujeres investigadoras contratadas en programas competitivos es algo mejor, superando actualmente al de los hombres. El dato global de investigadoras de carrera contratadas en estos programas ha aumentado en los últimos años, pasando de 32 en el año 2012 a 188 en 2017. Sin embargo, se produjo un descenso en la proporción mujeres/hombres, pasando de un 64,6% en 2012 al 61,1% en 2017.

A la luz de estos datos, el programa 41K se plantea desde entonces una serie de objetivos que faciliten una mejora en las condiciones de igualdad en la investigación y la innovación en el Sistema Sanitario Público Andaluz (SSPA) y, sobre todo, que permitan incrementar el liderazgo de investigadoras mujeres en proyectos como investigadoras principales, como líderes de grupos y como directores de institutos de investigación biomédica. El programa presupuestario define todos sus objetivos realizando el análisis de la perspectiva de género, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la generación de conocimiento y la calidad e innovación del Sistema Sanitario Público Andaluz (SSPA).

Para el 2020, 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 innovación. Está detectado, que a pesar del gran porcentaje de investigadoras mujeres y del porcentaje de profesionales mujeres en el SSPA, el porcentaje de líderes en grupos, centros e institutos de investigación es mucho menor al esperable en condiciones de igualdad.

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 directivos de los órganos de decisión mujeres no solo como objetivo en

sí mismo sino 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 mejora el conocimiento de los decisores en materia de igualdad. Como actuación se contempla la 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 investigadoras, y reducir de este modo la brecha existente.

Objetivo operativo: Garantizar la igualdad en el liderazgo investigador en los proyectos de investigación e innovación. En este objetivo operativo se trata de potenciar que exista liderazgo investigador por mujeres tanto favoreciendo la igualdad en los puestos de liderazgo en proyectos como en los puestos directivos. Se plantean en este objetivo una serie de actuaciones que faciliten una mejora en las condiciones de igualdad en la investigación y la innovación en el SSPA y sobre todo que permitan incrementar el liderazgo de investigadoras mujeres en proyectos como investigadora principal y como directoras de institutos de investigación biomédica:

- Otorgar mayor puntuación a proyectos liderados por mujeres: Se otorga mayor puntuación en las convocatorias competitivas de proyectos donde la investigadora principal sea mujer.
- 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.

44H CONSUMO

Para el Presupuesto 2020, en el ámbito de las competencias de la Dirección General de Consumo, y de acuerdo con lo planteado en el Documento de Orientaciones Estratégicas se ha incluido dentro del **objetivo estratégico** de la Consejería de Salud y Familias reducir la brecha de desigualdad de género en salud en la población. El **objetivo operativo:** Mejorar los sistemas de información de las subvenciones de consumo para desagregar por sexo todas las variables.

En el ámbito de las subvenciones, en las que la Dirección General de Consumo convoca dos líneas para asociaciones de personas consumidoras y 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 y que no han podido ser atendidas durante el ejercicio anterior.

Dentro del **objetivo operativo:** Reforzar el uso del arbitraje y la mediación como vías de resolución de conflictos, se tiene previsto realizar la actuación relacionada con la igualdad de género: Alcanzar la paridad en los órganos de participación de la Dirección General de Consumo, con el objetivo operativo de alcanzar la paridad en el 90% de los órganos de participación.

En el marco del **objetivo** operativo: Mantener las actuaciones encaminadas a que el mercado cumpla con la normativa, se ha incluido la siguiente actividad en materia de género: 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, continuando con la labor realizada en años anteriores

Y dentro del **objetivo** Mantenimiento y promoción al movimiento asociativo de consumo, se ha incluido la siguiente acción que aspira a que en el total de programas subvencionados en materia de consumo se tenga en cuenta 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 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 los Presupuestos. En conjunto, se valora que el programa cumple con una parte importante de las recomendaciones emitidas en el Informe de auditoría.

En la fase de elaboración presupuestaria, para 2020 el programa presupuestario 44H tiene previsto continuar realizando un análisis de los datos de la realidad en el ámbito de consumo, para identificar posibles brechas de género que le permita reorientar la planificación presupuestaria en este ámbito, integrando la dimensión de género en su actuación.

En la fase de ejecución presupuestaria, atendiendo a la recomendación de integrar la perspectiva de género en las actuaciones pertinentes, cabe destacar el logro alcanzado en la gestión de Órganos colegiados, en los cuales se promueve el aumento de la participación femenina para alcanzar la paridad, en la que ha participado la Dirección General de Consumo. En este sentido, en 2018 se logró obtener una representación paritaria en el 82% de los órganos existentes.

Por último, valorando el grado de implementación de la metodología G+ durante este periodo, no se observan avances significativos, en este sentido. Por ello, se considera que el programa 44H Consumo debe seguir manteniendo su senda de avance en el cumplimiento de las recomendaciones del Informe de Auditoría.

15.31 SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

120 DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE SALUD Y FAMILIAS

Este programa presupuestario 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. 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.

Destaca la importancia de la contribución a la igualdad de género que puede hacerse desde la política de recursos humanos, no solo porque ha de atender a un colectivo altamente feminizado y con desequilibrios de género muy específicos, sino por cuanto la actividad desarrollada por el personal de la Agencia puede tener fuertes efectos en favor de la igualdad en la población y de su calidad de vida. Por otra parte, impulsa la integración de la perspectiva de género en el presupuesto.

Para ello se han marcado los siguientes **objetivos** para 2020:

- Implantar un sistema de gestión de la igualdad como recurso para la dirección y gestores de profesionales del SAS, que facilite la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades, contribuya a la reducción de las brechas de género que pudieran existir y la mayor conciliación de vida personal y profesional.
- Completar la puesta en marcha e implantación del Plan estratégico de igualdad para el personal del SAS.
- 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 este ejercicio las siguientes actuaciones:

- Puesta en marcha de procedimientos de gestión de la igualdad de género.
- 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.

31B PLAN SOBRE ADICCIONES

A través del programa presupuestario 31B Plan sobre adicciones se desarrollan aquellas actuaciones encaminadas a la reducción del consumo de drogas y otras adicciones y de los riesgos que para la salud y para la sociedad en general se derivan de dicho consumo, estableciendo como objetivos estratégicos el adaptar la red de atención a las drogodependencias a las demandas emergentes, el diversificar la oferta terapéutica a las diferentes tipologías de personas usuarias, desarrollar una red de emergencia social, e impulsar programas preventivos en los ámbitos educativos, familiar, comunitario y laboral. Todo ello acentuando los programas específicos de prevención que se dirigen a jóvenes y a poblaciones de riesgo, al igual que una mejor adaptación de la red incorporación social a las necesidades de los colectivos.

La perspectiva de género es una línea prioritaria y transversal en el análisis del consumo de drogas, en el diseño y la planificación de los diversos programas y recursos, de manera que partiendo de los condicionantes que diferencian los consumos de mujeres y hombres, se ajusten las acciones a las necesidades diferentes. Las mujeres con problemas relacionados con las adicciones presentan mayor vulnerabilidad ante el riesgo de exclusión social y cuentan con menos apoyos de redes familiares y sociales. El género constituye una categoría muy relevante a la hora de explicar el fenómeno de las adicciones, por lo que las actuaciones que se realicen han de integrar este enfoque si quieren ser eficaces y adaptadas a la realidad, las motivaciones, los perfiles y patrones de consumo diferenciales de mujeres y hombres.

En base a los datos recabados a partir de encuestas de población de ámbito estatal y autonómico, así como de datos sobre personas atendidas en la red asistencial, se plantean para el ejercicio 2020 los siguientes **objetivos**, igualmente incardinados en el III Plan andaluz sobre drogas y adicciones (2016-2021):

- Analizar los condicionantes de género que puedan explicar las diferencias observadas en el consumo de sustancias y conductas adictivas de mujeres y hombres, a través de estudios y proyectos de investigación.
- Mejorar, en las actuaciones preventivas, los sistemas de registro de datos desagregados por sexo sobre los indicadores más relevantes. Se continuará con la colaboración entre las Consejerías de Educación y Deporte y de Salud y Familias en el Programa hábitos de vida saludables, así como en el Programa ciudades ante las drogas a nivel comunitario y con la colaboración de las corporaciones locales para la prevención de las conductas de riesgo, abordando el problema del consumo en general y específicamente en población adolescente, adaptando las intervenciones a las necesidades de hombres y mujeres.
- Realizar, en el ámbito asistencial, un diagnóstico de los recursos y programas, adaptándolos a todos los perfiles de personas consumidoras, junto con la revisión y adecuación de los protocolos de atención, a fin de atraer la demanda latente de mujeres con problemas de adicciones a la Red de tratamiento.
- Fomentar, en el ámbito de la inserción social y laboral, la participación de hombres y mujeres, adaptando las acciones formativas y laborales.
- Continuar 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 género.

Para alcanzar los objetivos anteriores se desarrollarán las siguientes actuaciones:

- Programa de prevención comunitaria “Ciudades ante las drogas”. Ciudades ante las drogas es el programa con mayor cobertura poblacional y mayor número de actividades puestas en marcha en Andalucía. Con carácter prioritario, se diseñan 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 más jóvenes, a través del Programa hábitos de vida saludable, en las familias como agentes de prevención, 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.

- Desarrollo de programas de prevención selectiva e indicada. Para evitar la instauración de conductas adictivas, la dependencia a sustancias psicoactivas y de consumos de riesgo y/o abusivos y para reducir la mortalidad y morbilidad asociadas se potencian actuaciones para la reducción de riesgos y daños en los diferentes ámbitos, especialmente en contextos de ocio nocturno considerados como zonas de alto riesgo, frecuentados generalmente por personas jóvenes de ambos sexos, en los que se consumen sustancias psicoactivas nuevas que pueden suponer una amenaza a la salud pública.
- Aumento del grado de información sobre el consumo de drogas y otras adicciones. Actuaciones dirigidas a promover una conciencia sobre la importancia de los problemas y daños relacionados con las adicciones y sobre la posibilidad de evitarlos, a través del Sistema español de alerta temprana (SEAT), que permite detectar de manera precoz sustancias, nuevos patrones de consumo y/o incidencias relacionadas con el consumo recreativo de drogas a través de acciones de proximidad. Por su parte el teléfono de información sobre drogodependencias y adicciones, se mantendrá como instrumento por el cual se facilita información sobre los recursos existentes en Andalucía para la Atención a personas con problemas de adicciones, siendo un instrumento que contribuye igualmente a valorar la percepción del riesgo por parte de la población andaluza.
- Desarrollo de acciones formativas centradas en la perspectiva de género y adicciones. Dirigidas al personal técnico de la Red de drogodependencias para mejorar la perspectiva de género en el ámbito de las adicciones previo análisis de las necesidades formativas en esta materia.
- Realización de estudios específicos en género y adicciones y/o adaptación de Programas de intervención. Se fomentará el diseño y puesta en marcha de estudios de investigación sobre los consumos en la población joven andaluza, analizando los distintos consumos y motivaciones ante el mismo entre mujeres y hombres y la revisión de protocolos asistenciales.
- Mantenimiento de una red asistencial con centros de carácter ambulatorio y residencial. Se continuará con el mantenimiento de la 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 residencial 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 entre 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 e hijas menores de tres años.

- Implantación de la estandarización asistencial en los Centros de tratamiento ambulatorio. Se plantea la estandarización asistencial con el objetivo de aumentar la calidad asistencial y conseguir el mayor número posible de éxitos terapéuticos en el abordaje del problema.
- Fomento y coordinación de las intervenciones realizadas en el ámbito de la incorporación social. En el área de incorporación social se fomentará la participación de hombres y mujeres en los programas PROFEAD, Arquímedes y Red de artesanos, adaptando las acciones formativas y laborales.

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.

Bajo el periodo de planificación 2016-2020, el Plan integral de salud mental de Andalucía (PISMA) propone como objetivo el desarrollo y mejora de la atención comunitaria (ambulatoria y domiciliaria) de manera especial con aquellas personas más vulnerables y necesitadas de intervenciones especializadas, en su línea estratégica relativa a la detección, atención y recuperación de los trastornos mentales.

Por ello, 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 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.

El programa 31P dispone de otras prioridades, como 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. El aumento de las necesidades de cuidado de larga duración recae de forma muy desproporcionada especialmente en las mujeres, papel atribuido socialmente a ellas y que no ha sido acompañada de una incorporación similar de los hombres a las responsabilidades y tareas asociadas al espacio doméstico.

Finalmente, en 2020 se potenciarán los recursos humanos destinados a la atención a personas con trastorno mental grave (TMG) y se reforzará el apoyo a las familias a través de la atención a las personas cuidadoras con diagnóstico de Cansancio de la persona cuidadora, así como a los pacientes frágiles con necesidades de continuidad de cuidados en el domicilio tras el alta hospitalaria. A todo ello se aplicará la necesaria perspectiva de género que contribuya a una mayor equidad, especialmente entre personas cuidadoras.

Este programa presupuestario ha fijado para 2020 los siguientes **objetivos**:

- Reforzar la atención a la infancia y 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 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 y 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.
- Disponer de mayores recursos humanos para la Atención a personas con trastorno mental grave (TMG).
- Atender a las personas cuidadoras con diagnóstico de Cansancio de la persona cuidadora y a los pacientes con necesidades de continuidad de cuidados al alta Hospitalaria.
- Mejorar la salud bucodental de las mujeres embarazadas.
- 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 nuestra Comunidad Autónoma con menos recursos y más dispersión. En la actual distribución de recursos hay diferencias importantes en las tasas de profesionales entre diferentes zonas geográficas, de tal forma que dificultan la accesibilidad e impiden la equidad y el enfoque de género en especial en zonas rurales y dispersas, en donde el papel de cuidador recae mayoritariamente en mujeres.
- Incorporación del enfoque de género en la atención especializada a la salud mental, tanto en las USMC como en las USMJ, en régimen ambulatorio y de hospitalización total o parcial a la población infantil y adolescente con trastorno mental.
- Refuerzo de la atención asertiva comunitaria a la población con Trastorno mental grave (TMG).
- Atención de personas cuidadoras con diagnóstico “Cansancio de la persona cuidadora” e identificación de pacientes frágiles con necesidades de continuidad de cuidados en el domicilio.
- Captación de mujeres embarazadas para el programa de salud bucodental.
- Promoción e identificación del rol de persona cuidadora, desarrollando acciones de sensibilización y formación en género y salud, corresponsabilidad y cuidado compartido.

41B FORMACIÓN SANITARIA, CONTINUA Y POSGRADO

Las actuaciones de este programa presupuestario 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 mismo, garantizando la aplicación e incorporación del enfoque de género en el proceso de gestión de la formación, así como el acceso equitativo de hombres y mujeres a los diferentes programas.

Para el ejercicio 2020 el programa ha fijado el siguiente **objetivo**: Continuar con la contribución a la igualdad de género en formación continuada.

Para conseguir el objetivo de igualdad en la formación, a lo largo de 2020 se promoverán actuaciones del siguiente tipo:

- Promoción de la realización de actividades formativas en materia de igualdad de género.
- Promoción de la realización de actividades formativas para abordar de forma adecuada la detección y la atención a la violencia de género en sus múltiples manifestaciones.
- Se analizará la variación anual del alumnado en actividades formativas donde exista infrarrepresentación de alguno de los dos sexos.
- Análisis de las actividades de formación desde la perspectiva de género, sobre aquellas actividades cuyo sexo esté representado en un porcentaje inferior al 40%.
- Implementación de los sistemas de información existentes para el desarrollo del GES-FORMA corporativo como aplicación fundamental para la planificación y gestión de la formación, aportando la información desagregada por sexo que permitirá analizar y corregir situaciones de desigualdad.
- 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.
- Sensibilización de todas las categorías profesionales del Servicio Andaluz de Salud a través de actividades formativas sobre género y salud.

41C ATENCION SANITARIA

Este 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 horizontalmente, 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 en Andalucía.

Para el ejercicio 2020 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. Uno de ellos es novedad en este ejercicio. La atención primaria, como eje vertebrador del sistema sanitario, estructurándose a su vez en siete objetivos operativos, seguirá siendo la gran apuesta de la organización.

Igualmente se sigue impulsando el **objetivo** estratégico: Conseguir la igualdad de género y reducir la brecha de desigualdad en salud en la población. Para ello, se seguirá trabajando en la Comisión de género y salud, que velará por la extensión del enfoque de género en todas las actuaciones del programa y adoptará, en su caso, los acuerdos que puedan ser necesarios respecto de las materias que tiene atribuidas, obteniendo la máxima eficacia y eficiencia en los procesos dirigidos a conseguir la igualdad efectiva.

Así mismo, resaltar el importante esfuerzo que se está realizando para que la perspectiva de género se refleje en el conjunto de objetivos estratégicos.

Por último, se incluye un nuevo **objetivo** estratégico: Apoyo a la salud en el entorno familiar. Este objetivo estratégico aspira a proporcionar soporte sanitario a la ley de Dependencia. El Sistema Sanitario Público de Andalucía tiene entre sus objetivos proporcionar herramientas para que el/la paciente y su cuidador/a se adapten mejor a su entorno cotidiano y les ayude a mantener niveles de dependencia que resulten menos gravosos, a pesar de sus problemas de salud. También incluye la nueva estrategia de pacientes crónicos, la continuidad de cuidados y el apoyo a las personas cuidadoras.

De acuerdo con lo anterior, son **objetivos** del programa 41C para la anualidad 2020 en materia de igualdad de género, los siguientes objetivos generales:

- Avanzar en el estudio de los determinantes sociales y clínicos de la enfermedad, analizado y valorado desde la perspectiva de género, como eje vertebrador de una sociedad más igualitaria.
- Avanzar en la igualdad en cuanto a protección y garantía de los derechos de salud, teniendo siempre en cuenta la población más vulnerable: personas menores de edad, personas mayores de edad, mujeres víctimas de la violencia de género, personas migrantes y aquellas personas que padecen alguna discapacidad.

Y los **objetivos** específicos:

- Avanzar en el desarrollo de los planes integrales con perspectiva de género, priorizando los siguientes Planes: Plan integral de enfermedades cardiovasculares, Plan integral de salud mental, Plan integral de oncología, Plan andaluz de cuidados paliativos (PACPA) y Plan andaluz de atención al Ictus, centrando los esfuerzos para avanzar en el análisis de los factores que inciden en la detección precoz y en la mejora de los resultados en salud con perspectiva de género.
- Articular el conjunto de iniciativas que consigan desarrollar el Mapa de igualdad de género y resultados en salud.

Para la consecución de los objetivos anteriores se han diseñado las siguientes actuaciones:

- Promoción de los Planes integrales o de salud para las enfermedades más prevalentes (cardiopatías, oncología, diabetes, obesidad infantil, etc.) al ámbito local y así percibirse de forma efectiva por parte de la población, al conocerse y abordarse la variabilidad en las distintas poblaciones con perspectiva de género, cubriendo todo el territorio de la Comunidad Autónoma.
- Garantía de las inmunizaciones de toda la población, mejora de la organización y la formación de los/las profesionales para la atención de las mujeres víctimas de la violencia de género y de sus hijos e hijas y el abordaje del maltrato infantil.
- Puesta en marcha de un catálogo de sistemas de información que permita atender la perspectiva de género, incorporándose la variable sexo en sistemas de información que afectan a menores y a servicios concertados: Guía para el diagnóstico de situación de género y resultados en salud.
- Mejora de los sistemas de información sobre la actividad desarrollada por los servicios concertados, desagregada por sexo.
- Potenciación de la investigación en Atención Primaria.
- Desarrollo del Mapa de igualdad de género y resultados en salud a través del análisis que se realiza, por parte de los responsables de los programas, de las diferencias existentes por sexo en cada uno de ellos.

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 Servicio Andaluz de Salud fue incluido en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2013 (APG) aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos. Se valora, en términos generales, que el programa viene desarrollando actuaciones atendiendo a las recomendaciones establecidas en el Informe de auditoría.

Durante 2019 el programa 41C ha avanzado en la integración de la perspectiva de género en su planificación presupuestaria y tiene previsto desarrollar un Mapa de la igualdad de género y resultados en salud, que permita al personal responsable de los programas detectar desigualdades en función del sexo en los servicios que gestiona. Adicionalmente, para 2020 se han incluido novedades en la planificación en áreas relevantes como por ejemplo, el apoyo a las personas cuidadoras.

En la fase de ejecución presupuestaria, se aconsejó al programa presupuestario diseñar un sistema para el seguimiento de las medidas de asistencia sanitaria integrando la perspectiva de género, quedando como reto pendiente que debe continuar profundizándose en sucesivos ejercicios presupuestarios. En cuanto a la implementación de la metodología G+, el programa está trabajando en impulsar una Comisión de género y resultados en salud, que permitirá en 2020 establecer el marco de las nuevas prioridades asistenciales. Por ello, se valora que el programa 41C Atención sanitaria cumple con una parte de las recomendaciones emitidas en el Informe de auditoría.

41E HEMOTERAPIA

El programa de hemoterapia comprende la recepción de la donación altruista de sangre, plasma y plaquetas, hasta la transfusión de estos componentes a 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 indicadores utilizados por este programa 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. A pesar de ello, analizando la evolución por sexo de los nuevos donantes, vemos que el índice de feminización ha ido mejorando discretamente a lo largo de los últimos años.

Los resultados obtenidos reflejan que durante el año 2018 el índice de feminización en donantes nuevos ha disminuido de 1,26 a 1,22, mientras que este índice en el total de donantes ha pasado de 0,81 a 0,83. Por su parte, el índice de feminización de pacientes transfundidos es de 0,99.

Para 2020 el **objetivo** marcado por el programa presupuestario es: Profundizar en el análisis de las donaciones desde la perspectiva de género y continuar la formación y sensibilización de profesionales en 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 diferenciados 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 nos permita comparar actuaciones y medidas con perspectiva de género.

41F TRASPLANTES DE ÓRGANOS

La Coordinación Autonómica de Trasplantes de Andalucía vela por garantizar el acceso de personas usuarias del Sistema Sanitario Público de Andalucía a los programas de donación- trasplante. En este sentido, la red de coordinadores de trasplantes facilita que toda la ciudadanía que manifiesta 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 la misma 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 las personas donantes y a la edad a la que éste se produce.

En los últimos años, hemos asistido a un cambio en el perfil de la persona donante, donde los accidentes vasculares cerebrales han ido tomando un protagonismo creciente, quedando en un segundo plano los derivados de los traumatismos cráneo-encefálicos graves, y con un significativo aumento de donantes en asistolia en los que la patología cardíaca (miocardiopatía isquémica y arritmias cardíacas) representa la principal causa de mortalidad.

Tanto los accidentes cerebrovasculares como las patologías cardíacas reseñadas se asocian a una serie de factores de riesgo que suelen ser más prevalentes en los hombres que en las mujeres y, lo que es más importante, conducen a una mortalidad a edades más tempranas en los hombres, lo que se refleja en la menor esperanza de vida de éstos respecto a las mujeres. Estos hechos motivan que predominen los hombres en la ratio de donantes.

Por otro lado, cuando se considera el acceso al trasplante, por fallo orgánico terminal, encontramos una situación similar. Entre los hombres, existe una serie de factores que predisponen a padecer vasculopatía, hipertensión, entre otros, que genera una mayor tasa de indicación de trasplante en el sexo masculino y que conlleva diferencias en el número de pacientes trasplantados en función del sexo.

Con el ánimo de poder detectar posibles desigualdades en el acceso a estos programas de donación y trasplante en función del género, realizamos análisis detallados del Sistema de información de la coordinación autonómica de trasplantes de Andalucía (SICATA), revisando la actividad desarrollada de manera desagregada, para poder evaluar el impacto que presenta el género en el número de donantes/receptores de órganos o tejidos en nuestra comunidad.

Para 2020 los principales **objetivos** de la Coordinación autonómica de trasplantes de Andalucía son:

- Consolidar una tasa anual de 50 donantes de órganos por cada millón de habitantes.
- Mejorar la tasa anual de donantes de tejidos hasta alcanzar los 40 por cada millón de habitantes.
- Conseguir una tasa anual de 110 trasplantes de órganos por cada millón de habitantes.
- Incrementar los trasplantes de córnea hasta los 70 trasplantes anuales por cada millón de habitantes.
- Alcanzar una tasa anual de 67 trasplantes de progenitores hematopoyéticos (TPH) por cada millón de habitantes.

Para ello se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Dotación de la Red de coordinadores de trasplantes hospitalaria y profesionales de la CATA para alcanzar la media española.

- Adhesión de nuevos centros hospitalarios públicos y privados al programa de detección, extracción y trasplante de órganos y tejidos.
- Promoción de la donación de órganos en la sociedad andaluza.
- Creación de un grupo de trabajo entre los servicios de nefrología para fomento de la donación de vivo.
- Incorporación de hospitales comarcales a los programas de donación en asistolia.
- Ampliación de la dotación de equipos móviles de perfusión regional normotécnica para la extracción de órganos de donantes en asistolia a los 5 sectores de donación de Andalucía.
- Mejora de la detección y obtención de donantes de córneas por parte de la Red de coordinación de trasplantes.
- Mejora de la detección y obtención de donantes de segmentos vasculares por parte de la Red de coordinación de trasplantes.
- Incremento del número de órganos válidos obtenidos por donante.
- Mantenimiento de la actividad de los trasplantes de órganos sólidos.
- Celebración de un curso de formación específica en trasplante de córnea dirigido a especialistas en oftalmología que mejore la indicación de trasplante y procedimiento de obtención de córneas.
- Celebración de un curso de formación específica en TPH dirigido a especialistas en hematología que mejore la indicación de trasplante.

41G PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS Y FARMACÉUTICAS

El tratamiento prescrito depende del diagnóstico realizado. Según la bibliografía consultada, existe poca información sobre el sesgo de género en el esfuerzo terapéutico y, en todo caso, depende del sesgo de género en el esfuerzo diagnóstico. Es decir, la probabilidad de que quien padece sea tratado es casi nula si por cualquier causa queda excluido del proceso de diagnóstico.

Para 2020 se plantea como objetivo evidenciar la posible existencia de sesgo de género en el ámbito de las prestaciones complementarias y farmacéuticas a través de la realización de un informe sobre las diferencias por género, en el que se consideren y analicen los factores que pudieran determinar un trato diferente en base al género, tanto los debidos a roles de género como los debidos 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), desglosados por hombres y mujeres. Ello permitirá analizar el consumo farmacéutico por sexo, aunque todavía quedan algunos segmentos de recetas que, aunque residuales (p.ej.: las manuales no introducidas en el sistema Receta XXI), no nos permiten tener la información por sexo de las recetas emitidas.

Esta distinción del consumo farmacéutico por sexo se puede obtener a nivel de Andalucía, provincias, distritos de atención primaria, hospitales, unidades de gestión clínica y facultativos prescriptores. Además, el grado de utilización de la receta electrónica (Receta XXI), con las ventajas que aporta para pacientes, se puede obtener diferenciado por hombres y mujeres.

Para 2020 los **objetivos** que se ha marcado el programa presupuestario son:

- Realizar un informe sobre diferencias en el consumo farmacéutico por género en los grupos terapéuticos de mayor consumo en Andalucía para su traslado a las unidades asistenciales correspondientes del SAS, para que analicen si se deben a posibles sesgos en el diagnóstico de las enfermedades.
- Implantar en el sistema de información de farmacia “FARMA” y en la herramienta de explotación de datos “Microstrategy” informes concretos sobre los cinco grupos de medicamentos de mayor consumo en Andalucía (antihipertensivos, analgésicos, antiulcerosos, ansiolíticos y estatinas), que permitan obtener y analizar indicadores, desglosados por sexo.
- Introducir la perspectiva de género en el sistema de información de la prestación ortoprotésica.

Para ello se desarrollarán las siguientes actuaciones:

- Recolección 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 y Microstrategy para la implantación de los indicadores de consumo farmacéutico de los referidos grupos terapéuticos, desglosado por género, a nivel de Andalucía, provincias, distritos de atención primaria, hospitales, unidades de gestión clínica y facultativos prescriptores.
- Información a los Centros Sanitarios del SAS sobre la disponibilidad de la referida información sobre consumo farmacéutico diferenciada por sexo.
- Realización de las modificaciones informáticas necesarias en el sistema de información relativo a la prestación ortoprotésica para la incorporación de la variable “sexo” y poder obtener así indicadores para un análisis con perspectiva de género.

AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL SANITARIA COSTA DEL SOL

La Agencia Pública Empresarial Sanitaria Costa del Sol (ASCS) 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 Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Con esa finalidad, la ASCS ha llevado a cabo un proyecto bajo dos premisas: poner en valor y actualizar todas aquellas medidas preexistentes en la entidad en las materias descritas; e implantar un nuevo catálogo de medidas de ratifiquen y confirmen los compromisos adquiridos por la entidad

con su personal empleado y con la sociedad en la que actúa a través de una mayor y mejor posicionamiento de las mujeres; la lucha contra la violencia de género, la violencia familiar, en general, el acoso laboral y sexual y el establecimiento permanente de acciones positivas contra los colectivos más desfavorecidos.

Los objetivos perseguidos con el Plan de igualdad son los siguientes:

- Potenciar, en el ámbito de la responsabilidad Social Corporativa, la participación de la ASCS en proyectos dirigidos a favorecer la igualdad de oportunidades.
- Profundizar en una cultura de información y comunicación en la ASCS respecto de las prácticas existentes en materia de igualdad.
- Fomentar la incorporación del/a hombre/mujer a aquellos perfiles, colectivos o puestos en los que esté subrepresentado/a, de acuerdo con la situación del mercado de trabajo.
- Formar y sensibilizar a la plantilla de la ASCS y en especial, a su personal Directivo, en materia de igualdad de género.
- Incorporar la variable de igualdad de forma directa y proactiva a los procesos de gestión de personas.
- Dar continuidad y profundizar, mediante acciones concretas, en las posibilidades o alternativas que hoy ofrece la ASCS a su plantilla para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.
- 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 la consecución de los objetivos generales, descritas anteriormente, y sus líneas de actuación, se han planificado una serie de objetivos específicos e indicadores de seguimiento. Conforme a lo establecido en el artículo 5 de la Orden de 30 de mayo de 2019, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2020, esa entidad, entre otras, habrá de remitir a la Dirección General de Presupuestos, antes del día 30 de septiembre de 2019, la valoración de impacto de género que las actuaciones financiadas con cargo al Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2020, 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 continuando con el trabajo de años anteriores, la ASCS seguirá aplicando objetivos y líneas de actuación encaminadas a la implantación de las directrices del Plan de igualdad vigente siendo su **objetivo** Incrementar la sensibilización de igualdad de género y las actuaciones para el 2020 que son las siguientes:

Actuación 1. Incrementar la visualización de las mujeres en la Agencia, a través de los canales de comunicación. Se prevé para 2020 incrementar el número de apariciones de las mujeres. Finalizado el 2019, se contabilizarán las apariciones en medios de los y las profesionales. Se espera que como mínimo estas apariciones representarán un incremento del 10% con respecto al año anterior de presencia de mujeres, mejorando la percepción de la desigualdad de género.

Actuación 2. Curso “Empoderar a las mujeres”. Se prevé que un 10% de trabajadoras tendrán acceso a la actividad formativa. En su conjunto se espera que un 7% de la plantilla reciba formación relativa a la percepción de la desigualdad de género asociadas a los puestos de responsabilidad.

AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL SANITARIA BAJO GUADALQUIVIR

La Agencia Pública Sanitaria Bajo Guadalquivir, en 2009 constituyó la Comisión de igualdad y se asumió la elaboración de un Plan de igualdad, con la participación activa de la representación legal de trabajadores/as y siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia.

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 Comisión de igualdad, que se reúne con periodicidad semestral para el seguimiento de las acciones contempladas en el Plan, acordada la prórroga de su vigencia tras la revisión de algunas de las medidas que contemplaba el Plan, para el periodo 2016/2019.

En 2015, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad resolvió la convocatoria de concesión del distintivo «igualdad en la Empresa» correspondiente al año 2014, otorgando tal distinción a la Agencia Sanitaria Bajo Guadalquivir, con una vigencia de tres años, prorrogable a petición de la entidad. De conformidad con el Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa».

En el primer trimestre de 2019, la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Bajo Guadalquivir ha remitido a la Secretaría de Igualdad del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad la solicitud de prórroga del Distintivo «Igualdad en la Empresa», junto con los informes de seguimiento del Plan de Igualdad necesarios, incluyendo un Informe de la representación legal de la plantilla.

Para 2020 se han establecido dos acciones específicas:

- Evaluación de las medidas del Plan de Igualdad, a través de los mecanismos establecidos en el Reglamento de la Comisión de Igualdad y en el Plan.
- Revisión del cuadro de mando de indicadores de igualdad de género.

El resto de las líneas de trabajo a acometer partirán de los siguientes **objetivos** estratégicos:

- 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.
- Política salarial.

- Consolidar las medidas en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con el fin de alcanzar la corresponsabilidad.
- Establecer una protección efectiva frente al acoso sexual.
- Fomentar la sensibilización en relación con la igualdad de oportunidades.
- Promover la inclusión de la perspectiva de género en la política de la Agencia en todos los ámbitos de gestión.

AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL SANITARIA HOSPITAL ALTO GUADALQUIVIR

La Agencia Pública Empresaria Sanitaria Hospital Alto Guadalquivir tiene desarrollado un Plan de igualdad, cuya finalidad es garantizar un mayor equilibrio entre mujeres y hombres en la Agencia y optimizar la gestión de los recursos humanos en materia de igualdad y conciliación. El 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.

De cara al año 2020, la Agencia continuará trabajando en las siguientes propuestas:

- Flexibilizar los periodos de disfrute de vacaciones para personal que tenga a su cargo hijos/as con discapacidad, para facilitar su conciliación.
- 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 sexista de la imagen de la mujer y la exclusión por omisión en el lenguaje.
- Promover actos de reconocimiento para las investigaciones que integren una 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 géneros en actos de representación de la Agencia.
- En los procesos de selección, a igualdad de condiciones, elegir a la persona candidata en función del sexo menos representado en la sociedad.
- 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 (Ferias de empleo y formación del ayuntamiento de Andújar, Prácticas con institutos, Cámaras de Comercio, Universidades, entre otros)

- 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 tabloneros de anuncios y 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 cubierto con quien dejar a sus hijas/os.
- Bono de guarderías, para las trabajadoras y trabajadores de la Agencia.
- Establecer las reuniones de manera que no supongan una merma en los tiempos de descanso o fuera de las horas de la jornada laboral.
- Actualizar uno de los ejes 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, habilidades sociales, etc. 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 las trabajadoras y trabajadores, mediante las siguientes medidas:
 - Creando documentos divulgativos y difundidos.
 - Informando de la existencia del nuevo procedimiento de acoso.
 - Informando a las empresas externas contratadas de la existencia de un protocolo de actuación frente al acoso.

Adicionalmente se prevé que las y los trabajadores con hijos/as discapacitados, que pertenecen a los listados de personal temporal de la Agencia, podrán modificar la modalidad de contratación y los centros de trabajo, fuera de las convocatorias establecidas. Además en los periodos de no disponibilidad, que sean consecuencia del cuidado de los hijos/as discapacitados, no se tendrán en cuenta y, por tanto, no computarán de cara al criterio de sanción establecido dentro del proceso de Reubicación.

Aquellas personas a las que se les apruebe el permiso de reducción de jornada por enfermedad muy grave (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) se le concederá en caso de que la enfermedad del familiar sea terminal, un traslado temporal a otro centro de la Agencia más cercano a su residencia para atender al mismo.

Para finalizar, 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.

AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL SANITARIA HOSPITAL PONIENTE DE ALMERÍA

En 2019 se firmó el primer Plan de igualdad de la Agencia Sanitaria Poniente de Almería, en el cual se establecen una serie de medidas cuya ejecución se llevará a cabo en un horizonte temporal de cuatro años (2019-2022) y contempla ejes generales, transversales y específicos:

- 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 del Plan de igualdad de la APSP son: el acceso al empleo, selección, contratación y promoción.

Con el **objetivo** de conseguir la igualdad de trato y oportunidad y lograr un ambiente de no discriminación, y en caso de que el diagnóstico de la situación actual así lo aconseje, se contemplan diferentes medidas correctoras:

- Sensibilización y formación al equipo de RRHH 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 concepto de igual salario a 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 metodología 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 APSP (comisiones técnicas y/o asistenciales) en colaboración con la línea de conciliación de la vida familiar y laboral se estudiarán 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 las encuestas de usuarios/as.

Comunicación e imagen corporativa: Se pretende trabajar en la imagen corporativa y el lenguaje inclusivo en que se expresa la APSP, 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.

La distribución de recursos en los presupuestos para el ejercicio 2020, contempla como **objetivo** Avanzar en la incorporación de la perspectiva de género, en ejercicios anteriores la Agencia ha realizado un esfuerzo significativo de evaluación y detección de situaciones que evidencien prácticas mejorables para el desarrollo de la Igualdad de Oportunidades en materia de género, así como de situaciones que aparentemente neutras puedan estar configurando un escenario donde se den inquietudes y desigualdades.

Dentro del marco del I Plan de Igualdad, para el presupuesto de 2020 se prevé la realización de un estudio de riesgos psicosociales entre los y las trabajadores/as de la Agencia, incluyendo estudios de elementos externos que puedan ser intimidatorios y/o humillantes para trabajadores/as y sobre situaciones de acoso psicológico y social.

EMPRESA PÚBLICA DE EMERGENCIAS SANITARIAS (EPES)

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 discriminación 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.

Para el año 2020, continuando con el trabajo iniciado en años anteriores, las actuaciones en materia 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 2020, 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. Con las siguientes actuaciones previstas:

- Analizar el perfil de las personas demandantes de los servicios teniendo en cuenta la dimensión de género en las líneas: demandas asistenciales 061 en procesos tiempo-dependiente priorizando el de “dolor torácico” y “ictus” y en la línea de Salud Responde el servicio cita previa, identificando posibles elementos de mejora.
- Incluir otras líneas de servicios que incorpore la perspectiva de género como las Asistencias de equipos 061 y el servicio de “Salud 24horas”.
- Promover estudios de investigación sobre diferentes patologías integrando la variable sexo.

Objetivo 2. Seguir impulsando estrategias de comunicación que hagan más visible el trabajo de la mujer 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. Con las siguientes actuaciones previstas:

- Promover la participación de las mujeres en las acciones de comunicación que se visibilice 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.

Objetivo 3. Fomentar la cultura de conciliación y corresponsabilidad que apoye la igualdad de oportunidades en la empresa, impulsando las comisiones de igualdad.

- 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 y de sensibilización a profesionales sobre el abordaje en el sistema de emergencias desde la sala de coordinación a pacientes vulnerables, maltrato y otros factores de impacto.

ESCUELA ANDALUZA DE SALUD PÚBLICA

La Escuela Andaluza de Salud Pública es una Empresa Pública (EASP), 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.

Para el año 2020 la EASP ha incorporado dos **objetivos** específicos en materia de igualdad de género en su PAIF, consistentes en:

- 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 EASP con respecto al total del alumnado”, cifrando este reto en más de un 65% de alumnas en 2020.

Pero además de estos objetivos contemplando en el PAIF, la EASP quiere mantener su papel como referente en el SSPA en los proyectos relacionados con género y salud.

En cuanto al mantenimiento del Distintivo de Igualdad en la Empresa, el desarrollo de este objetivo conlleva la implementación de los siguientes **objetivos**:

Objetivo: Contribuir efectivamente a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación entre mujeres y hombres, mediante:

- Ludoteca en el lugar de trabajo, dirigido a profesionales con menores de entre 3 y 12 años en período de vacaciones escolares.
- Actividades de formación y sensibilización en igualdad. Estas acciones se dirigen tanto al personal de la EASP como al personal del conjunto del SSPA a través de actividades formativas como el Diploma de género y salud.
- Coordinación académica y técnica de una Red de profesionales de los centros sanitarios (RedForma) a los que se ofrece contenidos de sensibilización y de formación para identificar de manera temprana casos de violencia machista y contribuir a adoptar medidas para la protección de las víctimas.
- Plataforma (IgualSAS) y una estrategia de formación en Red el desarrollo de los planes de igualdad de los centros del SSPA, incluida la EASP.

Objetivo: Fomentar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, mediante:

- Flexibilidad horaria de entrada y salida siempre que se respete las necesidades del servicio.
- No penalización de vacaciones para las personas que solicitan días de permiso sin sueldo por necesidades de conciliación.
- Los/las trabajadores/as tendrán derecho a acompañar a los Servicios Sociosanitarios que tengan lugar durante la jornada laboral obligatoria, a sus familiares de primer y segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad, durante el tiempo indispensable para ello sin necesidad de recuperarlo.
- Para disfrutar del permiso se deberá solicitar con al menos un día de antelación y posteriormente se deberá presentar justificante de la consulta.
- Cada profesional podrá disfrutar de este permiso un máximo de 7 veces por año por año acumulable en un máximo de 2 días hábiles. El cómputo total de horas anuales de este permiso no podrá ser superior a 15 horas.
- Excedencias por cuidado de familiares.
- Adaptación de la formación a la jornada diaria como una medida para facilitar el acceso a la formación de personas que estén asumiendo mayores responsabilidades de cuidado en sus hogares y/o situaciones de especial necesidad familiar.
- Se reconoce el derecho a la acumulación de horas de lactancia tras la prestación por maternidad, el derecho a reducción horaria y permisos por cuidado de hijos/as en hombres y mujeres, así como se facilita que familiares traigan a bebés al entorno laboral con el fin de que puedan seguir el amamantamiento si se desea.

Objetivo: Desagregación por sexo de los datos relativos al conjunto del personal que integra la empresa, por edad, tipo de vinculación con la empresa, niveles, grupos profesionales o puestos de trabajo y su evolución en los últimos años, gracias a la incorporación en los Sistemas de información de la EASP la variable sexo para facilitar los análisis comparados.

Objetivo: Formación para corregir las carencias de capacitación de las mujeres, mediante:

- Constitución de una Subcomisión de formación y desarrollo profesional, con representación paritaria para garantizar la aplicación de criterios de equidad en la financiación de actividades de formación. En el seno de dicha Subcomisión se ha desarrollado un documento marco Plan de formación que incorpora como uno de los elementos esenciales la integración de la perspectiva de género en los planes de formación y su evaluación y seguimiento a partir de las memorias anuales de formación.
- Formación en idiomas (inglés y francés) dirigida a todo el personal en horario laboral.
- Permiso para realizar estancias formativas fuera de la EASP.

- La EASP ofrece a sus profesionales de puestos técnicos y docentes, la accesibilidad a plazas de cursos especializados del propio programa docente de la EASP, bajo el cumplimiento de los criterios generales requeridos, y para su formación y actualización continua.

Objetivo: Sensibilización y formación de los trabajadores y trabajadoras y sus representantes en la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, a través de la presentación del Protocolo para prevención y abordaje del Acoso sexual y de la discriminación por razón de expresión, identidad de género u orientación sexual y los actos día de la Mujer.

Objetivo: Contribuir a la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, mediante el establecimiento de un Convenio de colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer para desarrollar actuaciones para la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito de la docencia y la investigación.

Objetivo: Uso del lenguaje y la publicidad no sexistas que contribuyan a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación, a través de la elaboración de una Guía para incorporar el enfoque de género en la planificación de Políticas Sociales.

Objetivo: Igualdad efectiva en las relaciones con terceros, mediante la revisión y adaptación de los documentos elaborados por la EASP al lenguaje no sexista así como de la web.

Objetivo: Difusión de las medidas de igualdad.

FPA. PROGRESO Y SALUD

La Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud (en adelante la FPS) es una Fundación de competencia principalmente autonómica (Comunidad Autónoma de Andalucía), de naturaleza permanente y carácter benéfico-asistencial y socio-sanitario, sin ánimo de lucro y de interés general.

El objetivo marcado por la FPS pretende contribuir a minorar la brecha de género existente entre los líderes de grupos de investigación.

Para ello, se pretende continuar actuando **en 2020 en dos líneas:**

- A través de programas formativos: 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.
- Mediante el desarrollo de políticas que fomenten la igualdad entre profesionales dentro de la FPS y la Red de Fundaciones Gestoras de Investigación del Sistema Sanitario Público Andaluz (RFGI).

En 2020 se seguirá la implantación del Plan de igualdad, incorporando medidas de conciliación y apoyo para favorecer que las mujeres investigadoras asuman roles de liderazgo en los grupos.

Se plantea como objetivo, tras la firma del Plan de Igualdad de la FPS, 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, difusión de logros de las profesionales de FPS especialmente las investigadoras, etc.

FPA. FUNDACIÓN PARA LA INTEGRACION SOCIAL DE PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL (FAISEM)

Desde una perspectiva de género, las diferencias socioeconómicas entre sexos influyen especialmente en la salud mental de las mujeres. A estas desigualdades hay que añadir que algunos trastornos mentales se asocian a menudo a la violencia de género o a la excesiva carga de cuidado familiar que las mujeres soportan.

En FAISEM se atienden en programas residenciales, de centros de día y empleo a unas 9.000 personas con trastorno mental grave. En 2018, la distribución de las personas usuarias por programas, sexo y provincia revela que existe un mayor porcentaje de hombres con problemas graves de salud mental atendidos, en los principales programas de FAISEM.

Por ello, los proyectos en materia de igualdad de género de FAISEM, previstos para 2020, se concretan en tres líneas de actuaciones:

1. Desarrollo de un II Plan de igualdad entre hombres y mujeres de FAISEM. Este Plan debe tomar en consideración las siguientes líneas de actuación:
 - Fortalecer el compromiso de la Fundación con la igualdad de oportunidades;
 - Visibilizar de manera más efectiva el compromiso que la Fundación ya tiene adquirido con la igualdad de oportunidades;
 - Promover las políticas de conciliación, como estrategia para la igualdad;
 - Incorporar la perspectiva de género en la salud laboral, definiendo procedimientos que faciliten la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
2. Proyecto “Womentoring”, para favorecer el acceso al deporte y la actividad física de mujeres con trastorno mental. En Andalucía, a través de FAISEM, se viene consolidando un programa de actividad física y deporte dirigido a personas con trastorno mental grave. Estas actividades se desarrollan en las 8 provincias de la región andaluza y es coordinado por FAISEM, con la colaboración de los Servicios

públicos de salud mental, las asociaciones de familiares y personas usuarias y la universidad. Uno de los aspectos que siguen constituyendo un problema sin resolver, es el fomento de la actividad física y el deporte en mujeres con trastorno mental grave. Por este motivo, FAISEM pretende desarrollar un proyecto de *Mentoring*, cuyo objetivo es formar a mujeres con trastorno mental grave como facilitadoras, para aumentar la participación de las mismas en los programas provinciales y competiciones nacionales y europeos. A través de este proyecto, se formaran a mujeres facilitadoras en las provincias andaluzas, que a su vez deberán intentar que mujeres con problemas graves de salud mental, se vinculen a los programas deportivos de las respectivas provincias.

3. Acciones formativas en materia de igualdad de género. Estas acciones formativas para los y las profesionales de FAISEM, deben tener como objetivos:
 - Incorporar de manera transversal los principios de igualdad de oportunidades en toda la estructura organizativa.
 - Extender esta misma cultura en igualdad de oportunidades al trabajo con las personas usuarias.
 - Contribuir a sensibilizar en materia de igualdad a todo el entorno social de FAISEM.
 - Dar a conocer a toda la plantilla el II plan de igualdad.
 - Implicar a la plantilla en el desarrollo y seguimiento del Plan.
 - Generalizar la utilización del lenguaje e imagen no sexista.

16.00 CONSEJERÍA DE IGUALDAD, POLÍTICAS SOCIALES Y CONCILIACIÓN

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, Políticas Sociales y Conciliación 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 del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas las actuaciones de la Consejería.

Para el ejercicio 2020 se mantiene el **objetivo** estratégico del programa: Optimizar los recursos e impulsar el principio de igualdad.

Es preciso destacar que en materia de recursos humanos, con carácter general, la presencia del personal funcionario femenino es superior al masculino, no obstante, donde más se concentra la feminización del personal es en los puestos de trabajo de personal laboral que presta sus servicios en los centros de atención directa, (residencias de personas mayores, centros de protección de menores, centros de personas con discapacidad, etc), donde la atención sanitaria está muy presente en las categorías laborales (auxiliares de clínica, fisioterapeutas, personal médico, ATS). En estos centros la presencia de las mujeres es muy superior a la de los hombres. Ante ello, se continuará impulsando, durante el año 2020, actuaciones en materia de impacto de género y adoptando las medidas necesarias para conciliar la vida familiar, personal y laboral de las mujeres y los hombres de la Consejería, avanzando en la corresponsabilidad.

Resulta necesario disponer de personal formado y capacitado en la detección y corrección de desigualdades de género, y para ello se dispondrán acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad de género, destinadas a dicho personal a través de la elaboración del Plan de formación general de la Consejería, donde se incluyen acciones formativas en materia de igualdad de género. Ello favorecerá la integración transversal de la perspectiva de género en las diferentes materias competencia de esta Consejería.

Este programa cuenta con una competencia específica en materia de género, ejercida a través de la Unidad de Igualdad de Género, desde donde se ejercen funciones de impulso, coordinación e implementación de la perspectiva de género en el desarrollo de las políticas gestionadas por esta Consejería y cuya evaluación se llevará a cabo mediante la realización de una memoria de actuaciones anual. Entre esas funciones, es preciso mencionar la elaboración de Informes de observaciones en la tramitación de normativa por parte de los órganos directivos que conforman la Consejería, en los que se observa una incorporación mayoritaria de dichas observaciones y recomendaciones, así como una incorporación integral de las recomendaciones sobre el uso no sexista del lenguaje, emitidas por dicha Unidad. Se continuará trabajando para que la incorporación de las recomendaciones por parte de los órganos directivos alcance el 100% de los supuestos en 2020.

La perspectiva de género también estará presente en la elaboración de las disposiciones normativas ya que en la redacción de las mismas se impulsará un uso no sexista del lenguaje en cualquier documentación, informes, formularios o normas emitidas desde la Consejería y sus entidades adscritas. En especial, 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, 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 en las bases reguladoras de las numerosas líneas de subvenciones que se tramitan anualmente por los órganos de la Consejería.

En materia de contratación se continuarán revisando e implementado los Pliegos de Clausulas Administrativas Particulares de los contratos públicos, estableciendo clausulas 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.

Para tener un conocimiento de las desigualdades de género y poder actuar al respecto en el ámbito de nuestras competencias, es necesario disponer de datos estadísticos desagregados por sexo mediante el desarrollo y adaptación necesarios de los Sistemas de Información por lo que se continuará revisando el sistema estadístico de la Consejería hasta conseguir que cualquier indicador facilite la información desagregada por género. Asimismo, es importante realizar una adecuada difusión de dichos datos mediante el portal web y otros medios que se consideren oportunos.

En el área de planificación y control presupuestario se coordinará la elaboración del anteproyecto del Presupuesto de la Consejería bajo el enfoque de género de forma que integre la perspectiva de igualdad de género en las políticas presupuestarias al tener en cuenta la posición diferenciada de partida entre mujeres y hombres.

En seguridad y salud laboral, se vigilará especialmente que la política de prevención de riesgos laborales tenga integrada la perspectiva de género, 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.

31B PLAN SOBRE ADICIONES

El programa presupuestario 31B 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 2020 desarrollará las siguientes actuaciones:

- Gestión de seis centros sociosanitarios residenciales de la Red Pública para la Atención a las Adicciones (RPAA) de Andalucía.
- En las comunidades de la ASSDA, 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 las gestantes, el Programa Personalizado de Intervención se adapta trabajando conjuntamente con el Programa de mujeres embarazadas del Sistema Público Sanitario, con el objetivo de lograr un desarrollo satisfactorio del embarazo. La mejora de la calidad de vida relacionada con la salud y los resultados del parto son factores de buen pronóstico entre mujeres con problemas de adicciones en tratamiento.
- El desarrollo del Programa de madres con hijas o hijos a cargo promueve facilitar el acceso a recursos residenciales en estas situaciones. Se aplicará una mayor intervención psicopedagógica, con especial atención al mantenimiento del vínculo madre-hijo/hija.
- 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. El programa de parejas en comunidad pretende, precisamente, trabajar sobre estos elementos, incrementando la probabilidad de ingreso de las mujeres, al tiempo que se sensibiliza sobre la calidad de las relaciones entre hombres y mujeres.
- Atención Centro 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). En este centro se oferta un programa de administración diversificada de opiáceos a las personas usuarias. Paralelamente, se desarrolla un programa de vacunación y talleres de educación para la salud, con el objetivo de mejorar el estado de salud de la población atendida. Los talleres de educación para la salud contemplan las especificidades de mujeres con problemas de adicción a heroína por vía inyectada.
- Acción formativa en violencia de género, específica para el personal de comunidades terapéuticas y centro de seguimiento PEPSA. Esta actuación se orienta a la formación del personal de los recursos de adicciones de la ASSDA, con objeto de mejorar sus competencias en la detección y abordaje de la violencia de género, capacitándoles asimismo para la conducción de talleres de sensibilización y prevención con las personas usuarias de las comunidades terapéuticas y del centro de seguimiento PEPSA.
- Elaboración de materiales especializados sobre prevención de violencia de género en el ámbito de las adicciones, con objeto de impartir talleres de sensibilización y prevención a las personas usuarias de comunidades terapéuticas y centro de seguimiento PEPSA. En las seis comunidades terapéuticas se desarrolla un programa de intervención específico en el que se aborda la prevención y detección de la violencia de género. Sin embargo, es fundamental continuar profundizando y ampliando los conocimientos y mejorando las intervenciones en materia de prevención de la violencia en el ámbito de las adicciones. Los materiales elaborados a través de esta

actuación servirán como base para la realización de talleres de sensibilización y prevención, adaptados a los hombres y a las mujeres que ingresen en las seis comunidades terapéuticas de ASSDA y en el centro PEPESA.

- Gestión de acceso de personas con adicciones a recursos de la Red Pública de Atención a las Adicciones. El porcentaje que representan las mujeres en el total de personas que ingresan en un recurso es inferior al que representan entre las admisiones a tratamiento, por lo que se implementan medidas específicas para reducir los tiempos de espera de las mujeres que eviten posibles renunciadas y favorezcan la tasa de ingresos. Cuando se produce un aumento en el tiempo de espera del acceso de mujeres a comunidad terapéutica, se coordina la gestión de ingresos con las propias comunidades de la ASSDA para facilitar el acceso de mujeres de manera preferente, reduciendo así el tiempo medio de espera para el ingreso. Con el resto de comunidades y recursos no gestionados directamente por la ASSDA se procede de manera similar.
- 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 de la ASSDA. Promueve el acceso a recursos y herramientas que faciliten su acceso al mercado laboral por medio de la colaboración con redes de trabajo dirigidas a la orientación profesional, la formación y la intermediación en el empleo.

31E ATENCIÓN A LA INFANCIA

El Programa presupuestario 31E Atención a la Infancia se gestiona por la Dirección General de Infancia, 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.

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). Según el informe del Observatorio de la Infancia en Andalucía (OIA) 2018, la población con nacionalidad extranjera menor de edad empadronada en Andalucía fue de 98.116 (un 6,1% del total de la población menor de edad de la Comunidad) en el año 2017.

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, de 31.158, de los cuales 16.057 son niños (51,5%) y 15.101 niñas (48,5%). 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 niñas.

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, 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 las personas menores beneficiarias 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 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%) y 2.335 niñas (44%). El número total de personas menores acogidas 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%). Las 3.492 personas menores restantes se encuentran en acogimiento familiar y en guardas con fines de adopción y su distribución por sexo es paritaria. En lo que respecta a las adopciones nacionales se constituyeron 129 adopciones, 63 fueron niños y 66 niñas.

La atención y protección a la Infancia viene presidida por el **objetivo** estratégico de Garantizar los derechos de la infancia. 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 las personas 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.

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.

Con este objetivo se pretende, en primer lugar, garantizar la efectividad de los derechos de las personas menores, a través de una intervención administrativa con la finalidad de evitar y poner fin a situaciones de maltrato y desprotección y colaborar con las familias para proporcionarles una asistencia que éstas no pueden asumir de forma temporal, atendiendo a todas sus necesidades. Las actuaciones que se desarrollan en materia de género son:

1. 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.
 2. Incorporación del enfoque de género en todos los instrumentos generales para la planificación de la acción educativa en los centros de protección de menores.
 3. Realización de actividades formativas en materia de igualdad dirigidas a las personas profesionales de los centros encaminadas por un lado a la prevención de situaciones de violencia de género entre las personas jóvenes y, por otro lado, a la detección e intervención ante este tipo de situaciones.
 4. 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 haciendo un uso no sexista del lenguaje, desagregando los datos por sexo y evitando estereotipos sexistas.
 5. No se admite que en la presentación de solicitudes de declaración de idoneidad de las personas solicitantes se consignen circunstancias específicas respecto de las personas menores a acoger o adoptar que impliquen discriminación con respecto al sexo (Orden de 14 de febrero de 2011).
- **Objetivo 2.** Integrar a jóvenes procedentes del sistema de protección de menores en condiciones de igualdad.

Se pretende fomentar la autonomía y la inserción social de las personas jóvenes que han sido tuteladas por la Junta de Andalucía mediante los programas de mayoría de edad y de inserción.

En relación con este colectivo se observan diferencias a nivel cuantitativo entre mujeres y hombres, debido sobre todo al fenómeno de la inmigración, ya que la mayoría de las personas menores inmigrantes no acompañadas atendidas desde el sistema de protección son varones. Desde los centros de protección y desde el programa P+18 se da una respuesta diferenciada, atendiendo a las características de este colectivo (culturales, idiomáticas, religiosas...) 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 el objetivo consiste en ofrecer a todo el colectivo de menores y jóvenes una educación y formación igualitarias, desde la perspectiva de género. Y ello se hace extensible de una forma integral, tanto en la pedagogía de la vida cotidiana, como en la pedagogía del afecto. El hecho de convivir en centros mixtos, recibir la atención de mujeres profesionales como educadoras, psicólogas o directoras y compartir proyectos formativos sin distinción de sexo, ya supone un recurso en sí que posibilita el logro de una mayor igualdad de género.

En 2020 se impulsará la inserción social y laboral de las chicas del sistema de protección. Se crearán nuevas plazas de alta intensidad en aquellas provincias que actualmente son deficitarias y se pondrán en marcha pisos de mayoría de edad para chicas.

- **Objetivo 3.** Prevenir y detectar situaciones de dificultad, conflicto o riesgo social de las personas menores.

Con este objetivo se persigue la eliminación de las situaciones que puedan menoscabar el desarrollo armónico de personas menores y atentar contra sus derechos a través de una serie de programas preventivos cuya finalidad es apoyar y prestar atención a personas menores y familias que se encuentran en situación de dificultad o de vulnerabilidad como son las ayudas económicas familiares, programas de conflicto social, maltrato infantil, tratamiento a familias con menores en situación de riesgo o desprotección y violencia sexual.

Para 2020 en la evaluación de las ayudas económicas familiares se incluirá unos nuevos ítems en las memorias justificativas de las entidades locales, al objeto de valorar el posible impacto de género de las ayudas.

En los programas preventivos y de tratamiento familiar la metodología de intervención con las familias contempla la educación parental que incluye la igualdad y no discriminación por razón de género. Asimismo en la intervención con niños se trata de promover sus competencias prosociales y la adquisición de valores basados en la igualdad de derechos.

En cuanto a la violencia sexual, dada la invisibilidad de este maltrato se prevé realizar una campaña de sensibilización social que ayude a visibilizar, detectar e intervenir en estas situaciones incidiendo en una intervención especializada y reparadora de la víctima, especialmente en las niñas y adolescentes, por su prevalencia cuantitativa altamente superior.

- **Objetivo 4.** Sensibilizar a la sociedad y profundizar en la formación e investigación en materia de infancia y familias.

Se pretende concienciar a la sociedad de la necesidad de respetar los derechos de la infancia, la transmisión de valores positivos, la formación de las personas profesionales del sistema y la realización de investigaciones en materia de infancia y familias. Se continuará impulsando la investigación, formación y elaboración de documentación desde una perspectiva de género que permita un adecuado conocimiento en materia de los derechos y deberes de la infancia.

En cuanto a la formación de profesionales de infancia y familias se dará continuidad a la integración de la perspectiva de género posibilitando que las personas profesionales del sistema puedan aumentar sus capacidades desde el punto de vista de género para contribuir a una mayor igualdad de hombres y mujeres en Andalucía. Durante el ejercicio 2020 se llevará a cabo un estudio de investigación sobre pobreza infantil en Andalucía con perspectiva de género.

31G ACCIÓN COMUNITARIA E INSERCIÓN

El programa 31G se gestiona desde la Dirección General de Servicios Sociales y tiene 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 socio-laboral de las personas en riesgo de exclusión social, especialmente mujeres, en zonas desfavorecidas.

En el diagnóstico de la situación que justifica la intervención pública se ha recogido 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% de los hogares y mujer en el 24,5%, 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 los hombres el 66% y 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.

Entre los grupos de población receptores de las medidas abordadas en este programa presupuestario, se encuentran las personas de etnia gitana, en las que 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 roles de género: “responsabilidades familiares, para cuidar a los hermanos 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.

Si nos referimos a personas sin hogar, el 80,8% son hombres y el 19,2%, mujeres, diferencia que se debe a la socialización diferencial de género: los hombres siguen presentando mayores dificultades para responsabilizarse del autocuidado, de ahí que haya más hombres con alcoholismo y adicciones, problemas que además de otros factores, inciden en el sinhogarismo.

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, debido a los distintos roles de género asignados a hombres y mujeres en una sociedad que aún se rige por un modelo patriarcal. Las mujeres siguen accediendo al mercado de trabajo en peores condiciones que los hombres. 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 las personas 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 que los registra.

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 y 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 y las que como consecuencia de la desigual socialización sufren los efectos de los estereotipos asociados a los tradicionales roles de género, como por ejemplo la falta de corresponsabilidad en las tareas domésticas y en las labores de cuidado.

Hablamos de feminización de la pobreza y de feminización de la acción social. De los y las profesionales de los Servicios Sociales Comunitarios, el 6% son hombres y el 94%, mujeres. En la segregación sexual de 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 las personas 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.

Con el **objetivo** de reducir la brecha de género en la población usuaria de los servicios sociales, así como de facilitar la inserción sociolaboral de personas en riesgo de exclusión, especialmente mujeres, las actuaciones más relevantes en este programa presupuestario se centran en:

- el desarrollo de itinerarios de inserción sociolaboral con mujeres, en el contexto de la Estrategia Regional Andaluza para la cohesión e inclusión social. Intervención en zonas desfavorecidas (ERACIS).
- la discriminación positiva a los programas subvencionados que favorezcan la igualdad entre la población usuaria de los servicios sociales, sobre todo, en el ámbito de las personas migrantes, donde se van a desarrollar intervenciones acogidas al Pacto de Estado contra la Violencia de Género, con la población gitana.
- la mejora de la normativa reguladora de la Renta Mínima de Inserción Social, al objeto de incrementar el apoyo a las familias monomarentales, así como el desarrollo de planes de inclusión sociolaboral con las personas receptoras de esta prestación.
- la inclusión de un nuevo indicador “Variación anual en los Planes de inclusión sociolaboral que incluyen intervenciones para avanzar en igualdad, en materia de corresponsabilidad”. Los citados planes de inclusión sociolaboral ya establecen, de forma expresa, las diferentes actuaciones a desarrollar para lograr avanzar en la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, especialmente en materia de corresponsabilidad en el cuidado del hogar y de las personas dependientes en la unidad familiar, de ahí la importancia de medirlo a través de este nuevo indicador.

- la construcción de la Historia social única electrónica, que va a suponer la unificación de todos los sistemas de información en materia de servicios sociales, donde la perspectiva de género está presente.
- la formación de los y las profesionales de los Servicios Sociales Comunitarios en integración del enfoque de género en sus intervenciones con la población usuaria de los servicios sociales.
- el desarrollo de la Estrategia de Ética de los servicios sociales, en cuyo seno se elaborará la carta de derechos y deberes de las personas usuarias y la articulación de las instrucciones previas para situaciones futuras de limitación de la capacidad de obrar respecto a la asistencia o cuidados que se le puedan procurar.
- la elaboración del Plan de investigación e innovación en servicios sociales y la aprobación y desarrollo del Plan estratégico de servicios sociales de Andalucía, que va a identificar las líneas estratégicas prioritarias que permitirán alcanzar los objetivos del Sistema Público de Servicios Sociales de Andalucía, en las siguientes cinco anualidades, para garantizar la incorporación del enfoque de género en el modelo de intervención de los servicios sociales de Andalucía.
- la aplicación del Catálogo de prestaciones del Sistema Público de Servicios Sociales de Andalucía, que prevé el seguimiento y la evaluación de la mejora continua de la calidad de las prestaciones y servicios a través de los resultados alcanzados en términos de igualdad entre hombres y mujeres, entre otras dimensiones.
- el desarrollo del Plan integral para la inclusión de la comunidad gitana 2017-2020, esperando como resultado el aumento de las acciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

31H VOLUNTARIADO

La Secretaría General de Políticas Sociales, Voluntariado y Conciliación es el centro directivo responsable del desarrollo del derecho de la ciudadanía a participar en los asuntos públicos, autonómicos y locales, en condiciones de igualdad de mujeres y hombres de manera real y efectiva, así como de fortalecer la relación y comunicación entre la ciudadanía y sus instituciones, fomentando la acción voluntaria organizada. Igualmente, tiene asignadas la dirección, impulso y coordinación de programas que faciliten el desarrollo de los derechos de la ciudadanía en su relación con la Administración de la Junta de Andalucía.

El voluntariado en general y las organizaciones en particular son un espacio de convivencia y diversidad democráticas, escenarios de aprendizaje basados en valores y que inspiran la igualdad entre hombres y mujeres como pilar para la convivencia y la reivindicación de la igualdad entre hombres y mujeres. Este argumento central no exime al sector de percibir idénticas dinámicas de desigualdad entre hombres y mujeres que aún permanecen en nuestra sociedad y que convierten a la promoción de la participación ciudadanía y al voluntariado en uno de los ejes fundamentales para la conquista de la igualdad entre hombres y mujeres.

Para el año 2020, 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.
- Apoyar la viabilidad económica de las iniciativas de voluntariado desarrolladas en el ámbito de la igualdad de género entre hombres y mujeres. Valorar la idoneidad de la perspectiva de género de los programas financiados con fondos públicos desde la Secretaría General de Políticas Sociales, Voluntariado y Conciliación.
- 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 igualdad 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.
- Identificar buenas prácticas en materia de gestión de las asociaciones desde una perspectiva de género, acreditando la gestión de la calidad de las asociaciones e incorporando 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 tres centros directivos: la Dirección General de Personas con Discapacidad e Inclusión, la Dirección General de Personas Mayores y Pensiones no contributivas y por la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía, siendo a través de su gestión conjunta y colaboración cómo se pone en funcionamiento del Sistema andaluz para la atención a la dependencia y la atención integral a personas mayores y personas con discapacidad, prestando los apoyos necesarios, así como impulsando y realizando el seguimiento de la accesibilidad universal.

Al tratarse de un programa presupuestario con clasificación G+, el enfoque de género y sus implicaciones están presentes en el diseño del mismo, estableciéndose para el ejercicio 2020 como objetivo operativo: Reducir la desigualdad entre hombres y mujeres mayores, con discapacidad o en situación de dependencia, con el fin de mejorar el papel de las mujeres mayores, 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

sexo de forma generalizada, al tiempo que se abrirán nuevos campos de estudios en aras de minimizar las brechas de género existentes en los colectivos de referencia.

Los **objetivos** fijados en materia de igualdad de género para el año 2020 en el **área de discapacidad**:

- **Objetivo 1.** Sensibilizar sobre sesgos de género y discapacidad, y capacitar en el abordaje y la eliminación de éstos a las personas 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 del II Plan de mejora de los nueve Centros de Valoración y Orientación (PLACEVO) en Andalucía.
- **Objetivo 2.** Continuar con el apoyo 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. La línea de trabajo correspondiente a este objetivo se articula en torno a la convocatoria de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva en el ámbito de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, donde se promueve 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.

Así, en las bases reguladoras, en la convocatoria y entre los criterios de valoración se incluyen medidas positivas en materia de género como son 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.

- **Objetivo 3.** 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.
- **Objetivo 4.** Impulsar al amparo de la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los derechos y la atención a las personas con discapacidad en Andalucía, la elaboración y aprobación simultánea de los siguientes planes:
 - el III Plan de acción integral para las personas con discapacidad en Andalucía, presidido por los principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, contemplará una clasificación e identificación de necesidades por rango de edad y cuya principal premisa es la atención centrada en la persona.

- el Plan de Atención Integral para mujeres con discapacidad en Andalucía, que promoverá la inclusión social de las mujeres y niñas con discapacidad de forma que puedan acceder, en condiciones de igualdad, no discriminación y accesibilidad universal a los derechos, bienes y recursos sociales.
- el II Plan de Empleabilidad y Personas con Discapacidad, un plan crucial para avanzar tanto en el ámbito del empleo público como del empleo privado.
- **Objetivo 5.** El fomento de la accesibilidad universal, en especial, de la accesibilidad cognitiva con la puesta en marcha de la Oficina Técnica de accesibilidad cognitiva como un servicio especializado en la materia que propicie la aplicación transversal del principio de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres con discapacidad en el acceso a recursos y desarrollo de una vida autónoma.
- **Objetivo 6.** Además, se mantienen los programas de prevención y atención de la violencia de género de conformidad con el Pacto de Estado contra la Violencia de Género, y se abren nuevas vías de estudio sobre mujeres con discapacidad como consecuencia de la violencia de género.

En el **área de personas mayores**, los **objetivos**, a desarrollar en 2020, serán los siguientes:

- **Objetivo 1.** Desarrollar 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 de 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 principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los contenidos del Plan. Se prevé que el Plan contemple actuaciones destinadas a afrontar situaciones de especial vulnerabilidad dentro del ámbito de las personas mayores, siendo una de ellas, las desigualdades sufridas por las mujeres mayores. Otra área de intervención irá dirigida a combatir el maltrato entre las personas mayores, cuyo análisis de situación revela que la proporción de mujeres víctimas es mayor que la de hombres.
- **Objetivo 2.** Impulsar en los ámbitos de promoción del envejecimiento activo y saludable, las medidas necesarias para atender a las diferencias de mujeres y hombres, adaptando las actividades a las características de cada sexo. Las actividades previstas para desarrollar este objetivo son las siguientes: 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 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 personas cuidadoras.

- **Objetivo 3.** Favorecer específicamente la promoción de la autonomía y la prevención de la dependencia en mujeres mayores. Las actividades previstas son:
 - Culminación de 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.
 - 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 tiene 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.
 - 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 las personas mayores 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.
- **Objetivo 4.** 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: Realizar 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.
- **Objetivo 5.** Reducir el rol de mujeres cuidadoras 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: Establecer programas de sensibilización para reducir las cargas familiares de las personas mayores cuidadoras, en especial de las mujeres, para que las medidas de conciliación familiar no sean obstáculos para su participación en los distintos ámbitos de relación.
- **Objetivo 6.** Prevenir situaciones de maltrato mediante una intervención institucional coordinada. Las actividades propuestas son: Desarrollar una campaña de sensibilización que promueva el buen trato a las mujeres mayores, en tanto deben considerarse en igualdad de trato y corresponsabilidad con respecto a los hombres mayores, tanto en el ámbito familiar (hijos/as, nietos/as,...) como social, así como el respeto de su tiempo y espacio personal. Acciones formativas relativas a la prevención, detección y tratamiento de la violencia contra las personas mayores y, en especial, de las mujeres víctimas de violencia de género desarrolladas en los centros de participación activa.

- **Objetivo 7.** Fomentar la participación de las mujeres mayores mediante su incorporación a los órganos de representación de los Centros de participación activa y a otros órganos de participación como son el Consejo Andaluz de Mayores y a los Consejos Provinciales de Mayores, así como a movimientos asociativos de personas mayores para reforzar las capacidades y la autoestima de las mujeres de manera individual y como colectivo. La actuación prevista es: Control y seguimiento del cumplimiento de lo dispuesto en la normativa que regula los citados órganos en cuanto a la composición paritaria de sus órganos de representación.
- **Objetivo 8.** Desarrollar la perspectiva de género en el proceso de envejecimiento configurándolo como un eje transversal en las políticas de envejecimiento activo. Con la actividad: 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.

En el **área de personas en situación de dependencia**, se establece como **objetivo** estratégico Optimizar los recursos e impulsar el principio de igualdad y como **objetivos** operativos Eliminar los desequilibrios y desigualdades de género y Pacto de Estado contra la violencia de género.

Las actuaciones a desarrollar para 2020 serán las siguientes:

- Establecimiento de un documento de directrices de obligado cumplimiento para que los procesos de provisión interna y externa de puestos de la Agencia incorporen la perspectiva de género y se basen en criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
- Reducción de la participación en el coste del servicio de centros de día para el sector de personas mayores, con el consiguiente impacto en las mujeres que generalmente disponen de menos recursos que los hombres por su peor situación respecto al empleo y las prestaciones ligadas a la etapa de jubilación.
- Incremento de plazas en el servicio de atención residencial a personas en situación de dependencia. Esta medida impacta directamente en la generación de empleo, además de apoyar a las personas cuidadoras, principalmente a mujeres, que son las que asumen la mayor carga y responsabilidad social de los cuidados.
- Inclusión de la perspectiva de género en la prestación del servicio de centro de día y de atención residencial. La actuación prevista es la inclusión en los pliegos de prescripciones técnicas para la contratación administrativa especial del servicio de atención residencial para personas con discapacidad en situación de dependencia, las siguientes obligaciones: La entidad adjudicataria deberá fomentar el empleo de calidad, así como el aumento progresivo de la contratación indefinida en la plantilla estableciendo políticas que impliquen un incremento potencial de la misma frente al empleo de

carácter temporal. Igualmente, deberá contar con un plan de igualdad o acuerdos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral que, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, deben contemplar medidas para el acceso al empleo, la promoción, formación, igualdad retributiva, medidas para conciliar la vida familiar y laboral, la protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como incluir criterios y mecanismos de seguimiento, evaluación y actuación. También deberá existir en el centro un plan de formación y cualificación profesional para su plantilla, priorizándose las acciones formativas cuyo objetivo sea la igualdad entre hombres y mujeres dentro de la organización.

- Asesoramiento jurídico por parte de profesionales del derecho a víctimas de violencia de género titulares de la Tarjeta Andalucía Junta sesentaycinco (mayores de 65). Para atender a las necesidades de las mujeres usuarias de este servicio y eliminar la brecha de género se ha incorporado al asesoramiento jurídico un área específica en materia de violencia de género en mujeres mayores de 65 años. De esta forma por un lado se forma y sensibiliza a profesionales jurídicos en materia de violencia de género y, por otro lado, las mujeres que puedan estar sufriendo esta situación tienen un servicio concreto que atienda a sus necesidades.
- Protocolo integral para la detección de posibles situaciones de riesgo de maltrato en el Servicio andaluz de teleasistencia y atención a la ciudadanía. Se pretende desarrollar un protocolo integral para la prevención, detección y seguimiento de posibles situaciones de riesgo que permita unificar procedimientos y coordinar las actuaciones llevadas a cabo desde las distintas entidades que participan en el procedimiento. Desde el Servicio andaluz de teleasistencia se da respuesta inmediata ante situaciones de soledad, de aislamiento social, de emergencia o inseguridad. Se convierte por tanto, en una fuente importante para la detección de posibles situaciones de riesgo de maltrato o abandono que afectan a las personas usuarias y beneficiarias del servicio, principalmente mujeres, y que pueden originar situaciones de desasistencia, desamparo o indefensión.
- Programa de formación contra la violencia de género para el personal del Servicio andaluz de teleasistencia y atención a la ciudadanía. Desarrollo de un programa de formación para la sensibilización, prevención, y detección de casos de la violencia de género en la atención telefónica del Servicio andaluz de teleasistencia y atención a la ciudadanía.
- Incremento de la dotación presupuestaria para el programa de respiro familiar con objeto de mejorar y ampliar los recursos que se ofrecen a las familias que tienen a su cargo personas con discapacidad en situación de dependencia.
- Desarrollo de actuaciones acordadas en el I Plan de igualdad de la Agencia.

Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

El programa 31R Atención a la Dependencia, Envejecimiento Activo y Discapacidad 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, dentro del área de discapacidad, se han incorporado diagnósticos de género a la nueva planificación (III Plan de acción integral para las personas con discapacidad en Andalucía, II Plan integral para mujeres con discapacidad en Andalucía y II Plan de Empleabilidad y Personas con Discapacidad). Y en el ámbito de mayores, el I Plan estratégico integral para personas mayores en Andalucía 2020-2023, incorpora análisis específicos de la situación de las mujeres mayores.

En el apartado de ejecución presupuestaria, atendiendo a la recomendación en cuanto a la gestión presupuestaria al área de mayores, el Servicio de promoción de la autonomía personal y prevención de la dependencia para las personas reconocidas con Grado I (dependencia moderada), que promueve medidas de prevención de la dependencia, destaca la mayor participación femenina en 2018, un 78% de mujeres mayores con reconocimiento de este servicio frente a un 22% en hombres. Finalmente, en cuanto a la implementación de la Metodología G+, en el área de discapacidad se ha avanzado en adaptación de fuentes de información, el impulso de las actividades formativas y la buena coordinación con la Unidad de Igualdad de Género, y ello revertirá en 2020 en mejoras en la planificación estratégica.

En definitiva, el programa presupuestario 31R Atención a la Dependencia, Envejecimiento Activo y Discapacidad cumple con carácter general con las orientaciones y recomendaciones del informe de auditoría de presupuesto y género.

31T PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

El programa presupuestario 31T, gestionado por la Dirección General de Violencia de Género, Igualdad de Trato y Diversidad establece el marco económico que da cobertura a las actuaciones que se desarrollen por esta Dirección General en el ejercicio de sus competencias derivadas 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.

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. Los datos referentes a la violencia ejercida contra las mujeres reflejan la pervivencia de esta injusticia y esta lacra en la sociedad española y andaluza del siglo XXI. 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 el territorio de Andalucía. Ya en 2019, esta cifra supera las 1.000 a nivel nacional.

Con respecto a las políticas de igualdad de trato y diversidad, 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. Así, 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. La inexistencia de datos sobre esta realidad a nivel de la Comunidad Autónoma de Andalucía identifica la necesidad de poner en marcha estudios e investigaciones sobre la realidad del colectivo LGTBI con organismos e instituciones oficiales.

La Junta de Andalucía, a través de la reciente 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 adecúa su normativa a las últimas modificaciones vigentes a nivel internacional y nacional (Convenio de Estambul y Estatuto de la Víctima) en esta materia. Adicionalmente, pone en práctica las recomendaciones y propuestas de actuación vertidas en el Pacto de Estado contra la Violencia de Género.

Los objetivos han sido determinados teniendo en cuenta las competencias asumidas y los valores que centrarán el trabajo diario de la Dirección General de Violencia de Género, Igualdad de Trato y Diversidad, poniendo a su disposición todos los recursos humanos y económicos orientados a su ejecución.

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 LGTBI. Este objetivo 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, creando una conciencia social de rechazo de los actos violentos, de reprobación a quien los ejecuta y de apoyo a quien los padece a través de la formación y la investigación, favoreciendo 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 y de la ciudadanía en general. Asimismo, se 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 anuales para 2020, que se exponen a continuación, así como las actividades que lo desarrollan:

Objetivo operativo 1: Informar y sensibilizar contra la violencia de género a través de la formación y la investigación. Y sus actuaciones previstas son: Desarrollo de una campaña de información y sensibilización encaminada a la prevención de conductas violentas fomentando la participación en acciones formativas en materia de violencia de género. Edición y fomento de guías, documentales y otros materiales para las acciones formativas en materia de violencia de género. Y potenciar la investigación sobre las diferentes manifestaciones de la violencia de género.

Objetivo operativo 2: Incrementar en un 5% el número de personas formadas en materia de violencia de género. Las actuaciones previstas son: Organizar, gestionar y evaluar el XI Congreso Anual para el Estudio de la Violencia contra las Mujeres. Formar a profesionales de la seguridad en materia de violencia de género y Formar a los y las profesionales que trabajan con las personas mayores, menores y personas con discapacidad funcional.

Objetivo operativo 3: Promover la participación del colectivo LGTBI en las políticas de la Junta de Andalucía. Contando con las siguientes actuaciones previstas: Subvenciones a entidades. Jornadas de formación y visibilidad del colectivo LGTBI. Y desarrollo de una campaña de sensibilización para promover la igualdad de trato del colectivo LGTBI y sus familiares.

La Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación procura que el personal a su cargo tenga la formación y la sensibilización suficiente ante la igualdad de género, particularmente en el ámbito competencial al que se extiende el Programa 31T, dada la especial sensibilidad del contenido del mismo. Para ello se promueve la formación en materia de igualdad y violencia de género, mediante artículos especializados, facilitar la participación en cursos del IAAP o la celebración de reuniones periódicas de formación internas. Se contempla no obstante la necesidad de una formación más completa en otras formas de violencia contra las mujeres. En materia de igualdad de trato y diversidad se requiere asimismo reforzar la formación, a la que se orientarán acciones concretas a lo largo del ejercicio 2020.

Asimismo, se procura la asistencia y participación del personal a las actividades de formación y difusión organizadas tanto para la ciudadanía en general, como a favor de determinados colectivos, tales como el Congreso para el Estudio de la Violencia contra las Mujeres o foros y jornadas de diverso ámbito. De esta manera, se facilita que el personal, además de formarse sobre la violencia de género, la igualdad de trato y la diversidad, conozca los colectivos que coordina y a los que va dirigida la formación que se desarrolla, particularmente a la Judicatura y Fiscalía, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, personal de los servicios de apoyo a la justicia, personal de los servicios de atención especializada y al tejido asociativo, entre otros.

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 con las recomendaciones establecidas en cada uno de los apartados del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género.

En la fase de elaboración presupuestaria, el programa continúa trabajando en la definición de indicadores presupuestarios en coherencia con los objetivos y actuaciones de género, para mejorar la planificación presupuestaria, atendiendo a la recomendación del Informe de auditoría de presupuesto y género. Adicionalmente cabe señalar que el programa coordina el conjunto de actuaciones contempladas en el Pacto de Estado contra la violencia de género.

En cuanto a la fase de ejecución presupuestaria, para el Presupuesto 2020 el programa integra la perspectiva de género en las nuevas competencias asumidas en materia LGTBI y prevé que se lleven a cabo bajo esta dimensión suponiendo un nuevo enfoque resultante del proceso de auditorías de presupuesto y género. Finalmente, en lo relativo a la implementación de la metodología G+, el programa impulsó la coordinación de las actuaciones en materia de violencia de género en el ámbito de la Administración autonómica a través de una Comisión institucional en Andalucía de coordinación y seguimiento de acciones para la erradicación de la violencia de género. Por todo ello, se considera que el programa presupuestario 31T Protección contra la violencia de género cumple con las recomendaciones del informe de auditoría de presupuesto y género.

32E PROYECTOS DE INTERÉS SOCIAL

Desde el año 2017, a raíz de la sentencia del Tribunal Constitucional 9/2017, se gestiona por las Comunidades Autónomas el tramo autonómico de las subvenciones a entidades del tercer sector con cargo a la asignación tributaria del 0,7% del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, que tiene como objeto la atención de programas de interés social, que se dirigen a la atención en los siguientes ámbitos de actuación: Infancia, familias y jóvenes, atención a las mujeres, personas mayores, interés social, personas con discapacidad, comunidad gitana, urgencia e inclusión social, lucha contra la intolerancia, igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares e intervención del voluntariado.

Mediante la gestión de la convocatoria de subvenciones a entidades del tercer sector, con cargo al 0,7% del IRPF, se atiende a la perspectiva de género en la medida que se incluye entre los criterios de valoración medidas que favorecen la empleabilidad de las mujeres, las composiciones paritarias de las Juntas directivas y los planes de igualdad en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Igualmente incluye entre sus **objetivos** la promoción de políticas destinadas a favorecer la conciliación, con el diseño de un diagnóstico que permita analizar la realidad existente para la formulación de un I Plan de Conciliación en Andalucía que permita canalizar y planificar actuaciones dirigidas al fomento y desarrollo de los derechos de conciliación garantizados por la referida Ley Orgánica 3/2007, y en el marco de la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

82B COOPERACIÓN INTERNACIONAL

El Estatuto de Autonomía para Andalucía define la cooperación internacional para el desarrollo como uno de los objetivos básicos de la Comunidad Autónoma. Objetivo que se inspira en la Constitución Española y que constituye la expresión de la solidaridad del pueblo andaluz con los países en desarrollo. Así mismo, la igualdad de género es una competencia propia de la Comunidad Autónoma, consagrada entre sus derechos y deberes.

En este contexto, la política pública de cooperación internacional para el desarrollo ha recibido el mandato de 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 sostenible⁹. Objetivo que ha de cumplirse con la mayor eficacia y transparencia en el uso de los recursos públicos¹⁰.

En materia de igualdad de género, las mujeres y las niñas siguen sufriendo la discriminación y la violencia en todos los lugares del mundo. La igualdad entre los géneros no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible. A pesar de ello, las mujeres ocupan puestos de menor responsabilidad, un tercio de ellas ha sufrido violencia física y/o sexual, 750 millones han sido obligadas a casarse antes de los 18 años, lo que determina su forma de vida y, en la mayoría de los casos, perjudica sus oportunidades en materia de educación, ingresos e independencia. Además 200 millones de mujeres actualmente han sufrido la mutilación de parte o la totalidad de sus órganos genitales, que continúa produciéndose en 1 de cada 3 niñas en los 30 países donde se practica. También tienen menor acceso a la posesión de la tierra (13%), no teniendo en muchos países derecho a trabajar sin consentimiento de sus maridos, a recibir la misma herencia o a no sufrir violencia doméstica, según la Organización de las Naciones Unidas.

Por todo ello, la igualdad entre mujeres y hombres será una prioridad transversal y específica, como así viene definido en la Ley para la promoción de la igualdad de género en Andalucía¹¹. En respuesta a estos mandatos, durante el año 2020 la Agencia seguirá incrementando la aplicación del enfoque GED (Género en Desarrollo) en la política de cooperación, para lo cual fortalecerá la eficacia de sus actuaciones y de los mecanismos de rendición de cuentas, mejorando tanto la trazabilidad de la integración efectiva de la perspectiva de género como su impacto.

Para ello, el Presupuesto de la Agencia se desarrolla a través de 5 **objetivos** operativos siendo uno de ellos exclusivamente de género e integrando la perspectiva de género en los demás.

El **objetivo** exclusivo de género pretende fortalecer el impacto de la perspectiva de género en la política pública de cooperación para el desarrollo poniendo en práctica un mecanismo de presupuestos con enfoque de género con el que se espera fortalecer la trazabilidad de la integración efectiva de la perspectiva de género en el programa presupuestario, con el fin de mejorar la transparencia y la rendición de cuentas.

Junto con esto, se fortalecerán las capacidades de los agentes para la puesta en práctica de culturas organizativas proequidad de los agentes del sector.

9 Ley 14/2003, de 22 de diciembre, de Cooperación Internacional para el Desarrollo.

10 Decreto 184/2014, de 30 de diciembre, por el que se aprueban los Estatutos de la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo.

11 Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía

También se diseñará el Plan acción de su cultura organizativa proequidad. Además, con la intención de mejorar el impacto de todas estas actuaciones, se fortalecerá el mecanismo de seguimiento y gestión del conocimiento de la integración del enfoque de género en las actuaciones financiadas por la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AACID) y se participará en los foros de toma de decisión relevantes.

Las lecciones aprendidas con estas actuaciones pasarán a formar parte del acervo de la AACID y al tiempo, en tanto que todo está fundamentado en procesos participativos, contribuirán a consolidar la integración del enfoque género de las actuaciones implementadas por los agentes, lo cual se espera verificar con el número de proyectos subvencionados que estén orientados principalmente a la equidad género.

Las actuaciones que contempla este objetivo para el año 2020 son las siguientes:

Consolidar la integración del enfoque género en las actuaciones de la AACID. Con esta actuación se pretende que el enfoque de género forme parte de las ayudas de la AACID.

- Implementar mecanismos para realizar presupuestos con enfoque de género.
- Diseñar un programa de participación con enfoque de género.
- Fortalecer las capacidades de los agentes de la cooperación en la cultura proequidad.
- Diseñar un plan de acción de cultura proequidad en la AACID.
- Fortalecer la articulación multiactor con enfoque de género.
- Diseñar un plan de gestión del conocimiento con enfoque de género.

En cumplimiento de la Agenda 2030 así como de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), todo lo anterior ha de ser interpretado y llevado a la práctica desde la lógica de la coherencia de políticas para el desarrollo, esto es, contribuyendo a la incorporación de la visión del desarrollo humano sostenible en todas las políticas públicas que se impulsen desde la Junta de Andalucía.

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 se incluyó 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 cuanto a la planificación presupuestaria, durante los años 2018 y 2019, la Agencia ha desarrollado manuales donde integra análisis de la dimensión de género, entre ellos, 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”, y ello atendiendo a la recomendación formulada en el Informe APG.

En la fase de ejecución presupuestaria, se recomendaba al programa adaptar el enfoque de género en los procedimientos, en este sentido, para el Presupuesto 2020 el programa 82B espera fortalecer el enfoque de género en los procedimientos, formularios e instrumentos en coherencia con el III PACODE (Plan director de la Cooperación Internacional al Desarrollo). En este sentido, durante el ejercicio 2019 se ha dado un gran paso introduciendo mejoras en la normativa que regula la concesión de subvenciones de concurrencia competitiva en las ONGD.

En cuanto a la implementación de la Metodología G+, el programa 82B continúa reforzando los mecanismos de presupuestación con enfoque de género, fortaleciendo la capacidad de la Agencia y de los agentes en el seguimiento y la rendición de cuentas en la integración del enfoque de género. En conjunto, el programa 82B cumple de manera progresiva y anual con las recomendaciones que se realizaron durante el proceso de auditoría de presupuesto y género.

16.31 INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER

31T PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y 32G ACCIONES PARA LA IGUALDAD Y PROMOCIÓN DE LAS MUJERES

En los últimos años se ha experimentado un importante avance en la igualdad de género, 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 trato y oportunidades entre mujeres y hombres, 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. La violencia de género es un problema de índole social que afecta a las víctimas que la padecen de manera directa y a la ciudadanía en su conjunto, mostrándose como una de las manifestaciones más graves, dramáticas y lesivas de la desigualdad, quedando aún mucho por hacer hasta eliminarla de un modo definitivo.

Para ello, el presupuesto del Instituto Andaluz de la Mujer tiene como finalidad el desarrollo de los programas 32G Acciones para la Igualdad y Promoción de las Mujeres y 31T Protección contra la Violencia de Género.

El Programa 32G tiene como principal objetivo 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, el Instituto Andaluz de la Mujer es el organismo encargado de la coordinación de las políticas de igualdad.

El Programa 31T tiene por objetivos 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.

En el desarrollo de sus funciones y de la normativa que le es de aplicación, los objetivos y actuaciones están destinados a la consecución de estos fines y a la superación de todos aquellos obstáculos que frenen el avance en la consecución de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como contribuir a la erradicación de la violencia de género y prestar servicios asistenciales de calidad a las víctimas de esta lacra social.

Para el ejercicio 2020 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, modificado por el Decreto 572/2019, de 1 de octubre (BOJA nº 193, de 7 de octubre de 2019).

Los objetivos, actuaciones y líneas de trabajo específicas a llevar a cabo para cada objetivo serán las siguientes:

Objetivo estratégico: Aplicar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en las políticas públicas de la Junta de Andalucía.

Para establecer este objetivo se ha atendido a lo dispuesto en la Ley 10/1998, de 29 de diciembre, de creación del Instituto Andaluz de la Mujer, donde 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, 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”.

Objetivo operativo 1. Garantizar la aplicación del principio de igualdad de género en la Administración andaluza. Medida destinada a 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. Mediante el desarrollo de las siguientes actuaciones:

- Tareas de coordinación y asesoramiento de la Unidad de Igualdad de Género del IAM.
- Formación en género a las Unidades de Igualdad de Género en Andalucía

Objetivo operativo 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 por sexo que puedan afectar a la elección de estudios y profesiones, cimentando las bases para la igualdad real y efectiva, mostrándose como medio idóneo para impulsar el proceso de transformación social y modificación de las estructuras sexistas y discriminatorias. Como novedad, cabe

destacar la creación de una nueva línea de subvenciones destinadas a las universidades públicas andaluzas, para la realización de acciones de promoción de la igualdad de género y formación de las mujeres universitarias.

Actuaciones:

- Desarrollo de programas coeducativos: Seminarios, talleres, publicaciones, campañas, materiales, etc.
- Subvenciones a Universidades para promover la igualdad de género.

Objetivo operativo 3: Promover acciones para la igualdad en la empresa, el emprendimiento femenino y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

La equiparación de las mujeres a los hombres en el sector de la economía es una cuestión estratégica de 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 del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como instrumento integrador, incluyéndose en medidas específicas y necesarias en materia de Empleo.

Actuaciones:

- Implantación de la Marca de excelencia a empresas en materia de igualdad de género.
- Desarrollo del Programa EQUIPA, en materia de Planes de igualdad y acoso laboral.
- Subvenciones a universidades para diversificación laboral para mujeres profesionales universitarias (Programa UNIVERGEM)
- Elaboración de diagnóstico sobre la igualdad de oportunidades en las empresas, a través del desarrollo de un programa informático.
- Sensibilización en la prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.
- Asesoramiento y defensa legal, procesal y extraprocesal, a mujeres en situaciones de discriminación laboral.
- Actuaciones en materia de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
- Acciones positivas en materia de emprendimiento en Andalucía.
- Formación y capacitación del personal técnico para incorporar la perspectiva de género.

Objetivo operativo 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.

Actuaciones:

- Subvenciones para asociaciones y federaciones de mujeres, para la realización de proyectos.
- Formación para mujeres asociadas.
- Actuaciones del Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres.
- Actos conmemorativos con motivo del 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres.
- Convocatoria de los Premios Meridiana.

Objetivo operativo 5: Favorecer la inserción social y laboral de las mujeres que están en situación o riesgo de exclusión social. La promoción del bienestar social se desarrolla mediante la integración de la perspectiva de género en el desarrollo de las políticas sociales, 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, etc, 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. La actuación prevista es la convocatoria de subvenciones a entidades sin ánimo de lucro.

Objetivo operativo 6: Ofrecer información y atención general para las mujeres de forma preventiva o en situación de discriminación por razón de género. Este objetivo operativo tiene como finalidad desarrollar medios de atención e información a las mujeres. Así, el Instituto Andaluz de la Mujer presta estos servicios mediante el servicio de atención telefónica a las mujeres (línea 900), el amplio fondo documental del Centro de Documentación María Zambrano, por 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.

Actuaciones:

- Convocatoria anual de subvenciones a Corporaciones Locales para cofinanciar los Centros Municipales de Información a la Mujer (CMIM)
- Mantenimiento del área de información y atención a las mujeres de los Centros Provinciales de Atención a las Mujeres.

- Servicio de atención telefónica de atención a las mujeres (Línea 900 200 999).
- Centro de Documentación María Zambrano.
- Publicación periódica sobre hábitos saludables y jornadas informativas sobre Mujer y Salud.
- Coordinación general de las estadísticas vinculadas a la gestión del IAM.

Objetivo operativo 7: Fomentar la erradicación de la publicidad sexista. A través de este objetivo, se realiza un seguimiento del tratamiento informativo de la mujer 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 la mujer y a la violencia de género. Y la actuación prevista es Observatorio de la publicidad no sexista.

Objetivo estratégico: Avanzar en la atención integral de 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 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 ser mujer, por lo que la erradicación de cualquier forma de discriminación y violencia hacia las mujeres 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.

Actuaciones:

- Campañas en el ámbito educativo para promover relaciones igualitarias.
- Formación a profesionales que atienden a mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijas e hijos.

Objetivo operativo 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. Y la actuación prevista es el servicio integral de atención y acogida a mujeres víctimas de violencia de género y menores a su cargo.

Objetivo operativo 3: Garantizar el derecho de asesoramiento y atención a víctimas de violencia de género.

De acuerdo con los mandatos normativos, 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 las asisten, como paso previo para poder ejercerlos.

Actuaciones:

- Servicio de atención a mujeres víctimas de agresiones sexuales.
- Servicio de atención psicológica a mujeres víctimas de violencia de género.
- Servicio de atención psicológica a hijas e hijos de mujeres víctimas de violencia de género.
- Servicio de atención psicológica a mujeres menores de edad víctimas de violencia de género.
- Subvenciones a corporaciones locales para refuerzo y ampliación de los Centros Municipales de Información a la Mujer (CMIM).
- Servicio de atención telefónica de atención a las mujeres víctimas de violencia de género (Línea 900 200 999).
- Servicio de información y asesoramiento jurídico telefónico y online a víctimas de violencia de género:
- Servicio de apoyo psicológico en crisis por víctimas de violencia de género con resultado de muerte o tentativa de homicidio.

Objetivo operativo 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, por ello, 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.

Actuaciones:

- Ayudas económicas a mujeres víctimas de violencia de género
- Ayudas económicas a mujeres víctimas de violencia de género que acrediten insuficiencia de recursos y especiales dificultades para obtener empleo.

- Ayudas de inserción laboral a mujeres víctimas de violencia de género que participen en cursos de Formación Profesional para el Empleo.

Objetivo estratégico 3: Contribuir a la erradicación de la violencia de género.

Este objetivo pretende orientar las actuaciones a acometer por la Administración Autónoma propiciando medidas que favorezcan la erradicación de la violencia de género, que abarcan la sensibilización de la sociedad ante dicha violencia, creando 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.

Objetivo operativo 1: Informar y sensibilizar contra la violencia de género. Con este objetivo se pretende sensibilizar a la población de la importancia de acometer medidas tendentes a la erradicación de la violencia contra las mujeres, a través de diversas acciones de información.

Actuaciones:

- Desarrollo de una campaña de información y sensibilización encaminada a la prevención de conductas violentas.
- Edición de guías y otros materiales para el conocimiento de los recursos para la protección de las víctimas y de sus hijos e hijas.

Objetivo operativo 2: Impulsar el crecimiento del número de órdenes de protección registradas en el Punto de coordinación en un 5%. Con este objetivo se pretende fomentar el aumento del número de las órdenes de protección, tanto de violencia de género como de violencia doméstica, registradas en el Punto de coordinación de las órdenes de protección de la Comunidad Autónoma de Andalucía, de manera que superen en un 5% a las del año anterior.

Actuaciones:

- Impulso de la coordinación con letradas y letrados judiciales para favorecer el registro de las órdenes de protección.
- Acciones encaminadas a impartir programas de formación y sensibilización de profesionales con relación al Punto de coordinación.

Objetivo operativo 3: Incrementar la respuesta transversal ante la violencia de género. Desarrollado mediante la actuación continuación del proyecto de creación de la ventanilla única de atención a las víctimas de violencia de género.

16.32 INSTITUTO ANDALUZ DE LA JUVENTUD

32F PROMOCION Y SERVICIOS A LA JUVENTUD

El Instituto Andaluz de la Juventud (IAJ), se encuentra adscrito actualmente a la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, conforme a lo dispuesto en el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, y en el Decreto 106/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la citada Consejería.

Para la anualidad 2020, en tanto se aprueba el nuevo Plan Estratégico 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 nuestra Comunidad Autónoma, posibilitando la integración de las personas jóvenes en la vida social y laboral, favoreciendo así 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 al emprendimiento y el empleo juvenil, se establece el siguiente objetivo estratégico:

Objetivo estratégico 1. Fomentar el emprendimiento y el empleo juvenil de calidad.

Objetivo operativo 1.1. Incrementar el número de empresas creadas por jóvenes emprendedores reduciendo la brecha de género.

Actuaciones:

- Concesión de ayudas al emprendimiento juvenil. Se concederán ayudas destinadas a personas jóvenes andaluzas o residentes en Andalucía, para poner en funcionamiento y desarrollar proyectos empresariales en nuestra Comunidad Autónoma. Las personas solicitantes podrán tener hasta 35 años de edad inclusive, y formación académica universitaria o de ciclo formativo de grado medio o superior.
- Información y asesoramiento a través de la página web Radar Emancipación IAJ.
- Desarrollo de actuaciones para el emprendimiento y la empleabilidad juvenil. Dentro del nuevo Programa Actíivate, una de sus líneas de actuación estará dedicada al desarrollo de proyectos relativos al fomento del emprendimiento, empleabilidad juvenil e innovación.

En cuanto a la dimensión de participación juvenil, la planificación es la siguiente:

Objetivo estratégico 2. Promover la participación juvenil en el ámbito político, social, económico y cultural de Andalucía.

Objetivo operativo 2.1. Aumentar el número de personas jóvenes beneficiarias de ayudas a proyectos de juventud, con perspectiva de género.

Objetivo operativo 2.2. Incrementar la participación de personas jóvenes en actividades formativas e informativas desarrolladas por el IAJ.

Actuaciones:

- Concesión de ayudas a entidades locales de Andalucía para el desarrollo de proyectos en materia de juventud. Se convocarán ayudas a entidades locales andaluzas, para la realización de actuaciones dirigidas a la juventud andaluza. 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 la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, la utilización de un lenguaje no sexista, así como la evaluación del impacto de género de las actuaciones.
- Concesión de ayudas a Entidades de Participación Juvenil de Andalucía para el desarrollo de proyectos en materia de juventud. 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 la realización de actuaciones dirigidas a la juventud andaluza.
- Desarrollo de actuaciones del Programa Actívate. El nuevo programa Actívate, tiene por objeto la formulación de proyectos de actividades, cuyos destinatarios sean personas jóvenes residentes en Andalucía, y que se formulen por personas físicas o jurídicas de naturaleza privada, legalmente constituidas, que dispongan de los medios suficientes para su desarrollo.
- Desarrollo de proyectos del programa de Campos de Voluntariado Juvenil. Se convocará una nueva edición del programa de Campos de Voluntariado Juvenil, como forma particular de servicio voluntario que cuenta con una larga tradición e implantación, tanto a nivel nacional como internacional.
- Información y asesoramiento a través del portal web Patio Joven del IAJ. Se diseñarán y desarrollarán actualizaciones permanentes de las diferentes vías de información del IAJ, como el portal web Patio Joven, para adaptarlas a las demandas de la población joven andaluza, democratizando así la información y garantizando el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres jóvenes 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.
- Información y asesoramiento a través de la Red de centros de información juvenil de Andalucía y las corresponsalías juveniles. Se promoverán y ofertarán servicios de información y asesoramiento a la juventud andaluza, a través de la Red de Centros de Información Juvenil de Andalucía, y de las corresponsalías juveniles acreditadas.

En materia de igualdad, se establecen los siguientes objetivos y actuaciones:

Objetivo estratégico 3. Impulsar la igualdad en la juventud andaluza con perspectiva de género.

Objetivo operativo 3.1. Incrementar la oferta de actividades para promocionar entre la juventud valores relativos a igualdad con perspectiva de género.

Actuaciones:

- Desarrollo de actuaciones que fomenten la tolerancia y luchen contra el racismo y la xenofobia juvenil. Se desarrollarán desde el IAJ, nuevas actuaciones informativas, formativas, de sensibilización, así como proyectos de actividades que fomenten entre la juventud, la tolerancia, la lucha contra el racismo y la xenofobia juvenil, desde la perspectiva de la no discriminación y al respeto a los demás, independientemente de la pertenencia a distintas culturas, razas, religiones, ideologías...
- Desarrollo de actuaciones que fomenten el respeto a la diversidad LGTBI. Se desarrollarán desde el IAJ nuevas actuaciones informativas, formativas, de sensibilización, así como proyectos de actividades que fomenten entre la juventud el respeto a la diversidad LGTBI, independientemente de sus rasgos identificativos, y de sus orientaciones sexuales, y pongan en valor la diversidad en materia de identidad y expresión de género, sus relaciones afectivo-sexuales y familiares, con especial atención a los sectores de población juvenil más discriminados o vulnerables.
- Desarrollo de actuaciones que fomenten la igualdad y la prevención de la violencia de género juvenil. Se desarrollarán desde el IAJ, actuaciones informativas, formativas, de sensibilización, así como proyectos de actividades, dirigidas a la juventud, que fomenten la igualdad con carácter transversal, a superar entre las personas jóvenes andaluzas las desigualdades existentes, y a la prevención de la violencia de género.
- Desarrollo de actuaciones para las personas jóvenes con discapacidad. Se desarrollarán desde el IAJ, actuaciones informativas, formativas, de sensibilización, así como proyectos de actividades dirigidas a la juventud, que fomenten la integración y no discriminación de las personas jóvenes con discapacidad.
- Concesión de ayudas a Entidades de Participación Juvenil para desarrollo de proyectos de juventud que impulsen la igualdad. En la convocatoria de ayudas a entidades de participación juvenil, se fomentará la presentación de proyectos de juventud que impulsen la igualdad, con carácter transversal.

Finalmente, en el ámbito de vida saludable y conocimiento del entorno natural de Andalucía, los objetivos y actuaciones que se establecen son los siguientes:

Objetivo estratégico 4. Fomentar la vida saludable y el conocimiento del entorno natural entre la juventud andaluza.

Objetivo operativo 4.1. Favorecer hábitos de vida saludable y prevenir conductas de riesgo entre personas jóvenes de Andalucía con perspectiva de género.

Objetivo operativo 4.2. Difundir los espacios naturales protegidos de Andalucía y promocionar la Red de Albergues Juveniles de INTURJOVEN.

Actuaciones:

- Campaña de salud sexual y desarrollo de actuaciones de vida saludable.
- Desarrollo de actuaciones del programa Forma Joven.
- Desarrollo de actuaciones del programa Carné Joven.
- Desarrollo de actuaciones en el ámbito de la cultura, el arte, la creatividad y el talento juvenil.
- Desarrollo de actuaciones en el ámbito de la movilidad y el deporte juvenil.
- Desarrollo de proyectos de acampadas y campamentos juveniles en Andalucía.

34.00 PENSIONES

31F PENSIONES ASISTENCIALES

Este programa presupuestario está dedicado a 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 se encuentran frecuentemente en situación de necesidad o riesgo de exclusión social.

Históricamente las mujeres han presentado una mayor vulnerabilidad social y económica, sobrevenida a la vulneración de sus derechos y generado situaciones de clara desigualdad social con una 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.

Hay una patente brecha de género en las pensiones que reproduce y amplía la brecha de género en los salarios. Las mujeres acceden al mercado de trabajo en peores condiciones que los hombres debido a la discriminación laboral, cuando acceden tienen trayectorias laborales más irregulares, con más lagunas y trabajos a tiempo parcial producto de una peor conciliación de las obligaciones familiares, trabajo reproductivo, cuidados, etc., atribuidas por la división sexual del trabajo.

Por lo que se podría deducir que la gestión de este programa tendrá un impacto mayor en el colectivo femenino, aunque en un sentido estricto del análisis de género, más que un impacto favorable en comparación con la de los varones, debiera entenderse como una medida de pura justicia social a un colectivo discriminado durante largo tiempo.

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.

El **objetivo** es mejorar las condiciones económicas del colectivo de personas beneficiarias del Fondo de Asistencia Social, del Subsidio de Garantía de Ingresos Mínimos y de las pensiones no contributivas como expresión de solidaridad social hacia personas con recursos insuficientes con fuerte impacto de género al tratarse mayoritariamente de mujeres.

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. En particular, se les reconoce a las personas beneficiarias de las pensiones asistenciales FAS, antes mencionadas, y de los subsidios de garantía de ingresos mínimos derivados del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad, así como a las que perciben una pensión no contributiva de la Seguridad Social, en cualquiera de sus modalidades de jubilación o invalidez.

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 la normativa de ámbito estatal.

Sin embargo, es evidente que estas ayudas ejercen un mayor impacto en las mujeres, El origen de esta desigualdad que hace a la población femenina perceptora el 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 ellas que no han cotizado a la Seguridad Social o no lo han hecho suficientemente para causar derecho a una pensión contributiva, en tanto no han tenido acceso al mercado laboral.

No obstante, 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 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 la mujer.

En definitiva, podemos concluir que 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, pues ello indica que son cada vez más las mujeres que acceden a sistemas de protección contributivos más beneficiosos. No ocurre igual en las pensiones derivadas del Fondo de Asistencia Social y en el Subsidio de Garantía de Ingresos Mínimos derivado del Texto Refundido de la Ley General de Derechos de Personas con Discapacidad, pues hay que tener en cuenta que ambas prestaciones se encuentran derogadas, lo que conlleva que no se admitan nuevos beneficiarios o beneficiarias de alta.

AGENCIA ANDALUZA DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO

El Estatuto de Autonomía para Andalucía define la cooperación internacional para el desarrollo como uno de los objetivos básicos de la Comunidad Autónoma. Objetivo que se inspira en la Constitución Española y que constituye la expresión de la solidaridad del pueblo andaluz con los países en desarrollo. Así mismo, la igualdad de género es una competencia propia de la Comunidad Autónoma, consagrada entre sus derechos y deberes.

En este contexto, la política pública de cooperación internacional para el desarrollo ha recibido el mandato de 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 (Ley 14/2003, de 22 de diciembre, de Cooperación Internacional para el Desarrollo). En todo ello la igualdad entre mujeres y hombres será una prioridad transversal y específica, como así lo viene definido en la Ley para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Dicho marco normativo se alinea así mismo con la Agenda 2030 y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que marcan la hoja de ruta hacia un desarrollo humano sostenible, colocando a las personas, el planeta y la paz en el centro de la misma, con la intención de contribuir a la prosperidad de los pueblos y prestando especial atención al fomento de las asociaciones entre los diferentes actores (enfoque multiactor) y actuando desde los diferentes niveles (articulación multinivel).

Tanto la Agenda 2030, como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) refuerzan los mandatos de las Agendas internacionales por la equidad de género, en los que se establece la necesidad de trabajar desde un enfoque dual, esto es: con la integración de la perspectiva de género en la corriente principal en todo el ciclo de las actuaciones, así como de manera específica.

En respuesta a estos mandatos, durante el año 2020 el programa 82B seguirá incrementando la aplicación del enfoque GED (Género en Desarrollo) en la política de cooperación, para lo cual fortalecerá la eficacia de sus actuaciones y de los mecanismos de rendición de cuentas, mejorando tanto la trazabilidad de la integración efectiva de la perspectiva de género como su impacto.

Para ello:

- Se continuará con el fortalecimiento del enfoque de género en el nivel estratégico y operativo al tiempo que se trabajará para generar culturas organizativas sensibles al género.
- Se pondrá en marcha un mecanismo de presupuestos con enfoque de género para el programa 82B.
- Se diseñará un plan de seguimiento y gestión del conocimiento con la perspectiva de género de las actuaciones financiadas con los fondos de este programa presupuestario.
- Se pondrá en marcha un programa de participación con enfoque de género para el desarrollo humano sostenible.
- Se desarrollarán herramientas, instrumentos y espacios de coordinación e incidencia para fortalecer las capacidades de los actores clave para la integración del enfoque dual.
- El impulso y sostenimiento de todas estas actuaciones ha de estar necesariamente dotado con los recursos suficientes y adecuados, por lo que este programa presupuestario hace una reserva mínima del 10% de total de sus fondos.

En cumplimiento de la Agenda 2030 así como de los ODS, todo lo anterior ha de ser interpretado y llevado a la práctica desde la lógica de la coherencia de políticas para el desarrollo, esto es, contribuyendo a la incorporación de la visión del desarrollo humano sostenible en todas las políticas públicas que se impulsen desde la Junta de Andalucía.

AGENCIA DE SERVICIOS SOCIALES Y DEPENDENCIA DE ANDALUCÍA

Para el año 2020 la Agencia establece como **objetivo** estratégico Optimizar los recursos e impulsar el principio de igualdad y como **objetivo** operativo eliminar los desequilibrios y desigualdades de género.

La Agencia declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como el fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico.

A. ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA

Las actuaciones previstas para 2020 son:

- Reducción de la participación en el coste del servicio de centros de día para el sector de personas mayores, con el consiguiente impacto en las mujeres que generalmente disponen de menos recursos que los hombres por su peor situación respecto al empleo y las prestaciones ligadas a la etapa de jubilación.
- Incremento de plazas en el servicio de atención residencial a personas en situación de dependencia. Esta medida impacta directamente en la generación de empleo, además de apoyar a las personas cuidadoras, principalmente a mujeres, que son las que asumen la mayor carga y responsabilidad social de los cuidados.
- Inclusión de la perspectiva de género en la prestación del servicio de centro de día y de atención residencial. La actuación prevista es la inclusión en los pliegos de prescripciones técnicas para la contratación administrativa especial del servicio de atención residencial para personas con discapacidad en situación de dependencia, las siguientes obligaciones: La entidad adjudicataria deberá fomentar el empleo de calidad, así como el aumento progresivo de la contratación indefinida en la plantilla estableciendo políticas que impliquen un incremento potencial de la misma frente al empleo de carácter temporal.
- Igualmente, deberá contar con un plan de igualdad o acuerdos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral que, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, deben contemplar medidas para el acceso al empleo, la promoción, formación, igualdad retributiva, medidas para conciliar la vida familiar y laboral, la protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como incluir criterios y mecanismos de seguimiento, evaluación y actuación. También deberá existir en el centro un plan de formación y cualificación profesional para su plantilla, priorizándose las acciones formativas cuyo objetivo sea la igualdad entre hombres y mujeres dentro de la organización.

B. ENVEJECIMIENTO ACTIVO Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Para el año 2020 se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Asesoramiento jurídico por parte de profesionales del derecho a víctimas de violencia de género titulares de la Tarjeta Andalucía Junta sesentaycinco (mayores de 65). Para atender a las necesidades de las mujeres usuarias de este servicio y eliminar la brecha de género se ha incorporado al asesoramiento jurídico un área específica en materia de violencia de género en mujeres mayores de 65 años. De esta forma por un lado se forma y sensibiliza a profesionales jurídicos en materia de violencia de género y, por otro lado, las mujeres que puedan estar sufriendo esta situación tienen un servicio concreto que atiende a sus necesidades.
- Protocolo integral para la detección de posibles situaciones de riesgo de maltrato en el Servicio andaluz de teleasistencia. Se pretende desarrollar un protocolo integral para

la prevención, detección y seguimiento de posibles situaciones de riesgo que permita unificar procedimientos y coordinar las actuaciones llevadas a cabo desde las distintas entidades que participan en el procedimiento. Desde el Servicio andaluz de teleasistencia se da respuesta inmediata ante situaciones de soledad, de aislamiento social, de emergencia o inseguridad. Se convierte por tanto, en una fuente importante para la detección de posibles situaciones de riesgo de maltrato o abandono que afectan a las personas usuarias y beneficiarias del servicio, principalmente mujeres, y que pueden originar situaciones de desasistencia, desamparo o indefensión.

- Programa de Formación contra la violencia de género para el personal del Servicio andaluz de teleasistencia y de Atención a la ciudadanía. Desarrollo de un programa de formación para la sensibilización, prevención, y detección de casos de la violencia de género en la atención telefónica del Servicio andaluz de teleasistencia y Atención a la ciudadanía.

C. MEJORA DE LA CONCILIACIÓN DE VIDA DE PERSONAS MAYORES Y CON DISCAPACIDAD

El respiro familiar es un servicio de estancias temporales en centros residenciales, como respuesta a las necesarias ausencias de las familias y personas cuidadoras por motivos de descanso, enfermedad u hospitalización, así como emergencias y otras circunstancias personales. El servicio residencial puede tener una duración variable entre 24 horas y un mes, con carácter prorrogable, para facilitar que las familias puedan, sin condicionantes económicos o personales, desarrollar sus proyectos y capacidades personales o profesionales.

Su objetivo es colaborar con las familias cuidadoras, a las que se presta apoyo mediante un servicio residencial que contribuye a reducir la sobrecarga familiar que recae, actualmente, en mayor medida sobre las mujeres andaluzas.

Entre las actuaciones a realizar para 2020, Incremento de la dotación presupuestaria para el programa de respiro familiar con objeto de mejorar y ampliar los recursos que se ofrecen a las familias que tienen a su cargo personas con discapacidad en situación de dependencia.

D. ATENCIÓN A LAS DROGODEPENDENCIAS

La ASSDA gestiona de forma directa seis Comunidades Terapéuticas y el centro de seguimiento PEPESA. Las Comunidades son recursos de carácter residencial y sociosanitario, destinados a prestar atención a las demandas derivadas del consumo de drogas y otras adicciones, desde un modelo de atención integrado y adaptado a las necesidades individuales de las personas con problemas de adicciones, en coordinación con las redes sanitarias y de servicios sociales.

Para el año 2020 se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Gestión de seis centros sociosanitarios residenciales de la Red Pública para la Atención a las Adicciones (RPAA) de Andalucía. En las comunidades de la ASSDA, 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 las gestantes, el Programa Personalizado de Intervención se adapta trabajando conjuntamente con el Programa de mujer embarazada del Sistema Público Sanitario, con el objetivo de lograr un desarrollo satisfactorio del embarazo. La mejora de la calidad de vida relacionada con la salud y los resultados del parto son factores de buen pronóstico entre mujeres con problemas de adicciones en tratamiento. El desarrollo del Programa de madres con hijas o hijos a cargo promueve facilitar el acceso a recursos residenciales en estas situaciones. Se aplicará una mayor intervención psicopedagógica, con especial atención al mantenimiento del vínculo madre-hijo/hija. 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. El programa de parejas en comunidad pretende, precisamente, trabajar sobre estos elementos, incrementando la probabilidad de ingreso de las mujeres, al tiempo que se sensibiliza sobre la calidad de las relaciones entre hombres y mujeres.

- Atención Centro tratamiento integral uso compasivo (PEPSA). Los talleres de educación para la salud contemplan las especificidades de mujeres con problemas de adicción a heroína por vía inyectada.
- Acción formativa en violencia de género, específica para el personal de comunidades terapéuticas y centro de seguimiento PEPSA. Esta actuación se orienta a la formación del personal de los recursos de adicciones de la ASSDA, con objeto de mejorar sus competencias en la detección y abordaje de la violencia de género, capacitándoles asimismo para la conducción de talleres de sensibilización y prevención con las personas usuarias de las comunidades terapéuticas y del centro de seguimiento PEPSA.
- Elaboración de materiales especializados sobre prevención de violencia de género en el ámbito de las adicciones, con objeto de impartir talleres de sensibilización y prevención a las personas usuarias de comunidades terapéuticas y centro de seguimiento PEPSA. En las seis comunidades terapéuticas se desarrolla un programa de intervención específico en el que se aborda la prevención y detección de la violencia de género. Sin embargo, es fundamental continuar profundizando y ampliando los conocimientos y mejorando las intervenciones en materia de prevención de la violencia en el ámbito de las adicciones. Los materiales elaborados a través de esta actuación servirán como base para la realización de talleres de sensibilización y prevención, adaptados a los hombres y a las mujeres que ingresen en las seis comunidades terapéuticas de ASSDA y en el centro PEPSA.
- Gestión de acceso de personas con adicciones a recursos de la Red Pública de Atención a las Adicciones. El porcentaje que representan las mujeres en el total de personas que ingresan en un recurso es inferior al que representan entre las admisiones a

tratamiento, por lo que se implementan medidas específicas para reducir los tiempos de espera de las mujeres que eviten posibles renunciadas y favorezcan la tasa de ingresos. Cuando se produce un aumento en el tiempo de espera del acceso de mujeres a comunidad terapéutica, se coordina la gestión de ingresos con las propias comunidades de la ASSDA para facilitar el acceso de mujeres de manera preferente, reduciendo así el tiempo medio de espera para el ingreso. Con el resto de comunidades y recursos no gestionados directamente por la ASSDA se procede de manera similar.

E. INCLUSIÓN SOCIAL Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

El Decreto 101/2011, de 19 de abril, establece los Estatutos de la Agencia y le asigna, entre otros fines, “la incorporación social para la atención a colectivos excluidos o en riesgo de exclusión social”, atribuyéndole la función relativa a “la gestión de programas dirigidos a personas, grupos y colectivos excluidos socialmente para favorecer su incorporación social”.

Para el año 2020 se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- 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 de la ASSDA. Promueve el acceso a recursos y herramientas que faciliten su acceso al mercado laboral por medio de la colaboración con redes de trabajo dirigidas a la orientación profesional, la formación y la intermediación en el empleo.
- INCORPORA Programa de integración laboral. El programa Incorpora se centra en la promoción del acceso al mercado laboral de personas en riesgo de exclusión social, con discapacidad o víctimas de violencia de género. Para ello, se trabaja el fortalecimiento de las competencias profesionales y personales de cara a una mejora de su empleabilidad. Desde el programa se va a pilotar una serie de actuaciones dirigidas a sensibilización a la empresa en materia de igualdad de género, haciendo especial hincapié en el proceso de reclutamiento y selección, así como en la realización de buenas prácticas en la gestión de recursos humanos.

F. INFANCIA

Ley 1/1998, de 20 de abril, de los derechos y la atención al menor en Andalucía, establece el marco jurídico de actuaciones en materia de promoción y protección de los derechos de las personas menores de edad, articula un sistema de colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones Públicas para posibilitar una actuación coordinada en aras de garantizar el adecuado ejercicio de sus derechos, así como la detección y prevención de situaciones de riesgo o maltrato.

La minoría de edad del menor otorga una serie de derechos al extranjero que no ostentan los mayores de edad y determina la aplicación de las medidas de protección específicas previstas en el ordenamiento jurídico. MENA. Atención a menores extranjeros no acompañados en la Red de centros de protección a menores. El programa tiene como

objetivo fundamental el acompañamiento y la atención de las personas menores migrantes, a través de un equipo de profesionales mediadores en los diferentes recursos de la red de centros de protección de menores. Aunque el número de niñas atendidas es menor, ellas están mucho más expuestas a los peligros que entraña un viaje migratorio: abusos, violencia sexual, trata, explotación sexual, esclavitud laboral, tráfico de órganos. Por todo esto, la atención a las menores migrantes conlleva una serie de medidas específicas, entre las que destacan la evaluación de su situación personal, el recorrido migratorio emprendido y el análisis que detecta si la menor es una posible víctima de trata con fines de explotación sexual. En estos casos el trabajo específico con esta población pasa también por 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 migrantes.

17.00 CONSEJERÍA DE FOMENTO, INFRAESTRUCTURAS Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO

12Q DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES FOMENTO, INFRAESTRUCTURAS Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO

Este programa, responsabilidad de la Secretaría General Técnica y de carácter transversal, comprende los servicios técnicos dedicados a la producción normativa, asistencia jurídica, recursos humanos, gestión financiera y patrimonial y gestión de medios materiales, servicios auxiliares y publicaciones.

Las competencias de este programa están dirigidas al 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. Entre estas se encuentran la elaboración del Presupuesto y de disposiciones normativas, la gestión de personal, la coordinación de los sistemas informáticos y de los ingresos o el seguimiento de los entes instrumentales adscritos a la Consejería. Este programa, por tanto, 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.

Para el 2020, este programa ha establecido como **objetivo** operativo de igualdad de género Impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación y gestión de las políticas de la Consejería.

En el marco de las competencias de 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 12/2007¹², de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Esta 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 Consejería.

En relación con las funciones de la Unidad de Igualdad de Género, las actividades previstas para alcanzar este objetivo operativo son la elaboración de informes de observaciones e informes de evaluación del impacto de género de disposiciones normativas por una parte y, por otra, el seguimiento de las recomendaciones realizadas en los informes de observaciones. Esta última actuación tiene como objetivo verificar que las recomendaciones realizadas por la Unidad de Igualdad de Género en los informes de observaciones han sido tomadas en consideración en la normativa producida por la Consejería en su marco competencial.

Por otra parte, contribuye a la planificación de género anterior, la inclusión de la perspectiva de género en la contratación administrativa a través de los pliegos de cláusulas administrativas de los contratos, de manera que las empresas licitadoras que estén obligadas a ello, deberán aportar sus planes de igualdad así como los acuerdos adoptados en relación al mismo.

12 Modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

Hasta 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, estaban obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores y trabajadoras. No obstante, desde el pasado 8 de marzo del presente año, con la entrada en vigor del citado Real Decreto, se ha extendido la exigencia de redacción de los planes de igualdad a las empresas de cincuenta o más trabajadores y trabajadoras. Igualmente, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que les 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. Estos planes de igualdad deberán establecer los objetivos concretos de igualdad de género 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.

Además de la medida anterior, los pliegos de cláusulas administrativas también contemplan que las empresas licitadoras podrán presentar para que sean valoradas, otras medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, siempre que las medidas de igualdad aplicadas permanezcan en el tiempo y mantengan su efectividad.

Por otra parte, y relacionado con el área de recursos humanos, para garantizar la integración de la dimensión de igualdad de género se establece como objetivo prioritario la participación equilibrada de hombres y mujeres en las actividades formativas que se organicen en la Consejería, tanto por parte del alumnado como del profesorado.

Respecto a la actualización de los servicios de información, es el Servicio de información geográfica y estadística el que la lleva a cabo a partir de criterios de igualdad de género, velando para que se incluya este enfoque en los nuevos sistemas de información que se desarrollen en la Consejería. Este año se están realizando acciones nuevas en el área estadística que tienen especial relevancia de género, como un estudio de la movilidad en Andalucía a partir de datos obtenidos de la telefonía móvil, en el que se incorpora la variable sexo de la persona usuaria. Igualmente, se está estudiando la posible incorporación de esta variable en algunas de las estadísticas de la Consejería que aún tratando datos relativos a personas, no la habían incorporado. Estas estadísticas son el resultado de la explotación de microdatos proporcionados por la Dirección General de Tráfico en referencia a expediciones de nuevas licencias de conducción y a accidentes de tráfico con víctimas mortales. Si del análisis de los microdatos se concluye su viabilidad, se procederá a publicar dichas estadísticas.

Finalmente, en materia de prevención de riesgos laborales, y conforme al nuevo Plan de prevención de riesgos laborales, actualmente en fase de elaboración y aprobación, se integrará la perspectiva de género como estrategia para garantizar la igualdad en la protección en materia de seguridad y salud laboral, a través del procedimiento específico IG01 - Procedimiento para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, que será aprobado por la Secretaría General Técnica, y formará parte del Manual de procedimientos del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales de esta Consejería.

43A VIVIENDA, REHABILITACIÓN Y SUELO

En el programa presupuestario 43A Vivienda, Rehabilitación y Suelo, gestionado por la Secretaría General de Vivienda, el objeto de las actuaciones va encaminado a facilitar el acceso a una vivienda digna mediante ayudas a adquirentes e inquilinos, priorizando 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 con determinados umbrales de ingresos. Este programa también desarrolla diferentes actuaciones dirigidas a entidades y a personas jurídicas, entre las que destacan los programas destinados a facilitar el acceso a una vivienda digna, mediante las ayudas a promotores públicos o privados; también los programas cuyo objetivo es la rehabilitación sostenible de edificios residenciales destinados a personas jurídicas (comunidades de propietarios fundamentalmente); así como los destinados a la rehabilitación de edificios públicos de destacado interés patrimonial y regeneración del espacio público.

Al amparo del Plan de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía 2016-2020, regulado por el Decreto 141/2016, de 2 de agosto, y cuya vigencia finaliza el próximo año, se han realizado actuaciones que se han revelado insuficientes para alcanzar el objetivo de garantizar el acceso a la vivienda digna, uno de los ejes fundamentales de la política de igualdad de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Por ello, la Secretaría General de Vivienda está elaborando un nuevo plan de vivienda de Andalucía, denominado Plan Vive en Andalucía 2020-2030, cuya formulación fue aprobada por Acuerdo del Consejo de Gobierno de fecha 14 de mayo de 2019. Este nuevo programa tiene como objetivo fundamental favorecer el citado derecho a una vivienda digna de la población andaluza a través de la implantación de nuevos programas que satisfagan las demandas actuales y a través del desarrollo en la Comunidad Autónoma de Andalucía de los programas regulados en el vigente Plan Estatal de Vivienda 2018-2021. No obstante, hasta tanto el próximo plan se apruebe, para el ejercicio 2020 se mantienen las líneas y actuaciones recogidas en el Plan Estatal de Vivienda 2018-2021 y en el Plan de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía 2016-2020 antes mencionados.

Para abordar el Plan de Vivienda desde la perspectiva de género es preciso tener en cuenta la distribución por sexo de la tenencia de viviendas, que pueden ser en propiedad, a alquiler a precio de mercado o inferior de mercado y mediante cesión gratuita. Según los datos a 2018 de la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) del Instituto Nacional de Estadística sobre hogares por régimen de tenencia de la vivienda principal según sexo, se observa que un 78,9% de los hombres y un 80,8% de las mujeres tenían su vivienda principal en régimen de propiedad. El alquiler a precio de mercado vivían un 9,1% de los hombres y un 7,6% de las mujeres, y un 5,2% de los hombres y un 6,2% de las mujeres en alquiler a precio inferior de mercado. Mediante el régimen de cesión gratuita se encuentran el 6,8% de los hombres y el 5,4% de las mujeres.

El **objetivo** estratégico en materia de igualdad de género definido por el programa es 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 se aplicará en las obras a realizar en el parque público residencial de la Comunidad Autónoma de Andalucía gestionadas por la Agencia de Vivienda y Rehabilitación

de Andalucía, para lo cual se establecen los siguientes criterios en la licitación de las obras correspondientes a los siguientes programas: renovación urbana, reforma o nueva planta, rehabilitación, mantenimiento y limpieza y conservación y mantenimiento del parque público de vivienda:

- Será obligatorio la incorporación de una 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 2.354 miles de euros.
- Establecimiento de un porcentaje mínimo de reserva para las personas trabajadoras de inserción socio-laboral de un 10% del número total de horas de trabajo de la obra. Esto implica una previsión presupuestaria de 235 miles de euros.
- El citado porcentaje de reserva para la inserción socio-laboral deberá distribuirse entre mujeres y hombres, de tal manera que se garantice una distribución por sexo dentro de los márgenes de equilibrio (60% - 40%).
- Se dará preferencia en la adjudicación del contrato, en el supuesto de empate, 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 un Plan de igualdad.

Además de la planificación específica de género, 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 ha establecido un **objetivo** operativo en materia de igualdad de género que se define como Facilitar el acceso a la vivienda a la ciudadanía en condiciones asequibles y evitar la exclusión social. Mediante este, se pretende hacer real y efectivo el derecho a la vivienda a través de los programas de ayudas contemplados en el vigente Plan de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía 2016-2020, que tienen como fin facilitar a la ciudadanía una vivienda en condiciones asequibles y evitando la exclusión social.

Asimismo, se está elaborando el nuevo plan de vivienda de Andalucía, con el objetivo de hacerlo efectivo en 2020, denominado Plan Vive en Andalucía 2020-2030, para dar respuesta a las actuales necesidades en materia de vivienda, en el que se van a concretar las políticas de vivienda y rehabilitación en la Comunidad Autónoma, incorporando acciones y medidas destinadas a hacer real y efectivo el derecho a una vivienda digna y adecuada, dando preferencia a jóvenes, a personas en riesgo de exclusión social, a personas mayores, a personas con discapacidad, a mujeres embarazadas sin recursos y a familias en riesgo de desahucio.

Las principales líneas de trabajo y medidas establecidas para la consecución del anterior objetivo se enmarcan en las ayudas al alquiler y a personas promotoras. Entre las primeras destacan:

- Concesión de ayudas a inquilinos e inquilinas para facilitar el arrendamiento de viviendas. A este respecto se priorizará 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 con determinados umbrales de ingresos. Ejecución de las Ayudas al alquiler 2018-2020 en cumplimiento de la Orden de 17 de octubre de 2018, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión, en régimen de concurrencia no competitiva, de ayudas para el alquiler de vivienda habitual a personas en situación de especial vulnerabilidad, con ingresos limitados y a jóvenes, en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

- Ayuda económica a las entidades locales para la implantación de los planes municipales de vivienda y suelo, considerando la importancia de la planificación municipal como instrumento de diagnóstico y ejecución.

Respecto a las ayudas a personas promotoras, el programa pretende:

- Apostar 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, para ello se implementará la Orden de 28 de mayo de 2019, por la que se aprueban las bases reguladoras para la selección, en régimen de concurrencia competitiva, de actuaciones de fomento del parque de viviendas en alquiler o cesión del uso en Andalucía, y la concesión de las correspondientes subvenciones a los promotores públicos, privados y fundaciones.
- 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 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 ha sido objeto de una auditoría en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2015-2107 (APG) aprobado por la Comisión de Impacto de Género.

Se valora que el programa haya incorporado varias recomendaciones efectuadas en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género a la planificación del Presupuesto 2020. De esta manera, el programa ha establecido objetivos de género y actuaciones que los desarrollan. Por otra parte, tiene previsto mejorar la calidad de los indicadores que miden la consecución de los mismos modificando, si fuera necesario, las herramientas necesarias de manera que capten la información relativa a personas desagregada por sexo. Respecto a otros aspectos de la implementación de la metodología G+, no se han podido realizar los diagnósticos de género en el ámbito de actuación del programa, quedando pendientes. Por el contrario, se ha previsto la participación del personal que gestiona el programa en aquellas formaciones de igualdad de género relacionadas con su ámbito competencial así como en presupuesto y género ofertadas por la Junta de Andalucía. Se puede concluir, por tanto, que el programa ha cumplido de manera parcial con las recomendaciones efectuadas en el marco de la auditoría de presupuesto y género, ya que continúa avanzando en la integración del enfoque de género en su planificación presupuestaria, pero cuenta con margen de mejora para futuros ejercicios presupuestarios.

43B ACTUACIONES EN MATERIA DE ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y URBANISMO

En el ámbito de este programa económico se encuadra el ejercicio de las competencias de la Secretaría General de Infraestructuras, Movilidad y Ordenación del Territorio y la Dirección General de Ordenación del Territorio y Urbanismo. Son funciones de estos centros directivos en el marco de este programa 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; 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.

Se hace evidente que para corregir las desigualdades de género en materia de ordenación del territorio y urbanismo, antes de plantear los objetivos correspondientes, es necesario establecer diagnósticos de situación que sean capaces de identificar las desigualdades y las brechas de género existente, así como los factores desencadenantes y/o predisponentes que originan tales desigualdades. De esta manera, se han analizado varias publicaciones referidas a la perspectiva de género en materia de urbanismo, observando que casi todas se centran en la movilidad y accesibilidad, vivienda, espacios públicos y seguridad, participación y representación, como áreas de actuación preferentes.

Resultado de estos trabajos son una serie de recomendaciones, objetivos y actividades que sería necesario seguir y desarrollar para avanzar en la inclusión de la perspectiva de género en la actividad y en el proceso de ordenación urbanísticas. Entre esas recomendaciones destaca la necesidad de profundizar en las tareas de educación y formación para que la inclusión de la perspectiva de género en el urbanismo no se quede en una mera reflexión teórica y tenga reflejo en la realidad.

Por ello, las tareas de formación ya fueron contempladas como necesarias para el año 2019 y para el año 2020, se propone mantener como **objetivo** 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 responde a lo mandatado por el artículo 31 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y supondría un avance respecto al apartado 2 del artículo 50 de la citada Ley, relacionado con la integración del enfoque de género en el planeamiento urbanístico.

La actuación diseñada por la consecución del citado objetivo es la organización y ejecución de cursos de formación en materia de urbanismo y género. Estos estarían dirigidos tanto al personal de la Secretaría General de Infraestructuras, Movilidad y Ordenación del Territorio y de la Dirección General de Ordenación del Territorio y Urbanismo, como a los Servicios de Urbanismo de las Delegaciones Territoriales y otros órganos y administraciones que intervienen en la planificación urbanística de los municipios andaluces.

51B MOVILIDAD, INFRAESTRUCTURAS VIARIAS Y DE TRANSPORTE

Son responsables del programa la Dirección General de Movilidad, encargada de la planificación, gestión y desarrollo en materia de transportes y movilidad en la Comunidad Autónoma, y la Dirección General de Infraestructuras, cuyas competencias están dirigidas a la planificación, gestión y desarrollo en materia de carreteras y demás infraestructuras viarias.

Las actuaciones enmarcadas en el ámbito de la Dirección General de Movilidad están destinadas a beneficiar a la ciudadanía en general. Por una parte se promueve la atención a las necesidades de transporte en condiciones idóneas de igualdad social, de solidaridad territorial, de seguridad y accesibilidad para todas las personas, y por otra, se promueven los transportes públicos como medio preferente para los desplazamientos cotidianos. No obstante, los análisis realizados en diferentes ámbitos territoriales y sociales muestran la existencia de diferencias de género en cuanto a los patrones de comportamiento en movilidad.

Además, Andalucía necesita para su desarrollo contar con 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. Por tanto para 2020, en materia de movilidad se mantiene el **objetivo** establecido en la planificación presupuestaria anterior, definido como Mejorar el sistema de transporte y comunicaciones, con criterios de sostenibilidad, bienestar y equidad social con perspectiva de género.

Para la consecución del objetivo estratégico propuesto, se han planificado los siguientes objetivos operativos:

Objetivo 1: Ejecución de vías ciclistas en el marco del Plan Andaluz de la Bicicleta.

Desde el programa 51B se han puesto en marcha distintos trabajos de diagnóstico y se ha observado que el uso de la bicicleta es menor en mujeres. Por ello se pretende incentivar un mayor uso por parte de estas, enmarcado en el objetivo establecido en el Plan Andaluz de la Bicicleta de alcanzar una cuota del 10% de los desplazamientos habituales en las grandes aglomeraciones urbanas.

Las actuaciones que desarrollan este objetivo son la organización y ejecución de seminarios en materia de movilidad sostenible y fomento del uso de la bicicleta por parte de las mujeres, y por otra parte, la ubicación de bicicleteros en zonas próximas a centros de atracción de actividades con afluencia de mujeres, como centros docentes, estaciones, gimnasios o centros culturales.

Objetivo 2: Desarrollo de actuaciones relacionadas con la movilidad sostenible con perspectiva de género.

Este objetivo operativo tiene como fin la implantación de un modelo de transporte basado en la sostenibilidad mediante 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 contribución a la igualdad entre mujeres y hombres. Por ello, en este ámbito y considerando la representatividad según sexo, se pretende conseguir un aumento del número de personas usuarias de transportes públicos.

Por otra parte, en la elaboración de los planes de transporte, son pilares fundamentales la gobernanza, la participación, así como la integración de la perspectiva de género, con el objetivo de conseguir una mayor igualdad entre mujeres y hombres, por lo que esta se trata de manera independiente tal y como se establece en la propia metodología de la Junta de Andalucía para la elaboración de Planes estratégicos. De esta manera, se parte de un diagnóstico de género y, mediante objetivos, líneas estratégicas y programas se trata de dar respuesta a los problemas públicos, contemplando además un sistema de evaluación donde el enfoque de género adopte un papel fundamental.

Por lo tanto, en relación con el objetivo de género se han planificado las siguientes actuaciones:

- Realización de diagnósticos en materia de movilidad, incluyendo el análisis de las desigualdades de género, entre otras, en los diferentes sistemas territoriales, sociales y económicos.
- Elaboración de diagnósticos de los transportes públicos con perspectiva de género, analizando la calidad-efectividad, personas usuarias/demandantes, ámbitos de servicios, niveles de seguridad, impactos e incidencias, entre otros.
- Desarrollo de Planes de movilidad sostenible en Andalucía, en especial en todas las aglomeraciones urbanas de la Comunidad Autónoma, incluyendo un análisis sobre la representatividad de mujeres y hombres.
- Inclusión de criterios de género en las bases de contratación de personal y servicios, de manera que fomenten el equilibrio entre el personal que presta servicio en las concesiones de transporte público.

AGENCIA DE VIVIENDA Y REHABILITACIÓN DE ANDALUCÍA (AVRA)

Entre las entidades recogidas en el Anexo VI de la Orden de 30 de mayo de 2019, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2020, se encuentra la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA). Por ello, y cumpliendo con las disposiciones que le son de aplicación, la Agencia ha definido como **objetivo** presupuestario de género: Alcanzar el equilibrio entre mujeres y hombres en el cumplimiento de la cláusula que establece las condiciones especiales de ejecución del contrato 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.

Para ello se establecen los criterios siguientes:

- Obligatoriedad de establecer una cláusula de inserción socio-laboral en la condición especial de ejecución de los contratos, para todos aquellos cuyo presupuesto de licitación sea igual o superior a 300.000 euros. La previsión presupuestaria en mano de obra asciende a 3.517.223 euros.
- Establecimiento de un porcentaje mínimo de reserva para las personas trabajadoras de inserción socio-laboral de 10% del número total de horas de trabajo de la obra. Esto supone una previsión presupuestaria de 351.722 euros.
- Distribución del porcentaje de reserva para la inserción socio-laboral entre mujeres y hombres, de tal manera que la representación de cada sexo se encuentre entre los márgenes de equilibrio (60% - 40%).
- 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, en las distintas categorías profesionales, incluidos sus órganos de dirección, y cuente con un Plan de igualdad.

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 objeto de una auditoría en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2015-2017 (APG). Como resultado de la misma, el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género dirigido a la Agencia y presentado en Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, incluía una serie de recomendaciones para avanzar en la inclusión de la perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres a través del presupuesto público. De las relacionadas con la planificación presupuestaria, la Agencia mantiene este ejercicio la promoción de una actuación relacionada con las mujeres víctimas de violencia de género, en concreto, a través de un proyecto de arrendamiento de viviendas. Respecto a las recomendaciones relacionadas con la metodología G+, también muestra avances, ya que por una parte, contempla el establecimiento de la figura de la coordinación de la política de igualdad de género que contribuya a la inclusión del enfoque de género en los ámbitos competenciales de la Agencia, y, por otra, pretende la formación de su personal en materia de género.

La Agencia cumple por tanto, de manera parcial con las recomendaciones, ya que cuenta con margen de mejora en otros aspectos como es la desagregación por sexo de datos relativos a personas, la visibilización de datos relativos a familias que utiliza el programa, información que contribuye a mejorar los diagnósticos de género, otro de los puntos débiles de la Agencia, o bien, la construcción de indicadores de género que muestren los avances alcanzados.

18.00 CONSEJERÍA DE CULTURA Y PATRIMONIO HISTÓRICO

La Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico desarrolla sus competencias mediante la gestión de los programas presupuestarios correspondientes, en los que se tiene en cuenta el mandato 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), 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.

Para el Presupuesto 2020 la Consejería establece, en este sentido, entre sus objetivos estratégicos, la mejora de la visibilidad y participación de las mujeres en los ámbitos culturales y define en esa línea objetivos operativos y actuaciones a emprender en el ejercicio 2020, así como los indicadores establecidos para su medición, en el ámbito de los programas presupuestarios que se analizan a continuación.

12R DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE CULTURA Y PATRIMONIO HISTÓRICO

El objetivo del programa presupuestario es servir de apoyo jurídico, administrativo y técnico al resto de centros directivos de la Consejería Cultura y Patrimonio Histórico, 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.

En relación con las competencias atribuidas al programa 12R, para un correcto análisis de la integración de la perspectiva de género en el mismo, cabe señalar que son, en la mayoría de los casos, servicios de trámite y facilitadores de las actuaciones a realizar por los distintos centros directivos de la 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. Atendiendo al objetivo general del programa desde la perspectiva de género, se hacen las siguientes consideraciones:

- 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.
- 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 de 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.

- 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, 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.

Cabe destacar que dentro de este programa se encuentra la Unidad de igualdad de género que garantiza el impulso y la implementación de la perspectiva de género en toda la Consejería. Para el ejercicio 2020 se ha establecido un **objetivo** estratégico específico, denominado Fomentar la igualdad en las industrias culturales y para medirlo se utilizará el indicador Participación de mujeres en sectores artísticos.

Los **objetivos** operativos que se han incorporado son los siguientes:

- Implementar las funciones de la unidad de igualdad.
- Asesoramiento a los centros directivos en la incorporación de la perspectiva de género en sus actuaciones.
- Seguimiento de las recomendaciones realizadas en los informes de observaciones.
- Mejorar la visibilidad de las mujeres en los sectores artísticos.
- El impulso y promoción de la participación y visibilidad de las mujeres en los sectores artísticos.

Por último, se pretende 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.

311 MEMORIA DEMOCRÁTICA

El programa presupuestario 311 Memoria Democrática pretende establecer un marco adecuado para el reconocimiento a las víctimas de la Guerra Civil y de la posguerra, 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 de la posguerra, desde los principios de colaboración institucional, apoyo y cooperación con los y las descendientes de las víctimas, asociaciones memorialistas, universidades, ayuntamientos y diputaciones provinciales.

Durante el año 2020 se llevarán a cabo actuaciones de indagación, localización, delimitación y exhumación de fosas de las víctimas de la Guerra Civil y de la posguerra. 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 2020 como **objetivos** estratégicos de género:

- La cooperación y coordinación con las administraciones públicas, entidades memorialistas y ciudadanía
- Reconocimiento y reparación a las víctimas de la Guerra Civil y la posguerra y a las mujeres víctimas de la represión.
- Conocer y difundir los hechos, preservación de los documentos y fomentar su investigación. 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. Impulso de las investigaciones en torno a la repercusión de la Guerra Civil y la posguerra sobre el papel de las mujeres, asumiendo el rol de cabeza de familia.

Para la efectiva consecución de los objetivos estratégicos se llevarán a cabo los siguientes **objetivos** operativos:

- Favorecer mecanismos de cooperación y coordinación entre distintas administraciones públicas, así como promover acciones con el Estado y otras comunidades autónomas y Entidades Internacionales y la colaboración con ayuntamientos, para la retirada de simbología contraria a la memoria democrática.
- Fortalecer el tejido asociativo e institucional e impulsar los movimientos asociativos, el impulso de la actuación del Consejo de la memoria histórica y democrática de Andalucía, la creación del Registro de entidades de memoria democrática de Andalucía y de comisiones técnicas específicas de personas expertas.
- Establecer medidas reparadoras y de reconocimiento a las víctimas, mediante actuaciones previas de indagación, estudios documentales y localización de las fosas, y actividades relativas a la exhumación de restos y a los estudios antropológicos forenses. Asimismo, la identificación mediante comparativas de ADN y la creación del Banco de ADN. Se realizará también una actualización del mapa de fosas de Andalucía y la divulgación de estos trabajos.
- Impulsar el reconocimiento de espacios de duelo y memoria. Este objetivo operativo pretende la actualización del Inventario de lugares de memoria democrática y el impulso de la declaración de nuevos lugares de memoria democrática.
- Identificar, conservar y difundir el fondo documental de memoria democrática. Localización e inventario de archivos y fondos documentales, calificación y conservación

de series documentales que contengan documentos de memoria democrática, así como favorecer y garantizar el acceso, la reproducción y la difusión de archivos y documentos de memoria democrática. Con este objetivo se tiene previsto la creación del Instituto Andaluz de Memoria Democrática.

45B PLANIFICACIÓN Y TUTELA DEL PATRIMONIO CULTURAL

El programa presupuestario 45B está gestionado por la Dirección General de Patrimonio Histórico y Documental y 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, artístico, monumental, científico, industrial, bibliográfico y documental, así como la gestión de los espacios culturales y enclaves adscritos al programa, archivos, bibliotecas, centros de documentación, enclaves arqueológicos y conjuntos arqueológicos.

Su **objetivo** estratégico es la Mejora de la tutela, protección, conservación y difusión del patrimonio histórico, artístico, monumental, científico, industrial, arqueológico, etnológico y el patrimonio bibliográfico y documental.

Para el presupuesto 2020 el programa 45B 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 de igualdad de género, habiendo considerado como **objetivo** operativo: Promover en condiciones de igualdad la realización de actividades arqueológicas y proyectos generales de investigación.

Dicho objetivo se desarrollará mediante la toma de datos sobre las personas autorizadas para dirigir actividades arqueológicas, con el objetivo de dar continuidad a los análisis iniciados en materia de igualdad de género sobre colectivos profesionales directamente vinculados a dirección para la realización de actividades arqueológicas. Y mediante la siguiente actuación: Autorizaciones de actividades arqueológicas y proyectos generales de investigación.

En el marco de las actuaciones desarrolladas para potenciar el análisis y diagnóstico del colectivo de profesionales de la arqueología en Andalucía, se continuará desagregando por sexo los datos relacionados con las diferentes autorizaciones de las citadas actividades arqueológicas y proyectos generales de investigación.

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 de igualdad de género, como se ha especificado anteriormente y se establecen indicadores para la obtención de datos desagregados por género.

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+.

Año a año aumenta el conocimiento de las colecciones de las instituciones museísticas gestionadas y se trabaja para reducir la desigualdad de género. En sus colecciones se refleja aún una posición predominante de hombres en las autorías, tanto de obras individuales como de las exposiciones que se programan. Esta situación es fiel reflejo de la sociedad hasta estos días. Sin embargo, aunque esta desigualdad de género 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, concretamente:

- Poner de manifiesto la desigualdad entre ambos sexos en la que se ha creado el discurso debido a los roles asumidos por mujeres y hombres y
- Contextualizar, divulgar y hacer más visible el papel y la importancia de las mujeres en los distintos órdenes de la historia, haciendo patente la valía de las mujeres en el ámbito de la cultura, ya ampliamente demostrado en todos los niveles tanto social, como profesional.

Si bien es necesario un mayor desarrollo tanto a nivel andaluz como a nivel estatal, para poder establecer acciones correctivas que impulsen figuras de mujeres en la sociedad de modo igualitario, como los hombres. Las acciones correctivas que se propongan deberán mantenerse hasta alcanzar los resultados deseados, siendo éste uno de los grandes retos de las instituciones museísticas en el siglo XXI. Un dato alentador, si se atiende a las cifras de visitantes de las instituciones museísticas gestionadas, en el año 2018 (último año del que se dispone de datos oficiales) continúa la tendencia detectada en anualidades anteriores, que el número de mujeres visitantes supera al de los hombres.

Como **objetivo** estratégico el programa 45D se fija: Tutelar y gestionar los museos, conjuntos culturales, colecciones museográficas y enclaves, introduciendo la perspectiva de género en el programa.

Para su consecución se fijan los siguientes **objetivos** operativos, que se desarrollaran en sus correspondientes actuaciones:

- Mejora de la gestión y funcionamiento de los museos, atendiendo a acciones de puesta en valor, y promoviendo la realización de actuaciones destinadas a la conservación y restauración tanto de los edificios como de los bienes culturales tutelados, y a la visita pública de los mismos para un mayor disfrute de las instituciones museísticas por parte de las personas usuarias.

- Impulsar proyectos normativos, que se ajustarán a lo dispuesto en la normativa vigente en materia de promoción de la igualdad de género.
- Impulsar proyectos museísticos de titularidad y gestión autonómica, y apoyar tanto la creación de nuevas infraestructuras museísticas de otras titularidades, como la mejora y adaptación de espacios con fines expositivos.
- Impulsar la investigación científica en museos desde la perspectiva de género en relación con las colecciones de las instituciones gestionadas y su implementación en los discursos expositivos. Igualmente, se fomentará 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 en los Presupuestos. En términos generales, el programa cumple parcialmente con las recomendaciones emitidas en el Informe de auditoría.

En la fase de elaboración presupuestaria, el programa continúa apostando en 2020 por integrar la perspectiva de género en los discursos expositivos, y ello ha quedado reflejado en las actuaciones previstas. Dichas medidas se valoran positivamente, en especial, por dar a conocer el papel de las mujeres en el desarrollo de la cultura, atendiendo a las recomendaciones que se realizaron en el Informe de auditoría de integrar el enfoque de género en su planificación. En cuanto a la ejecución presupuestaria, se observa que persisten algunas carencias, en especial, en lo relativo a la formulación de nuevos indicadores presupuestarios de género, que permitan dar el seguimiento adecuado a las medidas de igualdad de género planificadas.

Finalmente, en cuanto a la implementación de la metodología G+, durante el presente periodo presupuestario el programa ha realizado alguna acción de formación en igualdad de género, si bien no se dispone de suficiente información para poder valorarlas. Por ello, se constata que el programa 45D Museos, Espacios Culturales, Difusión y Promoción del Arte cumple de manera parcial con las recomendaciones emitidas durante la auditoría de presupuesto y género.

45E PROGRAMAS E INSTITUCIONES CULTURALES

El Estatuto de Autonomía para Andalucía recoge en el apartado 3º de su artículo 10, como uno de los objetivos básicos de la Comunidad Autónoma el de afianzar la cultura andaluza a través del conocimiento. Asimismo, el artículo 33 de esta norma reconoce el derecho de todas las personas a acceder, en condiciones de igualdad, a la cultura y particularmente el de establecer las condiciones necesarias que permitan el desarrollo de sus capacidades creativas, tanto individuales como colectivas.

Sobre este mandato contenido en la norma básica y para dar cumplimiento a la misma, se estructura la estrategia del programa 45E que es gestionado por la Secretaría General de Innovación Cultural y Museos, cuyas únicas dotaciones son las transferencias de financiación a la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales (en adelante Agencia), Agencia pública empresarial adscrita a la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico, que se constituye como el medio instrumental propio para poder alcanzar los objetivos y finalidades estatutariamente previstos.

Según la Encuesta de Realidad Social de Andalucía (ERSA), elaborada por el Centro de Estudios Andaluces, se observa que son más los andaluces que muestran algún tipo de interés por la cultura que quienes dicen interesarle poco o nada. Las actividades culturales relacionadas con el mundo del espectáculo (cines, teatro y música), con especial mención a la afición al flamenco, son las que aglutinan mayor seguimiento entre la población andaluza frente a las ligadas al plano formativo, profesional o empresarial. Por otro lado, se establece en la ERSA, que la población andaluza posee un alto conocimiento de los monumentos andaluces catalogados por la UNESCO Patrimonio de la Humanidad.

El primero de los **objetivos** estratégicos del programa 45E es el de Generar participación ciudadana en el hecho cultural, que conecta de forma directa con el derecho de toda la ciudadanía de acceder a la cultura en condiciones de igualdad, que, a su vez, se despliega en una serie de **objetivos** operativos, consistentes básicamente en el desarrollo, organización, producción, fomento, promoción y divulgación de programas, instituciones, equipamientos e instalaciones culturales competencia de la Agencia, y cuya principal finalidad es que la ciudadanía andaluza disponga de una oferta cultural amplia, de calidad y en condiciones de igualdad. En concreto, en materia de igualdad de género, la Agencia observa la integración de la perspectiva de género en todas sus actuaciones y, particularmente, en la contratación pública y en la concesión de subvenciones y ayudas.

Los objetivos operativos y actuaciones del segundo **objetivo** estratégico se articulan a través de la Financiación, fomentando la producción creativa andaluza y la distribución de esta mediante líneas de subvenciones destinadas a la Artes Escénicas, Flamenco y Audiovisual y Cinematografía. Asimismo, mediante el programa de subvenciones, se pretende apoyar a aquellos proyectos culturales en los que exista una subrepresentación de las mujeres, potenciando aquellos proyectos donde la participación de las mujeres sean más representativa.

Por último, se ha puesto de manifiesto la necesidad de acciones formativas dirigidas al sector profesional de la industria cultural que permita contar en Andalucía con acciones formativas dirigidas a futuros profesionales y al reciclaje de los actuales, mejorando su situación competitiva, propiciando la reducción de la brecha de género en este sector. Por ello la tercera de las líneas estratégicas, que guarda conexión con la anterior en lo que respecta a las finalidades que se pretenden, particularmente las referidas a la potenciación del desarrollo de las capacidades creativas, tiene por finalidad la puesta en marcha de actuaciones formativas dirigidas principalmente al sector profesional de la danza, jóvenes instrumentistas, formación escénica artística y en técnica y la gestión cultural.

45H INDUSTRIAS CREATIVAS Y DEL LIBRO

El programa 45H tiene como objetivo el impulso de cuantas actuaciones tengan como fin el acceso, la promoción y consolidación de la cultura como derecho de la ciudadanía, en condiciones de igualdad, sin discriminación alguna y con especial atención a su potencial como motor para el crecimiento económico y social. 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. En el ámbito de la lectura se incidirá en tres aspectos:

- Fomentar la lectura en la ciudadanía andaluza.
- Participación activa de la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico en las distintas Ferias del Libro de las capitales de provincia, fomentando el acceso del público asistente a la lectura.
- Promoción de la edición de obras de carácter andaluz.

En el ámbito del cine y del audiovisual, desde la perspectiva de una industria globalizada, la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico impulsa el apoyo al sector del cine, por un lado, dando cumplimiento a lo establecido en la Ley 6/2018, de 9 de julio, del cine de Andalucía, estableciendo líneas de ayudas dirigidas al fomento de la industria cinematográfica y de producción audiovisual y por otro, impulsando aquellos festivales andaluces de cine cuyo principal objetivo es promocionar, exhibir y distribuir el cine español e iberoamericano, fomentando la vertiente más social del cine.

En cuanto a las artes musicales, donde imperan los macroconciertos y los macrofestivales, la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico quiere fomentar festivales de un formato menor pero de gran relevancia internacional, que contribuyan al desarrollo cultural y social de Andalucía. Cabe reseñar en relación al tejido empresarial de la cultura en Andalucía, que representa un sector económico que abarca una tipología muy amplia de actividades culturales y que suponen cerca del 6% del total de empresas de Andalucía.

Dado el interés que desde el punto de vista cultural y social tiene la actividad privada en el sector de las industrias culturales y creativas, se hace ineludible el apoyo a este sector, estableciendo líneas de ayudas a las pequeñas y medianas empresas culturales y creativas con el objetivo último de fomentar su competitividad, su modernización y su internacionalización.

Otro de los **objetivos** estratégicos de este programa de la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico es el de generar participación ciudadana en el hecho cultural en el que se incluye el lograr una adecuada vertebración territorial de Andalucía. Por ello, la Dirección 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 se ha recogido para el presupuesto 2020 el siguiente **objetivo** operativo con especial incidencia en materia de igualdad de género: Impulsar el conocimiento de obras de escritores/as y artistas andaluces. Con este objetivo se persigue la difusión de la capacidad artística y creativa de los andaluces y andaluzas, así como del patrimonio cultural de nuestra

Comunidad, lo que puede suponer un aliciente más para fomentar la lectura. La actuación asociada al objetivo de género es la promoción e incremento de actividades que incidan en el papel de las mujeres en la cultura.

45J PATRIMONIO HISTÓRICO

El programa 45J Patrimonio Histórico impulsa la actividad del Instituto Andaluz del Patrimonio Histórico (IAPH), entidad de Derecho público creada por Ley 5/2007, de 26 de junio, (BOJA 131, de 4 de julio de 2007). Este texto legal señala como fines del IAPH “la intervención, investigación e innovación, documentación, comunicación y desarrollo del patrimonio cultural, en el marco de los planes de investigación, desarrollo e innovación de la Junta de Andalucía”. A través del Instituto, la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico orienta la gestión del patrimonio histórico con criterios de desarrollo sostenible y contribución a la cohesión social de Andalucía, reconociendo su defensa y puesta en valor como cometido principal a la vez que recurso que genera valor cultural y, también, valor social y económico.

En 2020 el programa 45J pretende adaptar el patrimonio cultural ante los cambios del entorno, mejorar la respuesta ante las demandas de la sociedad, promover el desarrollo de estrategias innovadoras y facilitar la optimización de los recursos.

En este sentido, continúan incorporándose en esta anualidad los retos y directrices establecidas en el Plan Estratégico 2017-2020 del IAPH (aprobado por el Consejo Rector en junio de 2016), en tanto que instrumento principal para acometer el programa 45J y con el fin de reforzar la cadena de valor del patrimonio, fundamentada en la relación de los procesos de protección, generación de conocimiento, conservación y socialización, que conduzcan a una gestión orientada a procedimientos más eficaces, sostenibles, pero sobre todo integrales del patrimonio. Esta filosofía garantiza la compatibilidad de todas las dimensiones del patrimonio histórico y cultural, de su tutela y de su uso, así como la mejora de la calidad de vida de los habitantes de Andalucía.

El principal **objetivo** estratégico del programa 45J es la Tutela, protección, conservación y difusión del patrimonio histórico. El desarrollo de sus actuaciones se concreta en los objetivos operativos siguientes:

- Aumentar la generación de conocimiento innovador en patrimonio cultural.
- Redactar informes y documentos técnicos para la tutela del patrimonio cultural.
- Atender las demandas de servicios especializados en patrimonio cultural.
- Incrementar la cultura científica de la sociedad y la cualificación profesional en patrimonio cultural. Para el 2020 se establece como prioridad ampliar el público destinatario de la formación, hasta ahora especializada en patrimonio cultural.
- Optimizar la gestión de la organización.
- Coordinación y sistemas de gestión.

En el desarrollo de sus fines y competencias, el IAPH garantiza la perspectiva de género, como fórmula para visibilizar a las mujeres en los estudios e investigaciones que se elaboran, así como la participación de mujeres en los cometidos que tienen asignados.

Con carácter específico, se promoverán los programas de formación especializada con perspectiva de género, impulsando en el profesorado la integración de dicha dimensión en la materia impartida. También se mantendrá el porcentaje de participación 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, en concreto, para el ejercicio 2020 se confecciona 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.

El programa 45F tiene previstos para el ejercicio 2020 los siguientes objetivos en materia de igualdad de género:

- 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, constituyendo un objetivo estratégico en materia de igualdad de género.

En la 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 al 2020. 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.

- 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 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.

- 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 tiene en cuenta la perspectiva de género, desagregando datos de hombres y de mujeres. En el análisis final de los datos, actualmente se extrapolan las conclusiones teniendo en cuenta dicha perspectiva en cada estudio.

- Promoción de la igualdad de género y la 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.

18.32. CENTRO ANDALUZ DE ARTE CONTEMPORÁNEO

45G PROMOCIÓN Y FOMENTO DEL ARTE CONTEMPORÁNEO

Dentro del programa presupuestario 45G, de Promoción y Fomento del Arte Contemporáneo, el Centro Andaluz de Arte Contemporáneo (en adelante CAAC), como en años anteriores, continúa 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 2020 son los siguientes:

- Promover una presencia más equilibrada de la mujer en el ámbito del arte contemporáneo.

Para promover la visibilización de las mujeres en el arte contemporáneo se programarán exposiciones y actividades en las que ellas sean el centro de interés y se continuará con aquella programación donde las mujeres y la perspectiva de género tengan un papel fundamental, principalmente, mediante exposiciones individuales que este CAAC organice. Se destacan las siguientes muestras retrospectivas o de media carrera que se llevarán a cabo en 2020: En el Centro Andaluz de Arte Contemporáneo (CAAC): Suzanne Lacy y Vivian Suter; y en el centro C3A: Ana Prada y Pauline Oiveros

- 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.

Se realizarán actividades formativas y didácticas que potencien el papel de las mujeres en el arte contemporáneo. Su diseño tendrá en cuenta la participación paritaria en la programación de las mismas y 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 otros.

Durante 2020, el Centro Andaluz 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.

Se prevé la continuación de programas didácticos con una nueva edición de Música por juguetes, y otros a lo largo de todo el año y 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

La Agencia Andaluza de Instituciones Culturales ha tenido en el año 2018 una contratación media anual de 449 trabajadores y trabajadoras. Durante dicho ejercicio, las mujeres han representado el 54,4% de la plantilla media, mientras que los hombres un 45,6%. Cabe destacar como medida de acción positiva, que se ha mantenido actualizado el apartado de la Red Social Corporativa dedicado al Plan de igualdad, donde se encuentran accesibles los siguientes documentos: Plan de Igualdad, Diagnóstico y Protocolo de actuación contra el acoso sexual o por razón de sexo.

El Plan de igualdad de la Agencia es revisado con periodicidad anual, actualizando los datos del diagnóstico, revisando las medidas de acción positiva llevadas a cabo y planteando nuevas acciones de promoción de la igualdad de género en aquellos puntos débiles que se han podido detectar.

A continuación se destacan algunas de las **medidas de igualdad** de género propuestas:

- Procurar la máxima paridad en todos los niveles profesionales, especialmente en las categorías superiores donde las mujeres continúa estando subrepresentada.
- Continuar trabajando en la mejora del lenguaje y su uso no sexista, impartiendo formación en este sentido.
- Mantener el Protocolo de actuación contra el acoso sexual o acoso por razón de sexo en el ámbito laboral de la Agencia, como instrumento para establecer el marco general de actuación de la política de prevención y detección en esta materia.

Finalmente, desde la Agencia se sigue apostando por la formación continua del personal. En el año 2018 las personas participantes convocadas a cursos de formación fueron 356 mujeres y 217 hombres, siendo superior el número de mujeres formadas. En este sentido, hay que destacar que se ha apostado por impartir los cursos de formación dentro de la jornada laboral, facilitando así la asistencia de todas las personas trabajadoras interesadas y facilitando la conciliación de la vida laboral y familiar.

5.3. INDICADORES POR POLÍTICAS PRESUPUESTARIAS

El número de indicadores presupuestarios en el Presupuesto 2020 es de 3.861. De ellos 1.648, es decir el 42,7%, son pertinentes a género, un 10,4% más que en el Presupuesto 2019, que contaba con 1.493. Continúa, por tanto, la senda de crecimiento en el sistema de indicadores para medir los avances en cuanto a las desigualdades entre hombres y mujeres en el Presupuesto de Andalucía.

Los indicadores presupuestarios tienen por fin medir el cumplimiento de los objetivos, ya sean estratégicos u operativos, así como el de las actuaciones, contenidos en el Presupuesto. Partiendo de la gran diversidad a que da cabida el elevado número de indicadores en el Presupuesto andaluz, entre los que son pertinentes para la igualdad de género, hay dos grandes categorías: los indicadores cuya información de género es la desagregación por sexo, y los que miden actuaciones que se orientan específicamente a la igualdad entre hombres y mujeres. En algunos casos pueden confluir ambas características, es decir, que un indicador esté desagregado por sexo y además mida una actuación específica de igualdad de género. Estos indicadores proporcionan una información inicial sobre brechas de género y orientaciones de la política pública, y son evaluados posteriormente a partir de los resultados sobre ejecución y cumplimiento que suministra la Cuenta General de la Comunidad Autónoma de Andalucía, elaborada por la Intervención General de la Junta de Andalucía, en el capítulo de indicadores en retrospectiva de este Informe.

CUADRO 5.3. Indicadores por Consejerías/Secciones. Presupuesto 2020

CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA E INTERIOR	112
CONSEJERÍA DE TURISMO, REGENERACIÓN, JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN LOCAL	130
CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO	145
CONSEJERÍA DE HACIENDA, INDUSTRIA Y ENERGÍA	82
CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y DEPORTE	217
CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA, PESCA Y DESARROLLO SOSTENIBLE	114
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, CONOCIMIENTO, EMPRESAS Y UNIVERSIDAD	80
CONSEJERÍA DE SALUD Y FAMILIAS	335
CONSEJERÍA DE IGUALDAD, POLÍTICAS SOCIALES Y CONCILIACIÓN	324
CONSEJERÍA DE FOMENTO, INFRAESTRUCTURAS Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO	21
CONSEJERÍA DE CULTURA Y PATRIMONIO HISTÓRICO	88
TOTAL	1.648

Teniendo en cuenta el total de indicadores pertinentes a género, las consejerías que mayor número aportan son la de Salud y Familias, con 335 indicadores, el 20,3% del total, la de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, que propone 324 indicadores, el 19,7% del total, y la de Educación y Deporte, que cuenta con 217 indicadores, el 13,2% del total. La concentración de indicadores pertinentes a género en estas consejerías es coherente con la relevancia para la igualdad de hombres y mujeres inherente a las políticas que las mismas desarrollan.

En relación con lo anterior, el análisis del número de indicadores por políticas de gasto muestra que la que cuenta con un mayor número de ellos es la de Conciliación, Igualdad y Familias, concretamente 447 (el 27,1% de total). A continuación, en la política de Sanidad se han propuesto 249 indicadores (el 15,1% del total), y por último, la política instrumental de Administración y Dirección de la Junta de Andalucía y sus instituciones, cuenta con 229 indicadores (el 13,9% del total).

■ GRÁFICO 5.3. Indicadores por Políticas Presupuestarias. Presupuesto 2020



En esta edición del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2020 los indicadores por políticas presupuestarias estarán accesibles a través del enlace web de “Presupuesto con Perspectiva de Género”, de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía, <https://juntadeandalucia.es/organismos/haciendaindustriayenergia/areas/presupuestos/genero.html>

6

INDICADORES EN RETROSPECTIVA

6

En el capítulo sexto del Informe de evaluación de impacto de género, se hace anualmente un análisis del grado de ejecución de los indicadores presupuestarios, a partir de información proporcionada por la Intervención General de la Junta de Andalucía a través de la Cuenta General de la Comunidad Autónoma.

Este estudio supone un acercamiento específico a los indicadores presupuestarios, que, dentro de su enorme heterogeneidad, debida a la diversidad de realidades a cuantificar en el contexto de las políticas de la Junta de Andalucía, permite identificar aspectos como las desigualdades que se manifiestan en la previsión presupuestaria, y que necesariamente son fruto del diagnóstico de la realidad sobre la que se actúa, o la cantidad y calidad de los indicadores pertinentes para la igualdad de género en el conjunto del Presupuesto, ya se trate de indicadores desagregados por sexo o que miden aspectos específicos de igualdad de género. Igualmente, se evidencia su evolución como consecuencia de la ejecución presupuestaria, lo que supone una valiosa información de cara a la realización de posibles ajustes en las previsiones de presupuestos posteriores.

La última Cuenta General realizada es la correspondiente al año 2018. Debido a las particularidades en cuanto a los plazos del proceso de elaboración relativa al Presupuesto de 2020, a la fecha de realización de este Informe de cara a su emisión por parte de la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, no se encontraba aún disponible la información sobre los indicadores del Presupuesto 2018 para su análisis retrospectivo. Por este motivo, el análisis de indicadores en retrospectiva correspondiente al Informe del Presupuesto 2020 no se incluye en la versión impresa del mismo.

The background consists of several large, solid-colored rectangular blocks. In the top-left corner is a light orange block. In the top-right corner is a medium blue block. Below the light orange block is a darker orange block. To the right of the darker orange block are two light blue blocks of different widths. At the bottom, there is a wide, medium blue block on the left and a narrow, darker orange block on the right. The word "ANEXOS" is centered in the white space between the top and bottom blocks.

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 afectan de manera diferente 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 enfoque de género, que de otra manera no estaría disponible para el conocimiento, uso y divulgación de la población andaluza.

Este anexo metodológico explica el método de cálculo de los índices e indicadores utilizados en los 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 de los porcentajes de equilibrio legal del 40% y 60% que establece la ley para ciertos cargos de responsabilidad política y de alta gestión. También se ha diseñado el índice de utilización de situaciones administrativas y 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.

Otro de los índices usados en este Informe es el que muestra diferencias entre la vida en el territorio urbano y en el rural, tan habituales en una comunidad autónoma como la andaluza. Es el caso del grado de urbanización del territorio, indicador que ha sido desarrollado por la Oficina de Estadísticas 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 (IECA) institución oficial autonómica en materia estadística y cartográfica.

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 informa sobre la proporción de hombres y mujeres en una escala de 0 a 2, con los límites de representación equilibrada entre el 40% y 60% de cada uno de los sexos según la ley 12/2007¹, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Este índice se usa principalmente

¹ Modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

en el capítulo cuarto del Informe, dedicado a la Representación del personal al servicio de la Junta de Andalucía, aunque también se usa en algunos indicadores del capítulo de Realidad, número tres del Informe.

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 han utilizado la metodología y datos que proporciona la oficina de estadística de la Unión Europea, Eurostat², 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.

2 http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/miscellaneous/index.cfm?TargetUrl=DSP_DEGURBA

3. Brecha de retribuciones de género

Para el cálculo de la brecha de retribuciones, se ha tomado en consideración el salario íntegro bruto anual y el número de días trabajados, obteniéndose el salario íntegro bruto por día y por persona. Posteriormente se han excluido las personas que han disfrutado de algún día de las siguientes situaciones administrativas o permisos: situación de incapacidad transitoria a efectos de la Seguridad Social, permiso de reducción de jornada, permisos no retribuidos y permiso de maternidad y paternidad. De este modo, sólo se contempla el personal que no ha disfrutado de días de permiso y, por tanto, no ha tenido merma en sus retribuciones por este concepto. La brecha se obtiene calculando la diferencia entre los salarios medios de los hombres y de las mujeres, en relación con los ingresos medios de los hombres, expresada en porcentaje.

4. Índice de utilización de situaciones administrativas y 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 situaciones administrativas y permiso” (IUt), como cociente entre la presencia de las mujeres en los permisos y su presencia en la plantilla. Si 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 3.1.3.	Pirámide de población de Andalucía y España. Año 2019	33
Gráfico 3.1.4.	Tipología de los hogares andaluces. Años 2008 y 2018	34
Gráfico 3.1.5.	Evolución de la Fecundidad (ICF) en Andalucía y España. Periodo 2002-2018	35
Gráfico 3.1.6.1.	Población española y extranjera residente en Andalucía y en el resto de España según sexo. Año 2019	36
Gráfico 3.1.6.2.	Procedencia de la población extranjera residente en Andalucía. Año 2019	37
Gráfico 3.2.1.	Parlamentos Autonómicos/Asambleas de las Comunidades y Ciudades Autónomas según sexo. Año 2019	40
Gráfico 3.2.2.	Gobiernos de las Comunidades y Ciudades Autónomas según sexo. Año 2019	42
Gráfico 3.2.6.	Presencia de mujeres en los órganos unipersonales de gobierno de las Universidades Andaluzas. Años 2018 y 2019	49
Gráfico 3.2.11.1.	Intervenciones en telenoticiarios de las televisiones públicas de Andalucía según sexo. Periodo 2010-2018	56
Gráfico 3.2.11.2.	Intervenciones de personas expertas en telenoticiarios de las televisiones públicas de Andalucía según sexo. Periodo 2010-2018	56
Gráfico 3.2.11.3.	Tiempos de palabra en antena según sexo y temáticas. Año 2018.	57
Gráfico 3.3.1.1.	Población andaluza de 16 a 64 años según sexo y su relación con la actividad económica. 2T/2019	59
Gráfico 3.3.1.2.	Variación de la población de 16 a 64 años según sexo y su relación con la actividad económica sobre el mismo trimestre del año anterior en Andalucía (%). 2T/2019	60
Gráfico 3.3.2.1.	Tasas de actividad, ocupación, paro e inactividad de la población de 16 a 64 años según sexo en Andalucía. 2T/2019	61
Gráfico 3.3.2.2.	Variación en tasas de actividad, ocupación, paro y inactividad de la población de 16 a 64 años según sexo sobre el mismo trimestre del año anterior en Andalucía. 2T/2019	62
Gráfico 3.3.3.	Tasa de actividad de la población de 15 a 64 años según sexo en Andalucía, España y los diferentes grupos de países europeos. Año 2018	64
Gráfico 3.3.5.	Tasa de temporalidad según sexo en Andalucía. Periodo 2008-2018	66
Gráfico 3.3.6.	Población ocupada según sexo y jornada laboral en Andalucía. 2T/2019	67
Gráfico 3.3.7.	Tipo de contrato registrado según sexo en Andalucía. Años 2008 y 2018	69
Gráfico 3.3.12.	Variación de la población inactiva en el mercado laboral según sexo y tipo de inactividad sobre el mismo trimestre del año anterior en Andalucía. 2T/2019	74
Gráfico 3.3.13.	Afiliaciones a los diferentes regímenes de Seguridad Social sobre el total nacional según sexo en Andalucía. Año 2019	76

Gráfico 3.3.14.1.	Diferencias retributivas netas sobre el salario bruto anual entre hombres y mujeres en Andalucía y España según sectores. Año 2017	78
Gráfico 3.3.14.2.	Personas asalariadas según sexo y tramo de salario en Andalucía. Año 2017	79
Gráfico 3.3.15.1.	Pensiones contributivas según sexo y clase en Andalucía. Año 2018	79
Gráfico 3.3.15.2.	Importe medio de las pensiones de carácter contributivo según sexo, clase y grado de urbanización de los municipios en Andalucía. Año 2018	80
Gráfico 3.3.15.3.	Pensiones contributivas según sexo y tramos de cuantía en Andalucía. Año 2018	81
Gráfico 3.4.1	Declaraciones del IRPF según sexo y modalidad de declaración en Andalucía. Años 2016 y 2017	83
Gráfico 3.4.2.	Autoliquidaciones del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones según sexo en Andalucía. Años 2017 y 2018	86
Gráfico 3.4.3.	Autoliquidaciones de sujetos pasivos personas físicas en el Impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados según sexo. Años 2017 y 2018	88
Gráfico 3.5.3.	Evolución del número de personas de alta como autónomos/as según sexo en Andalucía. Periodo 2011-2018	91
Gráfico 3.5.4.	Alumnado matriculado en estudios de Grado según sexo y rama de conocimiento en Andalucía. Curso 2017/2018	93
Gráfico 3.5.5.	Alumnado egresado en estudios de Grado según sexo y rama de conocimiento en Andalucía. Curso 2017/2018	94
Gráfico 3.5.6.	Alumnado matriculado en estudios de Máster según sexo y rama de conocimiento en Andalucía. Curso 2017/2018	95
Gráfico 3.5.9.	Personal docente e investigador de universidad según sexo y tipología en Andalucía. Año 2017	97
Gráfico 3.5.10.	Mujeres perceptoras de incentivos de Grupos de I+D y Proyectos de excelencia en Andalucía. Años 2008, 2012 y 2018	99
Gráfico 3.5.11.	Mujeres catedráticas de Universidad y de Escuela Universitaria en Andalucía y España. Curso 2017/2018	100
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 2018	103
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. Año 2018	104
Gráfico 3.6.1.1.	Evolución del número de centros de primer ciclo de Educación Infantil en Andalucía. Cursos 2011/2012 - 2018/2019	106
Gráfico 3.6.1.2.	Evolución del alumnado en centros de primer ciclo de Educación Infantil en Andalucía. Cursos 2011/2012 - 2018/2019	106
Gráfico 3.6.2.	Centros educativos que ofertan servicios de Aula matinal, Comedor y Actividades extraescolares en Andalucía. Curso 2019/2020	107
Gráfico 3.6.4.	Evolución de la brecha de género en la Tasa de idoneidad en edades de la enseñanza obligatoria en Andalucía. Cursos 2011/2012 a 2016/2017	109
Gráfico 3.6.5.	Alumnado de Bachillerato según sexo, rama y curso escolar en Andalucía. Cursos 2013/2014 y 2017/2018	110
Gráfico 3.6.6.1.	Alumnado matriculado en Ciclos formativos según sexo y nivel en Andalucía. Curso 2017/2018	112
Gráfico 3.6.6.2.	Alumnado matriculado en Ciclos formativos de grado medio según sexo y familia profesional en Andalucía. Curso 2017/2018	113
Gráfico 3.6.6.3.	Alumnado matriculado en Ciclos formativos de grado superior según sexo y familia profesional en Andalucía. Curso 2017/2018	114
Gráfico 3.6.8.	Alumnado de Educación de Personas Adultas según sexo en Andalucía. Curso 2017/2018	115
Gráfico 3.7.5.	Empleo cultural según sexo y dimensiones. Año 2017	120
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 2018	121
Gráfico 3.7.7.	Deporte de Alto Nivel y Alto Rendimiento según sexo en Andalucía. Año 2018	123
Gráfico 3.7.8.	Deportistas con licencias deportivas federadas según sexo en Andalucía. Año 2018	125
Gráfico 3.8.1.	Esperanza de vida al nacimiento y a los 65 años según sexo en Andalucía. Años 2008 y 2018	127
Gráfico. 3.8.2.1.	Defunciones de hombres registradas en Andalucía según las principales causas (CIE 10 ^ª). Año 2017	129

Gráfico 3.8.2.2.	Defunciones de mujeres registradas en Andalucía según las principales causas (CIE 10 ^ª). Año 2017	129
Gráfico 3.8.3.	Muertes por suicidio según sexo y franja de edad en Andalucía. Año 2017	131
Gráfico 3.8.4.	Evolución de donantes de órganos según sexo en Andalucía. Período 1998-2018	132
Gráfico 3.9.1.	Personas en situación de dependencia con resoluciones dictadas según sexo y grado en Andalucía. Año 2019	140
Gráfico 3.9.2.	Total de servicios prescritos y prestaciones económicas a través del Programa Individual de Andalucía (PIA) según sexo y tipo de servicio en Andalucía. Año 2019	142
Gráfico 3.9.3.	Evolución de las denuncias por violencia de género en Andalucía y España. Período 2011-2018	144
Gráfico 3.9.4.	Evolución de las órdenes de protección incoadas en los Juzgados de Violencia sobre la Mujer en Andalucía y España. Período 2013-2018	145
Gráfico 3.9.5.	Evolución de las mujeres asesinadas por violencia de género ejercida por su pareja o expareja en España y Andalucía. Período 2003-2018	146
Gráfico 3.10.1.	Hogares según sexo y régimen de tenencia de la vivienda principal en Andalucía. Año 2018	150
Gráfico 3.10.3.	Personas demandantes de VPO inscritas en el Registro Municipal de Demandantes de Viviendas Protegidas según sexo en Andalucía. Período 2009-2019	152
Gráfico 3.10.6.	Personas heridas en accidente de tráfico según sexo y edad en Andalucía. Año 2017	154
Gráfico 3.10.7.	Personas fallecidas en accidente de tráfico según sexo y edad en Andalucía. Año 2017	155
Gráfico 3.11.1.	Personas ocupadas en el sector agricultura, ganadería, silvicultura y pesca según sexo y situación profesional en Andalucía. Año 2018	156
Gráfico 3.11.2.	Personas receptoras de ayudas directas de la Política Agrícola Común según sexo y edad en Andalucía. Año 2018	158
Gráfico 3.12.1.	Alumnado y profesorado participante en la campaña Pleamar del Programa de educación ambiental ALDEA, según sexo en Andalucía. Curso 2016/2017	160
Gráfico 3.12.2.	Alumnado y profesorado participante en el Programa Semilla-proyecto de educación ambiental sobre los ecosistemas forestales y la flora silvestre, según sexo en Andalucía. Curso 2016/2017	161
Gráfico 3.12.3.	Consultas recibidas en el Servicio de Atención Ciudadana (SIAC) en materia de Medio Ambiente según sexo. Período 2013-2018	162
Gráfico 3.13.1.	Personas ocupadas en el sector comercial según sexo y situación profesional en Andalucía. Año 2018	163
Gráfico 3.13.3.	Personas ocupadas según sexo por ramas de actividad de la industria turística de Andalucía. Año 2018	166
Gráfico 4.1.1.1.	Evolución del IPRHM del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía. Período 2008-2019	172
Gráfico 4.1.1.2.	IPRHM del personal de la Administración de la Junta de Andalucía según categorías laborales. Años 2008 y 2019	172
Gráfico 4.1.1.3.	IPRHM del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía según Consejerías y Consejos. Año 2019	174
Gráfico 4.1.2.1.	Evolución del IPRHM del personal alto cargo. Período 2008-2019	174
Gráfico 4.1.2.2.	IPRHM del personal alto cargo según Consejerías y Consejos. Año 2019	176
Gráfico 4.1.2.3.	IPRHM del personal alto cargo según edad. Años 2008 y 2019	176
Gráfico 4.1.2.4.	IPRHM del personal alto cargo según número de descendientes. Años 2008 y 2019	177
Gráfico 4.1.3.1.	Evolución del IPRHM del personal funcionario. Período 2008-2019	177
Gráfico 4.1.3.2.	IPRHM del personal funcionario según grupo profesional. Años 2008 y 2019	178
Gráfico 4.1.3.3.	IPRHM del personal funcionario según nivel administrativo. Años 2008 y 2019	178
Gráfico 4.1.3.4.	IPRHM del personal funcionario según Consejerías y Consejos. Año 2019	180
Gráfico 4.1.3.5.	IPRHM del personal funcionario según niveles 27-30. Años 2008 y 2019	181
Gráfico 4.1.3.6.	IPRHM del personal funcionario según niveles 27-30 y número de descendientes. Años 2008 y 2019	182
Gráfico 4.1.4.1.	Evolución del IPRHM del personal laboral. Período 2008-2019	183
Gráfico 4.1.4.2.	IPRHM del personal laboral según grupo profesional. Años 2008 y 2019	183
Gráfico 4.1.4.3.	IPRHM del personal laboral según Consejerías y Consejos. Año 2019	184

Gráfico 4.1.4.4.	IPRHM del personal laboral según edad. Años 2008 y 2019	185
Gráfico 4.1.4.5.	IPRHM del personal laboral según número de descendientes. Años 2008 y 2019	185
Gráfico 4.1.7.1.1.	IUt-IT del personal funcionario según grupo profesional. Años 2016 y 2019	192
Gráfico 4.1.7.1.2.	IUt-IT del personal laboral según grupo profesional. Años 2016 y 2019	192
Gráfico 4.1.7.2.1.	IUt-PNR del personal funcionario según grupo profesional. Años 2016 y 2019	195
Gráfico 4.1.7.2.2.	IUt-PNR del personal laboral según grupo profesional. Años 2016 y 2019	196
Gráfico 4.1.7.3.1.	IUt-RJ del personal funcionario según nivel administrativo. Años 2016 y 2019	197
Gráfico 4.1.7.3.2.	IUt-RJ del personal laboral según grupo profesional. Años 2016 y 2019	198
Gráfico 4.1.7.4.1.	Mujeres que disfrutan del permiso de maternidad según categorías. Años 2016 y 2019	200
Gráfico 4.1.7.4.2.	Hombres que disfrutan del permiso de paternidad o maternidad según categorías. Años 2016 y 2019	201
gráfico 5.1.1.	Estructura del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía según la Escala G+ en el Presupuesto 2020	241
gráfico 5.1.2.	Crecimiento del gasto presupuestario de los programas según la Escala G+ 2020 respecto al año 2019	241
Gráfico 5.3.	Indicadores por Políticas Presupuestarias. Presupuesto 2020	494

CUADROS

Cuadro 3.2.4.	Órganos ejecutivos de los partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales en Andalucía según sexo. Año 2019	47
Cuadro 3.8.5.	Admisiones a tratamiento por consumo de drogas según sexo, variables demográficas y sustancia principal en Andalucía. Año 2018	134
Cuadro 4.1.1.1.	Personal de la Administración General de la Junta de Andalucía según categorías y grupos profesionales. Años 2008 y 2019	173
Cuadro 4.1.2.1.	Personal alto cargo según sexo y adscripción. Año 2019. IPRHM 2019 y 2008	175
cuadro 4.1.3.1.	Personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía según sexo, nivel y grupo profesional. Año 2019 e IPRHM 2019 y 2008	179
Cuadro 4.1.6.	Ingresos por día del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía y brechas de género. Año 2019	189
Cuadro 4.1.7.1.	Días de permiso por incapacidad laboral transitoria (IT) del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía y sus correspondientes brechas de género. Años 2016 y 2019	193
Cuadro 4.1.7.2.	Días de permiso no retribuido (PNR) del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía y sus correspondientes brechas de género. Años 2016 y 2019	194
cuadro 4.1.7.3.	Días de permiso por reducción de jornada (RJ) del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía y sus correspondientes brechas de género. Años 2016 y 2019	197
Cuadro 4.2.1.	Personal del Sistema Educativo Público andaluz. Año 2019 e IPRHM 2018 y 2019	204
Cuadro 4.2.2.	Equipos directivos del Sistema Educativo Público andaluz. Año 2019 e IPRHM 2018 y 2019	210
Cuadro 4.4.1.	Personal no judicial de la Junta de Andalucía al servicio de la Administración de Justicia. Año 2019 e IPRHM 2018 y 2019.	222
Cuadro 5.1.	Evolución de los programas presupuestarios según la clasificación G+	242
Cuadro 5.3.	Indicadores por Consejerías/Secciones. Presupuesto 2020	493



JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE HACIENDA, INDUSTRIA Y ENERGÍA