

14.00 CONSEJERÍA DE EMPLEO

INTRODUCCIÓN

La Consejería de Empleo tiene una labor fundamental en el fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Como aspecto más destacado la Consejería cuida de la calidad y seguridad en el empleo, contribuyendo a una igualdad real en las condiciones de trabajo de hombres y mujeres e incidiendo en la eliminación de aquellos aspectos que resulten discriminatorios por razón del sexo.

El CES-A como órgano administrativo no participa con carácter general de forma directa en políticas de igualdad entre sexos si bien de forma indirecta colabora con las acciones que promueve la Unidad de Género de la Consejería de Economía y Hacienda. El CES-A, como órgano colegiado de carácter consultivo en materia económica y social, a través de sus dictámenes e informes recomienda y fomenta todas las líneas de actuación que tendentes a borrar desigualdades promueve la Junta de Andalucía.

Por su parte, el programa 31L tiene como principales cometidos el mantenimiento del empleo y del tejido productivo andaluz, la gestión del conocimiento e investigación de las relaciones laborales y el fomento de la negociación colectiva, asuntos todos en los que cobra especial relevancia la protección del derecho de igualdad y, en particular, la que ha de existir entre hombres y mujeres.

Los indicadores asociados al programa señalan que dicha igualdad no se produce en la práctica, siendo superior el número de hombres al número de mujeres que perciben ayudas específicas por pertenecer a empresas significativas de Andalucía con dificultades transitorias (1250/750), al igual que ocurre con las ayudas previas a la jubilación ordinaria relacionadas con expedientes de regulación de empleo (150/50). Si bien dichas cifras no indican una discriminación en la adjudicación de las ayudas, reflejan la desigualdad en el acceso y permanencia en el trabajo en determinados sectores.

En lo que atañe al CARL, su especialización en el estudio y dinámica de la negociación colectiva, le lleva a apreciar desigualdades por razón de género:

- En la génesis de esa negociación colectiva, al constatarse una evidente desproporción en la composición de las Comisiones negociadoras de los convenios colectivos y en las Comisiones Paritarias, encargadas de la administración de tales pactos colectivos.
- En ese mismo estudio, se detectan desigualdades que afectan a las mujeres, especialmente en la escasez de medidas contempladas en la negociación colectiva a efectos de conciliación de la vida laboral y familiar o la feminización de determinadas categorías profesionales, situadas en el nivel salarial más bajo de la clasificación profesional de determinados sectores y/o empresas.

Por su parte, la Dirección General de Seguridad y Salud Laboral es respetuosa con las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, prestando una especial atención a la detección de situaciones de desigualdad que, hasta la fecha, no consta se hayan producido en su ámbito competencial.

Por su naturaleza, el programa de servicios generales 32A de Empleo es de carácter instrumental y se relaciona fundamentalmente con personas pertenecientes a la propia Administración. En este sentido, y a pesar de los avances experimentados en los últimos años las mayores dificultades se reflejan en la necesidad de contar con mayores medidas de conciliación de la vida familiar y laboral para el personal funcionario. Estas medidas beneficiarían a ambos sexos pero en mayor medida a la población femenina que encuentra mayores dificultades para conciliar esos ámbitos.

Por su parte, la Dirección General de Planificación participará en las políticas de igualdad potenciando aquellas prácticas que incentiven la igualdad de género en el empleo, así como todas las políticas y programas tanto de empresas como de instituciones públicas y privadas que tengan como objetivo la igualdad de género tanto en la ocupación de puestos de trabajo como en el nivel retributivo de los mismos.

Las Residencias de Tiempo Libre pertenecientes a la Junta de Andalucía tienen como función el cumplimiento de dos objetivos fundamentales:

- Por un lado, se intenta facilitar a los trabajadores y trabajadoras un periodo vacacional en condiciones económicas más ventajosas que las ofrecidas por la competencia.
- Por otro, profundizar en un Programa de hondo contenido social consistente en facilitar de manera gratuita un periodo vacacional (en colaboración con los Ayuntamientos andaluces y organizaciones representativas de personas mayores y personas con discapacidad) a colectivos compuestos por mayores y jubilados y a personas con discapacidad.

En cumplimiento de estos dos objetivos, las personas destinatarias de las Residencias de Tiempo Libre son la sociedad en su conjunto, por lo que la diferenciación por sexo es la propia que existe en la sociedad andaluza con una ligera ventaja del sexo femenino frente al masculino y por tanto, no se aprecian dificultades importantes por nuestro centro directivo.

En cuanto al Servicio Andaluz de Empleo como órgano encargado de las políticas activas de empleo, su labor consiste en fomentar el aumento de la tasa de actividad general y la femenina en particular, ya que esta última es notablemente inferior a la masculina. Para ello, se están articulando los mecanismos necesarios para que la población femenina obtenga la capacitación profesional, así como con el apoyo institucional necesario para formar parte de la población activa. Otro de los objetivos es reducir la alta tasa de paro femenino y que por tanto, el sexo no sea una cuestión discriminatoria a la hora de encontrar empleo.

En todos los Programas de Fomento del Empleo se califica a la mujer como población objetivo prioritaria para el acceso a las distintas medidas. En concreto, en todos los indicadores subjetivos se contempla la variable sexo.

Con carácter general, si bien la incorporación de la mujer al mercado de trabajo se está realizando de forma continua y se ha avanzado bastante en este aspecto, aún se detectan mayores dificultades para acceder a un empleo de calidad en la población femenina que en la masculina.

En cuanto a los programas de Formación para el Empleo, dirigidos tanto a personas en situación de desempleo como activas, persiguen la inserción profesional de las mismas y la mejora de su cualificación profesional potenciando su promoción profesional.

Desde este punto de vista, en la medida en que un mayor porcentaje de desempleo se encuentra en la población femenina, son las mujeres una de las líneas prioritarias sobre las que se centra nuestra actuación desde el programa presupuestario 32D Formación para el Empleo.

En cuanto a los proyectos que se gestionan en el programa presupuestario 32I con apoyo en normativa reglamentaria y en algún supuesto de carácter excepcional, contemplan medidas de acción positiva en pro de la igualdad de género tanto en materia de orientación profesional, en los programas de acompañamiento a la inserción y en acciones experimentales, promoviendo actuaciones que faciliten la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, sobre todo en sectores laborales donde están poco representadas.

Del mismo modo, y con carácter excepcional se han gestionado proyectos que atienden a las mujeres de forma específica orientados en sectores territoriales de actuación preferente especialmente dirigidos a la información, la formación y la sensibilización en pro del principio de igualdad de oportunidades.

Las oficinas de empleo, por su parte, atienden al efecto del impacto de género en el análisis de ofertas y contratos a efectos estadísticos y toma de decisiones.

RECURSOS

II F ASESORAMIENTO EN MATERIA ECONÓMICA SOCIAL

El CES-A como órgano administrativo no tiene detectadas desigualdades entre sus empleados y empleadas, no obstante, en la elaboración del Informe sobre la Situación Socioeconómica de Andalucía que se elabora anualmente se aportan los datos estadísticos de

forma desagregada por sexos, se redactan los documentos que elabora de acuerdo con las instrucciones sobre el uso del lenguaje de forma no sexista y regularmente se acude y participa en las acciones formativas del Instituto de la Mujer.

Asimismo, en la emisión de dictámenes, objeto básico de la actividad del Consejo, donde se informan textos normativos con contenido económico y social, se es especialmente cuidadoso con las recomendaciones que al Consejo de Gobierno se hace en la materia, obteniendo un grado satisfactorio de cumplimiento de las recomendaciones que no tienen carácter vinculante.

3.1. ADMINISTRACIÓN DE RELACIONES LABORALES

En consonancia con los criterios marcados por la Orden de elaboración del presupuesto para el año 2008 y como consecuencia de la entrada en vigor de las leyes de igualdad y de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, así como del nuevo Estatuto de Autonomía para Andalucía, se da un mayor impulso a las siguientes líneas de actuación:

- Organización de actividades congresuales en materia de igualdad en el empleo, dependencia y Responsabilidad Social Corporativa.
- Inversión inmaterial para promoción y difusión de la conciencia investigadora en materias de igualdad, dependencia y Responsabilidad Social Corporativa.
- Impulsar la investigación en el marco de la sostenibilidad empresarial en las áreas de la igualdad, dependencia y Responsabilidad Social Corporativa.

Asimismo, en la elaboración e implantación de aplicaciones informáticas destinadas a agilizar la tramitación de los diferentes procedimientos, se abordará la inclusión de la variable sexo.

31M CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES

Las medidas correctoras para actuar en el ámbito singular de las desigualdades detectadas por razón de sexo, en el marco de las competencias específicas del CARL son las siguientes:

- Creación y desarrollo, a través de la página web del CARL, del Observatorio de Género, en colaboración con la Universidad de Córdoba, en el que se documenta y abordan las medidas legislativas, la posición de la doctrina y la jurisprudencia de nuestros tribunales sobre la materia.
- Implantación de un Portal sobre la Responsabilidad Social de las Empresas (RSE) en donde, como un apartado singular, se crean herramientas que permitan a los agentes económicos y sociales elaborar sus planes de igualdad e incorporarlos a la negociación colectiva, en cumplimiento de las exigencias contenidas en la reciente Ley de Igualdad.
- Aprobación de recomendaciones a la negociación colectiva por parte del Pleno del CARL y remitida anualmente a las unidades de negociación, en el marco de la Comisión de Igualdad, instituida en el CARL por el VI Acuerdo de Concertación Social para Andalucía. Y promoción de un concurso en orden a seleccionar un proyecto de investigación y estudio que diagnostique y plantee necesidades y medidas correctoras para que la conciliación laboral y familiar en el ámbito de nuestra Comunidad Autónoma sea real y efectiva.

31O PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La propuesta de presupuesto para el ejercicio 2008 del Programa 31O Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral está orientada básicamente a la finalización del desarrollo de las 130 acciones que componen los objetivos del Plan General para la Prevención de Riesgos Laborales en Andalucía con vigencia 2003-2008.

Entre estas acciones se encuentran la 55 y la 98 que están relacionadas con la suscripción de un Acuerdo con el Instituto Andaluz de la Mujer para el desarrollo de programas preventivos con un presupuesto estimado de 300.000 euros, que contemplen la igualdad de género, la primera, y acciones provincializadas sobre la evaluación de condiciones de trabajo de la mujer en Andalucía, sin incidencia presupuestaria, la segunda.

Desde el punto de vista de su constancia en la propuesta de presupuesto 2008 el referido Acuerdo se encuentra determinado como una de las actividades asociadas al objetivo de Desarrollo de programas específicos sectoriales y verticales y cuenta con un indicador “Acuerdos interdepartamentales”.

32A D.S.G. DE EMPLEO

Las líneas de actuación y objetivos para este programa están directamente relacionados con el apartado de personal tanto de la Consejería como del SAE ya que forma parte de los objetivos del mismo. Por tanto, nos remitimos a lo ya señalado en el apartado respectivo.

Por otra parte, se contempla la posibilidad de introducir elementos favorecedores a la igualdad de género en los procedimientos de contratación de la Consejería y del SAE, de manera que se valoren positivamente aquellas empresas que cumplen la normativa aplicable al respecto o que desarrollen medidas y planes específicos en este campo.

32H PLANIFICACIÓN PARA EL EMPLEO

Mediante el programa 32H Planificación para el empleo se pretende coordinar, planificar y realizar el seguimiento de los programas dirigidos a la implantación de políticas de calidad, estabilidad y seguridad en el empleo puestos en marcha por la Consejería de Empleo, por el Servicio Andaluz de Empleo y por el resto de Consejerías u Organismos Autónomos sobre tales materias en el marco de la aplicación de la Estrategia Europea de Empleo.

Desde esta perspectiva, por la propia naturaleza de las competencias atribuidas a la D.G. de Planificación, podríamos entender que el programa presupuestario no es especialmente relevante en cuanto al suministro de información sobre la igualdad entre hombres y mujeres y considerarlo como neutral desde el punto de vista del Impacto de Género, sin embargo para 2008 se han incorporado indicadores desagregados por sexo y se han propuesto una serie de actuaciones que, de manera directa o indirecta, tienen influencia en la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres:

- Acciones de sensibilización, fomento y potenciación de la presencia de la mujer en el mercado de trabajo y puesta en práctica de mecanismos y fórmulas que faciliten la participación de las mujeres en sectores en los que están poco representadas o que constituyen nuevos yacimientos de empleo.
- Fomento y Promoción de buenas prácticas: impulso y mejora de carreras profesionales, conciliación, productividad y competitividad.
- Implantación en la web de los recursos de información, de asistencia y de orientación de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo para atender las necesidades de la ciudadanía en función de categorías de servicios y de la clasificación de los usuarios.

Asimismo mediante el Sistema Bit@cora de Análisis de la Información que permite a las personas usuarias tomar decisiones de gestión y desarrollar el Informe de Gestión, cuenta con indicadores desagregados por sexo para el análisis de género en la ejecución del presupuesto del departamento.

44J ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DEL SERVICIO DE TIEMPO LIBRE

No obstante, se percibe la necesidad de atender de forma específica a la mujer dentro del Programa Social Conoce tu Tierra, en el sentido de incorporar como un colectivo nuevo a las viudas y amas de casa con motivo del número significativo que representan las primeras, y en función a la necesidad de compensar los esfuerzos que recaen en las segundas.

En este sentido, se encuentra en estudio avanzado la incorporación de viudas y amas de casa como beneficiarias específicas del Programa Conoce tu Tierra.

El avance del estudio económico realizado para posibilitar la incorporación de los colectivos integrados por viudas y amas de casa se cifra en un incremento presupuestario de 2.000.000 de euros anuales, lo que permitirá que 12.115 mujeres tuviesen acceso como beneficiarias específicas al Programa Conoce tu Tierra.

SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO

32B FOMENTO DEL EMPLEO

El objetivo principal en materia de igualdad de oportunidades en los Programas de Fomento del Empleo, es alcanzar un nivel de empleo de calidad femenino similar al masculino, sobre todo en aquellos sectores de actividad en los que se encuentra poco representada, así como abordar líneas de ayudas que promuevan a la mujer en puestos de responsabilidad.

Al mismo tiempo, y en consonancia con lo anterior, se establecen medidas tendentes a conciliar la vida familiar y laboral de la mujer trabajadora.

En cuanto a las líneas de trabajo y actuaciones concretas dentro del Programa 32B Fomento del Empleo se establecen principalmente cinco:

- Acceso al mercado de trabajo por cuenta ajena de manera estable: se fomenta la contratación indefinida de la mujer.
- Fomento del autoempleo de la mujer: se incentiva a la mujer desempleada para su constitución en trabajadora autónoma. Es una línea específica de estas ayudas, y se apoya con distintas medidas (ayudas a la contratación de personal, apoyo a la gestión del negocio,

ayudas para la contratación de trabajadoras en periodos de maternidad o similares de la trabajadora autónoma, acceso a financiación preferente y subvencionada,...).

- Medidas para la conciliación de vida laboral y familiar; siendo pioneros en desarrollar ayudas a la mujer autónoma para prestarles apoyo durante situaciones de maternidad, adopción o acogimiento; así como para apoyar estudios que favorezcan la implantación de nuevas medidas de conciliación laboral y familiar.
- Actuaciones que mejoren la empleabilidad de la mujer; facilitando su formación y capacitación y mejorando sus oportunidades de acceso al mercado de trabajo de forma estable mediante su participación en proyectos de Escuelas Taller, Casas de Oficio, Talleres de Empleo, Escuelas de Oficio.
- Se establece una medida novedosa consistente en nuevas ayudas a empresas, grupos de empresas, polígonos industriales o áreas industriales para contratar personal en guarderías ubicadas en esos centros de trabajo que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar. Dichas ayudas irán destinadas exclusivamente a la contratación de personal, no para la instalación o mantenimiento de guarderías.

Si se trata de un autónomo o autónoma podrá optar, en su caso, a las cuantías máximas contempladas en el Plan Más Autónomos.

32D FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

Entre las actuaciones más relevantes que pondrá en marcha este programa a lo largo del ejercicio 2008 se encuentran:

- Diseño de los sistemas y fuentes de información que contempla la desagregación de datos de Formación para el Empleo por sexo.

- Facilitar la formación e inserción profesional de las mujeres mediante la puesta en marcha de actuaciones puntuales y/o específicas dirigidas a mujeres, como por ejemplo: Programa Qualifica (dirigida a mujeres víctimas de violencia de género), Programa de Formación Profesional Ocupacional dirigido a las mujeres, Programa de mujer rural, etc.
- Sensibilización y concienciación sobre la igualdad de género, como: elaboración de material didáctico para los cursos de FPO y formación de formadores sobre igualdad de género.
- Medidas de acción positiva para el fomento de la participación de las mujeres en programas formativos, como: Plan Más Autónomos, Programa de formación para las trabajadoras y trabajadores autónomos. Los cursos incluirán un módulo de igualdad de género y el 50% de las plazas se reservarán a mujeres.

321 INTERMEDIACIÓN E INSERCIÓN LABORAL

El programa presupuestario 321 pretende corregir desigualdades a través de las actuaciones encuadradas en materia de Orientación Profesional que atienden específicamente a las mujeres, a través de actuaciones de información, gestión de acciones formativas que permitan su integración, sobre todo para mujeres en riesgo de exclusión social y otros colectivos vulnerables. Las entidades que desarrollan estos proyectos reciben trato preferente de concesión de ayudas, a través de unidades de orientación que cuentan con un personal técnico especializado en materia de género.

A través del Programa de Acciones Experimentales, se llevan a cabo actuaciones específicas con mujeres con especiales dificultades de acceso al mercado laboral, concretamente con las mujeres de violencia de género. En este sentido, las principales líneas de actuación están centradas en formación en técnicas de búsqueda de empleo, formación para facilitar la inserción en el mercado laboral, la orientación, la movilidad geográfica, entre otras actuaciones. El programa contempla en general un porcentaje de inserción laboral del 35%, dentro del que se atiende de forma específica a las mujeres.

Los programas de Acompañamiento a la Inserción y de Experiencias profesionales tienen menor incidencia en esta materia.

Asimismo, hay en trámite actuaciones de colaboración con otros organismos, como el Instituto Andaluz de la Mujer, para gestionar a través de la Unidades de Empleo, itinerarios personalizados de inserción con las mujeres.

PERSONAL

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS

	Nº DE PERMISOS CONCEDIDOS		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto dentro de la jornada de trabajo.	0	43	43
Parto / Adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente.	1	41	42
Cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses.	2	6	8
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad.	219	308	527
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad.	89	157	246
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años.	12	43	55
Reducción de jornada por: guarda legal de quien tenga a su cuidado directo (un menor de 9 años de edad, o un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida) o cuidado directo, si por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo y no desempeña actividad retribuida (del cónyuge o persona con quien se conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad).	0	28	28

EXCEDENCIAS

	EXCEDENCIAS CONCEDIDAS		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Excedencia por cuidado de familiares	2	8	10
Excedencia voluntaria por agrupación familiar	0	0	0
Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria	0	0	0