

# INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PRESUPUESTO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA 2018





INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO  
DE GÉNERO DEL PRESUPUESTO DE LA  
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA  
PARA 2018

INFORME de evaluación de impacto de género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2018 / elaboración : Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos. – Sevilla : Consejería de Hacienda y Administración Pública, Servicio de Estudios y Publicaciones, D.L. 2017.

592 p. : il. ; 24 cm

D.L. SE 1756–2017. – ISBN 978–84–8195–389–3



1. Perspectiva de género

2. Presupuesto – España – Andalucía




I. Andalucía. Consejería de Hacienda y Administración Pública. Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.

II. Andalucía. Consejería de Hacienda y Administración Pública. Servicio de Estudios y Publicaciones, ed.

[316.346.2 : 336.14] (460.35) “2018”

**ecoedición**  

Tinta sin metales pesados y papeles procedentes de una gestión forestal sostenible

<b>Impacto ambiental</b>	 <b>Agotamiento de recursos fósiles</b>	 <b>Huella de carbono</b>	 JUNTA DE ANDALUCÍA CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA SERVICIO DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES reg. n.º. 2017/105 Más información en <a href="http://www.ecoedicion.eu">www.ecoedicion.eu</a>
por producto impreso	1,62 kg petróleo eq	5,02 Kg CO <sub>2</sub> eq	
por 100 g de producto	0,08 kg petróleo eq	0,25 Kg CO <sub>2</sub> eq	
% medio de un ciudadano europeo por día	35,55 %	16,36 %	

INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PRESUPUESTO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA 2018

© JUNTA DE ANDALUCÍA. Consejería de Hacienda y Administración Pública

Elaboración: Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos

Edita: Servicio de Estudios y Publicaciones

I.S.B.N.: 978–84–8195–389–3

D.L. SE 1756–2017

Maquetación e Impresión: LUMEN GRÁFICA, S.L.

Impreso en Sevilla. España

# Índice

1. INTRODUCCIÓN	7
2. AVANCES EN IGUALDAD DE GÉNERO A TRAVÉS DEL PRESUPUESTO PÚBLICO	17
2.1. AVANCES DE LA ESTRATEGIA DE PRESUPUESTO Y GÉNERO	20
2.2. LOGROS EN IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN ANDALUCÍA DURANTE 2017	27
3. REALIDAD (LA IGUALDAD EN REALIDAD)	35
3.1. POBLACIÓN E INMIGRACIÓN	41
3.2. PODER Y REPRESENTACIÓN	52
3.3. EMPLEO, RENTA Y PENSIONES	75
3.4. TRIBUTOS	102
3.5. EMPRESAS, UNIVERSIDAD Y TIC	108
3.6. EDUCACIÓN	122
3.7. CULTURA Y DEPORTE	136
3.8. SALUD	145
3.9. BIENESTAR SOCIAL, CONCILIACIÓN, DEPENDENCIA Y VIOLENCIA DE GÉNERO	157
3.10. VIVIENDA Y TRANSPORTE	170
3.11. AGRICULTURA Y PESCA	176
3.12. MEDIO AMBIENTE	180
3.13. TURISMO Y COMERCIO	183
4. ANÁLISIS DE REPRESENTACIÓN POR SEXO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA	189
4.1. ANÁLISIS DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA	194
4.2. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO PÚBLICO ANDALUZ	202
4.3. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD	213
4.4. ANÁLISIS DEL PERSONAL NO JUDICIAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	229
4.5. ANÁLISIS DEL PERSONAL DE LAS AGENCIAS PÚBLICAS EMPRESARIALES, SOCIEDADES MERCANTILES DEL SECTOR PÚBLICO Y ENTIDADES ASIMILADAS	234

5. RECURSOS – RESULTADOS. PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS	243
5.1. ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS CRÉDITOS CONTENIDOS EN EL PRESUPUESTO 2018	246
5.2. ANÁLISIS DE LOS RECURSOS–RESULTADOS POR CONSEJERÍAS Y OTRAS SECCIONES PRESUPUESTARIAS	252
01.00 Consejería de la Presidencia, Administración Local y Memoria Democrática	253
05.00 Consejo Consultivo de Andalucía	273
06.00 Consejo Audiovisual de Andalucía	274
09.00 Consejería de Economía y Conocimiento	278
09.31 Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía	286
09.32 Agencia de Defensa de la Competencia de Andalucía	288
10.00 Consejería de Hacienda y Administración Pública	297
10.31 Instituto Andaluz de Administración Pública	306
10.39 Agencia Tributaria de Andalucía	311
31.00 Gastos de Diversas Consejerías	313
11.00 Consejería de Educación	316
11.31 Agencia Andaluza de Evaluación Educativa	328
12.00 Consejería de Salud	334
12.31 Servicio Andaluz de Salud	346
13.00 Consejería de Igualdad y Políticas Sociales	358
13.31 Instituto Andaluz de la Mujer	387
13.32 Instituto Andaluz de la Juventud	396
34.00 Pensiones	401
14.00 Consejería de Justicia e Interior	420
15.00 Consejería de Empleo, Empresa y Comercio	441
15.31 Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales	466
15.39 Servicio Andaluz de Empleo	467
16.00 Consejería de Fomento y Vivienda	476
17.00 Consejería de Turismo y Deporte	484
18.00 Consejería de Cultura	493
18.31 Patronato de la Alhambra y Generalife	498
18.32 Centro Andaluz de Arte Contemporáneo	500
19.00 Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural	502
19.31 Instituto Andaluz de Investigación y Formación Agraria, Pesquera, Alimentaria y de la Producción Ecológica	515
19.39 Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía	518
20.00 Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio	520
5.3. INDICADORES POR POLÍTICAS PRESUPUESTARIAS	526
6. ANEXO. INDICADORES 2016 EN RETROSPECTIVA	573
RELACIÓN DE CUADROS Y GRÁFICOS	588

# 1

## INTRODUCCIÓN







El Presupuesto 2018 se elabora en un momento en el que la economía andaluza está dando muestras de fortaleza, acelerando su ritmo de crecimiento hasta situarlo a finales del segundo trimestre de 2017 en el 3,1%, un punto por encima del registrado en la Eurozona. Se trata, además, de un crecimiento que sigue un patrón equilibrado en el que todos los sectores productivos mejoran su aportación al PIB y al que contribuyen tanto la demanda interna como el componente externo.

Con este contexto económico de fondo, se presenta un año más el Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2018 en cumplimiento de lo establecido en el *Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía*, aprobado por *Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de marzo*, al objeto de aportar una valoración de los efectos que los recursos presupuestarios tendrán para la igualdad de género en Andalucía el próximo ejercicio.

Las previsiones económicas positivas que acompañan la elaboración de este Presupuesto 2018 deberían favorecer un crecimiento económico más consolidado, sostenible e integrador para Andalucía, y también más equitativo para mujeres y hombres. La igualdad de género es además de una cuestión de justicia social, una condición *sinequanon* para avanzar en el crecimiento económico de cualquier sociedad que debe aprovechar de manera más eficaz la inversión realizada en capital humano, especialmente en formación y educación e integrar el talento femenino, aprovechando todo su potencial y diversidad.

El Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE) ha realizado un estudio<sup>1</sup>, basado en modelos econométricos, para estimar los impactos económicos de la mejora de la igualdad de género en varias áreas de política, tales como educación, mercado de trabajo y salarios. Según este estudio, la mejora de la igualdad de género conduciría a un aumento del PIB per cápita de la UE de entre el 6,1% y el 9,6% para 2050, lo que supone entre 1,95 y 3,15 billones de euros. Las políticas directas y transversales para la igualdad de género tienen efectos contundentes, en comparación con otras políticas sectoriales, como las políticas relacionadas con el mercado de trabajo y la educación. El informe del EIGE también demuestra que atacar conjuntamente diferentes desigualdades de género puede generar más impactos positivos, que haciéndolo de manera aislada.

---

1 EIGE (2017) *Economic Benefits of Gender Equality in the EU*. <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/sectoral-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality>

La Junta de Andalucía comparte este planteamiento de que es necesario actuar a través de todas las políticas públicas, y por eso apuesta también en el Presupuesto 2018 por seguir avanzando en la aplicación de los presupuestos con perspectiva de género como instrumento para combatir las desigualdades entre mujeres y hombres de manera integral.

La igualdad de género se define además como requisito indispensable para consolidar el crecimiento económico en cualquier contexto y para que éste responda realmente a las necesidades diferentes de mujeres y hombres. A pesar de que se han producido avances importantes en las últimas décadas en Andalucía en este ámbito, numerosas desigualdades siguen presentes en nuestra realidad e incluso algunas se han visto agravadas debido a la recesión económica sufrida en los últimos años.

De esta forma, las mujeres tienen mayores dificultades para alcanzar puestos de responsabilidad en el ámbito universitario y empresarial, para participar en algunas esferas mayoritariamente masculinas (deporte, cultura, etc.), y experimentan una situación más desfavorable en el mercado de trabajo, siguen desempeñando los trabajos de cuidado en mayor medida que los hombres, y por supuesto, sufren la expresión más extrema de la desigualdad, la violencia de género.

La estrategia andaluza de presupuesto y género parte del principio de que sin un análisis y una comprensión de los aspectos de género que influyen en la experiencia de los servicios públicos y en las expectativas en el ámbito económico y social de mujeres y hombres, las políticas seguirán reforzando las normas que producen las desigualdades de género.

Además, la presupuestación con perspectiva de género no es un logro en sí mismo, sino un elemento clave en un proceso más amplio encaminado a alcanzar los objetivos de igualdad de género. Debe desarrollarse en cada una de las etapas del proceso presupuestario: elaboración, negociación y adopción, ejecución, así como en la auditoría y la evaluación. Por último, esta práctica contribuye a conseguir una planificación y gestión más eficaz y eficiente de los recursos públicos, así como a aumentar la transparencia en la distribución de los recursos e impacto del presupuesto, que es un principio clave de la buena gobernanza.

En esta línea, organismos internacionales como el Fondo Monetario Internacional (FMI) han reiterado durante 2017 su interés en que los gobiernos e instituciones internacionales adopten esta práctica de presupuesto y género en la gestión presupuestaria y financiera, y en la política fiscal, para facilitar que las mujeres desempeñen un papel más importante en el crecimiento económico.

En el informe elaborado este mismo año por esta institución sobre la aplicación de los presupuestos con enfoque de género en los países del G7, la Junta de Andalucía vuelve a ser referenciada como una de las experiencias más destacadas en el apartado sobre países no pertenecientes al G7, entre los que destacan en esta materia Australia, Suecia y Austria, entre otros. El informe del FMI subraya que “Andalucía adoptó el Programa G+ para identificar las políticas presupuestarias con mayor impacto en la mejora de la igualdad de género, y que ha introducido las auditorías de género para evaluar dicho programa”<sup>2</sup>.

---

2 FMI (2017) *Gender Budgeting in G7 Countries*.

El estudio concluye que, aunque las economías del G7 han estado utilizando políticas fiscales, regulatorias y estructurales para reducir la desigualdad en las últimas décadas, no se han incorporado enfoques sensibles al género en la gestión financiera pública, existiendo todavía margen de mejora para estos países.

Por todo ello, la Junta de Andalucía sigue reconociendo su responsabilidad institucional al respecto y mantiene su compromiso de actuar a través de todas las políticas que implementa la Administración. Así, el Presupuesto 2018 continúa avanzando en la aplicación de los presupuestos con perspectiva de género como instrumento para combatir las desigualdades entre mujeres y hombres en todas las áreas, no sólo a través del desarrollo de la propia estrategia de presupuesto y género, sino también a través de la asignación de los recursos del propio Presupuesto.

En coherencia con este planteamiento, la distribución de los créditos en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2018 sigue la misma tendencia que en ejercicios anteriores en cuanto a su relevancia para la igualdad de género. Los programas G+, con mayor potencial en este sentido constituyen un 73,8% del total del Presupuesto, o lo que es lo mismo, 18.895,9 millones de euros. Por su parte, los programas G suponen el 20,8% con 5.324,3 millones de euros, y por último, los programas g1 representan el 4,6% del total, es decir, 1.178,3 millones de euros.

Los créditos que tienen un mayor impacto en la igualdad de género vuelven a ascender, mostrando los programas G+ una subida del 4,1% (784 millones de euros), y en ellos se localiza un 51,6% del incremento total del Presupuesto con respecto al año anterior. Los programas G de alcance medio-alto lo hacen en un 6% con un total de 299,3 millones de aumento con respecto al crédito del año anterior. Por su parte, los programas g1 de carácter más instrumental se incrementan únicamente un 3,4%. Es clara una vez más la apuesta de la Junta de Andalucía, a través de su Presupuesto, de fortalecer las políticas y actuaciones que tienen un potencial impacto positivo en la corrección de los desequilibrios de género.

La planificación presupuestaria también ha mostrado mejoras en cuanto a la integración de género a lo largo de este último proceso de elaboración debido a las nuevas indicaciones que se incluyeron en la *Orden de 26 de mayo de 2017, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2018*. Como resultado de ello, la planificación presupuestaria ha trasladado las actuaciones de género mejorando su futuro seguimiento. De esta forma, el 86,4% de los programas calificados como G+ y el 88,9% de los programas G cuentan con objetivos específicos de igualdad de género en su planificación presupuestaria. Además, el 100% de las entidades instrumentales lo ha incluido en su documentación.

En el análisis por políticas presupuestarias, el Presupuesto 2018 revela claramente su apuesta por el fortalecimiento de los servicios públicos, uno de los pilares fundamentales del Estado del Bienestar y que resultan imprescindibles para que las mujeres puedan alcanzar mayores cotas de participación en la vida social, económica y política en Andalucía.

En consecuencia con este planteamiento, el presupuesto de 2018 prestará una atención prioritaria a la política de Educación, que crecerá un 3,3%, con un total de 7.527,3 millones de euros. La educación es fundamental para fomentar la creación de talento masculino y femenino y para la creación de modelos igualitarios de convivencia en la sociedad.

Dentro de la misma, un lugar destacado le corresponderá al tramo de 0 a 3 años, donde a la par que se actúa favoreciendo el desarrollo a largo plazo de las potencialidades de niños y niñas, se ofrece la oportunidad a las familias para conciliar el ámbito laboral y el familiar. En este sentido, el programa de educación para la infancia experimenta un crecimiento del 4,7% con respecto al Presupuesto 2017.

Todos los programas presupuestarios fundamentales que conforman esta política experimentan incrementos, destacando el programa de educación secundaria y formación profesional que crece un 6,2%. En este ámbito se seguirán promoviendo desde la Consejería de Educación las medidas para reducir la segregación por sexo en las familias profesionales, ampliándose las opciones académicas de alumnas y alumnos y su futura incorporación al mercado de trabajo.

La enseñanza universitaria es otro de los ejes fundamentales para la igualdad entre mujeres y hombres. Avanzar en igualdad de género en la universidad es una actuación estratégica dentro de la sociedad ya que además de suponer un factor de calidad, modernización y excelencia, tiene efectos multiplicadores a través de la enseñanza y la promoción de la cultura.

En este sentido, el gasto en universidades se situará en 1.535,5 millones de euros, lo que supone un crecimiento interanual del 4,4%, dentro del que se contemplan 30 millones para la bonificación de matrículas gratuitas y 24 millones para recuperación de derechos del personal docente e investigador y el impulso de nuevas infraestructuras. Además, contendrá la dotación necesaria para financiar la bonificación del 99% de las matrículas universitarias, así como las becas B1 en materia de idiomas y las ayudas complementarias “Erasmus” para facilitar la movilidad.

Por su parte, la política de I+D+i se incrementa un 5,1%, destacando de nuevo el ascenso de los créditos del programa presupuestario que se ocupa de la elaboración y difusión estadística oficial que realiza el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) en un 3,7%. Este organismo juega un papel fundamental en el estudio, la elaboración y la difusión de estadísticas de género en Andalucía, y es una herramienta indispensable para que la Administración pueda contar con datos fiables y actualizados por sexo y pueda planificar políticas con enfoque integrado de género.

En 2018 la política de Sanidad seguirá siendo un elemento central del Presupuesto, creciendo un 5,4%, lo que supone 9.809,9 millones de euros. Un sistema sanitario con coberturas amplias y de calidad es garantía de seguridad para las familias, al tiempo que contribuye a mejorar la productividad y la cohesión social, vía por la cual se erige en un factor de crecimiento económico de primer orden. Entre otras novedades, el próximo ejercicio se utilizarán los ACG (*Adjusted Clinical Groups*), un sistema de clasificación de la morbilidad en virtud de las variables edad, sexo y los diagnósticos o problemas de salud que se implanta en Atención Primaria.

La política de Dependencia, Servicios y Prestaciones sociales se incrementa en este Presupuesto un 7,2%, alcanzando los 2.132,6 millones de euros. Aun estando condicionados por los desequilibrios existentes en la financiación de la *Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia*, el presupuesto de 2018 seguirá realizando un esfuerzo considerable para atender a mujeres y hombres, niños y niñas que se encuentren necesitados de este tipo de cuidados, lo que seguirá teniendo impactos positivos para la igualdad de género en materia de conciliación de la vida laboral y personal y en la creación de empleo femenino.

También en el marco de esta política, se va a llevar a cabo un importante esfuerzo para combatir la desigualdad económica y social agravada por las crisis económica y en 2018 entrará en vigor un nuevo decreto que adapte la renta mínima de inserción social a la nueva realidad social, incorporándola como prestación garantizada del Sistema Público de Servicios Sociales de Andalucía, y centrándose de manera específica en las mujeres víctimas de violencia de género.

En el marco de la mencionada política, los créditos dedicados a fomentar las acciones para la igualdad y promoción de las mujeres se incrementan un 3,8% con respecto al Presupuesto 2017. Así mismo, el tramo autonómico de ayudas a las pensiones no contributivas en el programa de Pensiones asistenciales, en el que las beneficiarias son mayoritariamente mujeres, experimenta una subida del 2%.

En el contexto económico actual más favorable, la Junta de Andalucía tiene la prioridad de continuar promocionando el **Empleo** para incrementar la generación de riqueza social y económica en la Comunidad. Por ello, el Gobierno andaluz va a continuar con su política de estímulo a la creación de puestos de trabajo, la actividad económica y apoyo a los sectores productivos.

Igualmente, se ha impulsado el nuevo Plan de Trabajo Autónomo, dotado con 434 millones de euros, en una apuesta clara por un colectivo fundamental, que agrupa a más de medio millón de andaluces y andaluzas, y que contempla medidas relevantes para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en un colectivo con especiales dificultades para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

La política de **Cultura** ve incrementada un año más su crédito presupuestario para el ejercicio 2018 en un 5,1%, especialmente en lo relativo a la promoción del arte contemporáneo y a las industrias creativas y del libro. La cultura es facilitadora y transmisora de la igualdad entre hombres y mujeres, valor fundamental para la sociedad, y las políticas públicas que dinamizan esta industria deben tener en cuenta la situación de desigualdad existente y fomentar la participación de las mujeres en la cultura, en el empleo generado por el sector cultural, y establecer medidas que favorezcan la participación de las mujeres como contribuyentes a la cultura, otorgando a sus obras el mismo tratamiento que a las obras de los hombres.

Este *Informe de evaluación de impacto de género en el Presupuesto 2018* mantiene una estructura estable desde los inicios, aunque ha ido enriqueciéndose con el desarrollo de la estrategia, las contribuciones de los centros directivos y las novedades provenientes del ámbito nacional e internacional. El Informe se compone de un total de seis capítulos.

El Capítulo 2 tras este primer apartado de introducción, contiene un repaso de los principales avances de la estrategia de presupuesto y género en la Administración andaluza durante el último ejercicio, así como una revisión de los principales logros en igualdad de género durante el mismo periodo.

A continuación, el tercer capítulo del Informe de evaluación de impacto de género se dedica a analizar la realidad andaluza desde la perspectiva de género, a través de un conjunto de indicadores relevantes de las principales áreas socioeconómicas de Andalucía. Este análisis actualizado y concreto contribuye a conformar un diagnóstico sobre la situación de

la igualdad entre mujeres y hombres andaluces y sirve de base para planificar y elaborar el presupuesto con perspectiva de género.

Esta edición analiza 139 indicadores que se distribuyen en trece áreas socioeconómicas, provenientes de diversas fuentes de información, entre las que destacan la Oficina de Estadística de la Unión Europea, el Instituto Nacional de Estadística, el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía y las unidades de estadística de las distintas consejerías de la Junta de Andalucía.

La principal novedad del capítulo de Realidad del Informe de evaluación de impacto de género para 2018 es la incorporación de la variable denominada “grado de urbanización de los municipios” a determinados indicadores, que aporta una dimensión sobre el territorio al análisis sobre las diferencias entre mujeres y hombres, haciéndolo más completo para su posterior interpretación.

En el capítulo de Representación, el cuarto del Informe, se analiza la representación de mujeres y hombres en la Administración general andaluza, el sistema educativo, el sistema sanitario y en el personal no judicial al servicio de la Administración de justicia y las agencias públicas empresariales, sociedades mercantiles del sector público y entidades asimiladas. La principal novedad que recoge este capítulo de Representación es la ampliación del análisis sobre el personal de estas últimas, ya que desde el informe de 2009, se realiza acotándose a los equipos directivos, y a partir de los datos de 2017 se extiende a todos los niveles de personal.

De manera global, a fecha de 1 de enero de 2017, del total de las personas que trabajan en distintos organismos de la Junta, un 64,6% (153.379) son mujeres y un 35,4% (84.160) hombres, cuando en la misma fecha del año anterior las mujeres significaban el 64,5% y los hombres el 35,5%. No obstante, se observa el mantenimiento del IPRHM en 1,29, en 2017, frenándose la tendencia al incremento de la presencia relativa del número de mujeres en el total del personal de años anteriores.

En esta edición corresponde al personal del Sistema Andaluz de Salud el examen en profundidad, que ha incluido un análisis evolutivo de los ocho ejercicios anteriores (2009-2017) para tener una visión con mayor perspectiva y apreciar con más facilidad los cambios que se han producido después de dicho periodo. Durante este periodo se puede apreciar que se mantiene una feminización en todos los niveles y categorías profesionales del SAS marcada por el arraigo de los roles de género que asocian solo a las mujeres con los cuidados y mantienen los techos de cristal que separan a las mujeres del poder y la toma de decisiones en mayor medida que a los hombres, si bien también se distinguen avances en este último sentido.

El conjunto de personal que trabaja en 2017 en las entidades instrumentales de la Junta de Andalucía se distribuye de manera global de una forma muy equilibrada entre hombres y mujeres, prácticamente paritaria (IPRHM, 0,98), si bien no se guarda dicha proporción en los mandos intermedios de las organizaciones y, menos aún, en las gerencias (20,7%), los puestos directivos (31%) o en los órganos de gobierno (33,3%), donde la presencia de mujeres es siempre minoritaria.

El capítulo de Recursos-Resultados se estructura en tres partes diferenciadas. Un primer apartado en el que se realiza el análisis de los créditos del Presupuesto 2018 según los criterios de la metodología del programa G+, y se revisa la evolución de las políticas y programas más relevantes para la igualdad de género en Andalucía.

La segunda sección de este capítulo recopila el análisis de las principales actuaciones relevantes desde el punto de vista de la igualdad de género que cada una de las consejerías de la Junta de Andalucía va a realizar en el Presupuesto 2018. Este año como novedad, y en cumplimiento de la *Orden de 26 de mayo de 2017, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2018*, los programas que han sido sometidos a auditoría de presupuesto y género deben incluir las recomendaciones contenidas en los informes de auditoría y su planificación estratégica de presupuesto y género. También por primera vez, y según lo establecido en la mencionada Orden, los entes instrumentales recogidos en el Anexo VII de la misma han remitido información correspondiente a este apartado del Informe.

La última sección contiene la relación de los indicadores de género en el Presupuesto andaluz de 2018, que alcanza una cifra total de 1.145, sobre un total de 2.909 indicadores presupuestarios, lo que supone un porcentaje de indicadores de género del 39,4%. Estos indicadores permiten identificar brechas, conocer de manera más concreta la planificación de las actuaciones y realizar el seguimiento de las mismas.

Finalmente, el Capítulo 6 sobre indicadores en retrospectiva contiene un resumen del cumplimiento de los indicadores presupuestarios relevantes a género correspondientes al ejercicio 2016.







# 2

**AVANCES EN IGUALDAD  
DE GÉNERO A TRAVÉS DEL  
PRESUPUESTO PÚBLICO**



# 2

La Junta de Andalucía apuesta en el Presupuesto 2018 por continuar avanzando en la aplicación de los presupuestos con perspectiva de género, no sólo como estrategia para generar mayores cotas de igualdad entre mujeres y hombres en la sociedad andaluza, sino como instrumento para conseguir que los recursos públicos sean utilizados de una manera más equitativa, eficaz y eficiente.

Este segundo capítulo del Informe de evaluación de impacto de género para el Presupuesto 2018 contiene dos apartados bien diferenciados.

El primero repasa los avances que se han producido en la aplicación de la estrategia andaluza de presupuesto y género durante el último ejercicio. Por un lado, se han seguido desarrollando los procedimientos presupuestarios con enfoque de género; y por otro lado, se ha continuado operativizando el proceso de auditorías de presupuesto y género de programas presupuestarios y entidades instrumentales. Todo ello orientado a completar la estrategia integrada de presupuesto y género que abarca las diferentes fases del ciclo presupuestario elaboración–ejecución–evaluación con enfoque transversal de género.

Además, como novedad destacada este año, los presupuestos con perspectiva de género se han incardinado en los trabajos preparatorios en torno al modelo de evaluación de políticas presupuestarias que se impulsa desde la Dirección General de Presupuestos durante 2017. El modelo incorpora el enfoque de género como uno de los criterios fundamentales para mejorar el conocimiento de la eficacia y eficiencia real de las políticas presupuestarias y aumentar la rendición de cuentas y la transparencia.

El segundo apartado recoge un resumen de los principales logros en relación a la igualdad de género acaecidos en la realidad andaluza durante el último año en los ámbitos sociales y económicos más relevantes para mujeres y hombres en Andalucía: poder y representación, empleo, emprendimiento, educación, salud, TIC o agricultura y pesca, entre otros. Esta mirada pretende facilitar una fotografía anual de las series estadísticas de varios años que se recogen en el Capítulo 3 de Realidad y en la que se facilita mayor proyección temporal, destacando la reducción de las brechas de género más relevantes.

## 2.1. AVANCES DE LA ESTRATEGIA DE PRESUPUESTO Y GÉNERO

El presupuesto público se ha revelado como un instrumento idóneo para hacer avanzar el compromiso de las administraciones con la igualdad de género debido a su carácter central en las políticas públicas y a su capacidad para reasignar recursos y reorientar prioridades. Todas las políticas presupuestarias tienen implicaciones para la igualdad de género en mayor o menor medida; por lo que es fundamental contar desde la administración con instrumentos suficientes para desentrañar sus efectos positivos o negativos, tanto desde la perspectiva de las políticas de gasto como de ingreso.

La Administración andaluza trabaja desde el año 2003 en la implementación de una estrategia de presupuesto con perspectiva de género, liderada por la Consejería de Hacienda y Administración Pública, que cuenta con una metodología e instrumentos propios orientados a la identificación de las desigualdades entre hombres y mujeres, y a la propuesta de medidas correctoras desde la política pública, con un enfoque de calidad y mejora en los servicios públicos. Estos esfuerzos se han ido plasmando en distintos avances que configuran la “Estrategia andaluza de Presupuesto con perspectiva de género”.

La Estrategia andaluza se desarrolla en cumplimiento de lo establecido en el artículo 139.2 de la *Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas*, en la que se recoge por primera vez la obligatoriedad de que los presupuestos públicos incorporen el enfoque de género. Sus principales objetivos son:

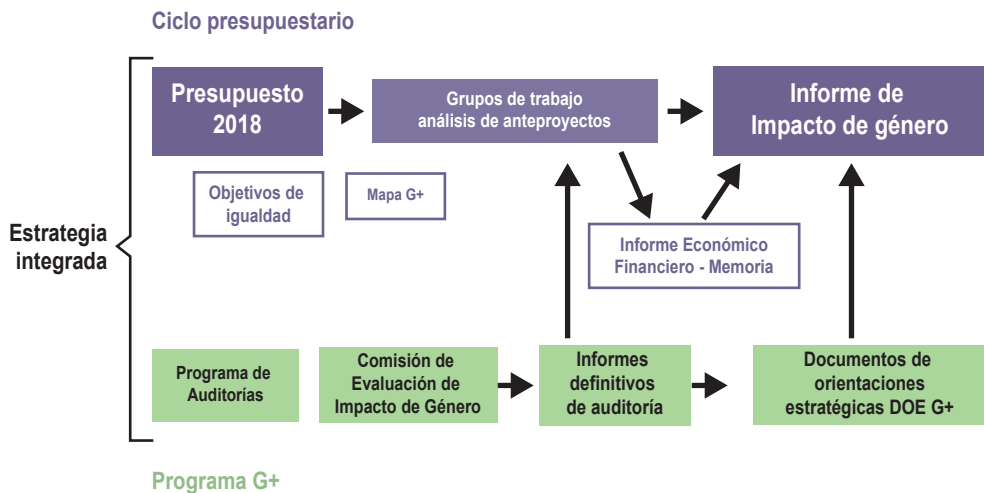
- a) Mejorar la calidad de la intervención presupuestaria teniendo en cuenta la situación de partida de hombres y mujeres.
- b) Contribuir al análisis de las intervenciones de política presupuestaria y al establecimiento de las prioridades que tengan un impacto positivo en la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres.
- c) Contribuir a una asignación eficiente de los recursos públicos para avanzar en igualdad de género.
- d) Incrementar la implicación del personal gestor en el proceso de elaboración y gestión del presupuesto, aplicando una perspectiva que permita identificar las desigualdades entre mujeres y hombres y desarrollar medidas para corregirlas.

En este primer apartado del Capítulo 2 se exponen los avances que se han producido en el último ejercicio en relación con la implementación de la presupuestación con perspectiva de género en la Administración andaluza.

### 2.1.1. Una estrategia integrada que cumple el ciclo elaboración–ejecución–evaluación

Los presupuestos con perspectiva de género en Andalucía constituyen una estrategia integrada que, utilizando una metodología propia de análisis de programas presupuestarios, la Metodología G+, abarca las diferentes fases del ciclo presupuestario elaboración–ejecución–evaluación con enfoque transversal de género. A partir de la publicación de la ley mencionada anteriormente, se ha ampliado el marco normativo y se han articulado mecanismos institucionales y herramientas que permiten la integración de la perspectiva de género en el Presupuesto andaluz.

En el Presupuesto 2018, se ha completado este ciclo, ya que los resultados y aprendizajes recogidos en los informes definitivos de auditoría, presentados en la Comisión de Impacto de Género en el Presupuesto, han sido incorporados a través de varios instrumentos en el proceso de elaboración y planificación del Presupuesto anual.



En este sentido, la *Orden de 26 de mayo de 2017, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2018*, amplió las exigencias en lo que concierne a la igualdad de género en la documentación presupuestaria, estipulando que tanto las secciones correspondientes a consejerías y agencias administrativas y de régimen especial como los programas presupuestarios, deben integrar al menos un objetivo específico en materia de igualdad entre mujeres y hombres en su planificación, el cual debe ir acompañado de sus actuaciones e indicadores correspondientes. Por primera vez, esta obligación afecta también a las entidades instrumentales en proceso de auditoría y a las que hayan sido designadas en la Comisión de Impacto de Género en el Presupuesto a estos efectos, recogidas en el Anexo VII de la citada Orden.

Así mismo, han contribuido a reforzar la integración de género en el Presupuesto 2018 dos instrumentos de orientación dirigidos al personal presupuestario, y que han sido confeccionados por la Dirección General de Presupuestos: la *Guía para la elaboración de la información cualitativa del Presupuesto* y la *Guía para la elaboración de la propuesta de información de carácter presupuestario de entidades del sector público instrumental*, que han incluido tanto de manera transversal como específica los elementos necesarios para una planificación presupuestaria responsable con la igualdad de género.

La Orden de elaboración mencionada recoge además la constitución de *grupos de trabajo técnico* en los que participa el personal responsable de cada consejería (13 en total) y el personal de la Dirección General de Presupuestos con el objetivo de estudiar de manera específica los objetivos, actuaciones e indicadores de género incluidos en la documentación de los borradores de anteproyecto del Presupuesto 2018. La celebración de estos grupos ha favorecido la reflexión y el debate, y ha contribuido a definir mejor la planificación teniendo en cuenta las conclusiones de las auditorías realizadas, y cuyos resultados se verán reflejados en toda la documentación presupuestaria; es decir, en la Memoria, la Ficha de programa presupuestario, en el Informe Económico–Financiero y en el Informe de Evaluación de Impacto de Género en el Presupuesto.

Por último, la estrategia integrada se completa con el seguimiento del Documento de Orientaciones Estratégicas, la hoja de ruta en la cual cada programa presupuestario o entidad instrumental deberá incluir las recomendaciones derivadas de las auditorías. Como novedad, el seguimiento de esta planificación del DOE se incluye por primera vez en el apartado de Recursos – Resultados del presente Informe de Evaluación de Impacto de Género para el Presupuesto 2018. Es decir, se completa el ciclo incorporándose los resultados de la evaluación en la planificación presupuestaria anual.

### 2.1.2. Las auditorías de presupuesto y género en el marco de la evaluación de las políticas presupuestarias

Durante este último ejercicio ha continuado el proceso de auditoría de presupuesto y género iniciado en el año 2013 en la Junta de Andalucía. Las auditorías valoran el grado de integración de la igualdad de género en la elaboración y ejecución del presupuesto público, y tienen como fin último la mejora de las prácticas presupuestarias con enfoque de género a través del aprendizaje continuo así como avanzar en la rendición de cuentas sobre la igualdad de mujeres y hombres.

El proceso de auditoría de presupuesto y género<sup>1</sup> se inicia con la elaboración de un informe de progreso por parte del personal responsable del programa o entidad auditada que se basa en una guía de cuestiones a responder denominada “Agenda de Auditoría”. De la evaluación de este informe y la documentación presupuestaria se obtiene el Informe de Auditoría, elaborado por la Dirección General de Presupuestos, que es remitido a los programas y entidades instrumentales para su valoración. Por último, se abre un periodo de

1 El proceso de auditorías ha sido descrito anteriormente en previos *Informes de Evaluación de Impacto de Género en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía*.

alegaciones en el que las personas responsables del programa o entidad pueden proponer modificaciones al texto y completar la información. Cuando se da totalmente por finalizado el Informe de Auditoría, se pone en conocimiento de la Comisión de Impacto de Género del Presupuesto, y se completa el proceso de auditoría propiamente dicho.

La auditoría ha facilitado que se haya integrado la evaluación de género tanto en la planificación y documentación presupuestaria como en los créditos anuales de cada programa, no sólo en el nivel agregado sino también en el micro, es decir, estudiando la pertinencia y relevancia de las actuaciones de manera desagregada, así como su crédito asociado.

En la actualidad, 31 programas presupuestarios y entidades instrumentales se encuentran en proceso de auditoría, lo que supone 13.675,3 millones de euros, equivalentes a un 71,3% del crédito total de programas G+ y G del ejercicio auditado. En el momento de redacción del presente documento, los informes de auditorías correspondientes a 18 programas presupuestarios han sido presentados a la Comisión de Impacto de Género del Presupuesto, (que suman un total de 10.889,3 millones de euros) y 14 de ellos han elaborado una planificación presupuestaria de género, es decir, el Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE).

A lo largo de este año, el Modelo de auditoría de presupuesto y género, tanto en su versión de programa presupuestario como en la utilizada en las entidades instrumentales, ha ido perfeccionándose y refinándose para mejorar el análisis de las asignaciones presupuestarias asociadas a los objetivos de igualdad de género en cada consejería y para poder observar el grado de cumplimiento de las obligaciones que marca la *Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*, en cada ámbito de política.

Actualmente se encuentra en preparación el nuevo Plan de auditorías de presupuesto y género 2017–2018, en el que se incorporarán las mejoras en la metodología y que abarcará otro grupo de programas presupuestarios y entidades con elevada relevancia para la igualdad de género en las políticas presupuestarias de Andalucía.

Por último, hay que señalar que las auditorías están en línea con los trabajos preparatorios en torno al modelo de evaluación de políticas presupuestarias que se impulsa desde la Dirección General de Presupuestos durante 2017. El modelo incorpora el enfoque de género como uno de los criterios fundamentales para mejorar el conocimiento de la eficacia y eficiencia real de las políticas presupuestarias y aumentar la rendición de cuentas y la transparencia.

La Estrategia de presupuesto y género siempre ha tenido esa vocación de evaluación que se ha traducido en dos momentos fundamentalmente: la evaluación *ex ante*, contenida en el presente Informe de evaluación de impacto de género en el Presupuesto anual, y la evaluación *ex post*, que suponen las auditorías de presupuesto y género. Este modelo de evaluación de políticas presupuestarias que se está iniciando, incorpora y fortalece la Estrategia de presupuesto y género global de la Consejería de Hacienda y Administración Pública.

### 2.1.3. Instrumentos para el fortalecimiento institucional en presupuesto y género: investigación, formación y sensibilización

A finales de 2016 se puso en marcha el Plan de investigación en presupuesto y género con el objetivo de mejorar, potenciar e innovar en la producción de conocimiento en el ámbito de las políticas presupuestarias con perspectiva de género, con el fin de crear referentes que permitan el seguimiento de las mismas y por tanto, seguir avanzando en la presupuestación con perspectiva de género. En el marco de este plan se desarrollarán trabajos de investigación en los ámbitos de sanidad, vivienda y urbanismo, cultura, regulación financiera y fomento empresarial.

Por otro lado, la Administración andaluza ha puesto en marcha a lo largo de estos años, estrategias de acompañamiento y fortalecimiento como son, entre otras: la formación y sensibilización, la comunicación interna y la difusión e intercambio de experiencias que ayudan a generar apropiación y entendimiento sobre el uso adecuado de las herramientas, a promover un mejor funcionamiento de los mecanismos institucionales y a generar mecanismos de retroalimentación y aprendizaje.

Durante el año 2017 se ha iniciado el *Plan de formación de presupuesto y género*, dirigido principalmente al personal responsable de los programas presupuestarios en los centros directivos y de entidades instrumentales, así como a los miembros de la Comisión de Impacto de Género en el Presupuesto.

El objetivo general de este plan de formación es mejorar y actualizar los conocimientos, habilidades y aptitudes en materia de presupuesto y género del personal encargado de la gestión presupuestaria en los centros directivos de la Junta de Andalucía al objeto de continuar con en el proceso de cambio organizacional orientado a avanzar en la igualdad de género a través del presupuesto.

Una de las principales líneas de trabajo del plan es la relacionada con las acciones formativas en colaboración con el IAAP. El Instituto Andaluz de Administración Pública es el organismo competente para la formación del personal empleado público y constituye uno de los instrumentos esenciales para la mejora de la administración en el marco de una estrategia como la que nos ocupa. La colaboración con el instituto es fundamental para que la formación llegue a todas las personas responsables e implicadas en la implementación de la estrategia de presupuesto y género en los distintos centros directivos de la Administración andaluza.

Durante 2017 se ha celebrado la primera edición del curso “Presupuesto y género: estrategia, auditoría y mejora”, en el que han participado una veintena de personas responsables (85,7%, mujeres y 14,3%, hombres) de la planificación de programas y actuaciones presupuestarias provenientes de las consejerías de Educación; Igualdad y Políticas Sociales; Turismo y Deporte; Economía y Conocimiento; Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural y Medio Ambiente y Ordenación del Territorio.

Así mismo, la presupuestación con enfoque de género ha formado parte del contenido de dos cursos de formación, organizados por la Dirección General de Presupuestos y que llevan por título “La evaluación como herramienta de la gestión presupuestaria” y el “Taller de elaboración de objetivos e indicadores presupuestarios”.



También en 2017 se ha iniciado el *Plan de sensibilización de presupuesto y género*, cuyo objetivo es continuar concienciando al personal de la Administración andaluza y, en general, a las personas expertas e instituciones en materia de presupuesto y género de la necesidad de seguir profundizando en la detección de las brechas de género que todavía persisten y de la capacidad que tiene el presupuesto para que las políticas públicas se orienten a su corrección.

Constituye una parte importante de esta estrategia andaluza el intercambio de experiencias y buenas prácticas con otras administraciones, y en foros académicos, al objeto de situar el trabajo que realiza la administración en línea con otras iniciativas europeas e internacionales. Una de las líneas de actuación en cuanto a la difusión e intercambio de la experiencia andaluza, es la celebración, desde 2006, de las conferencias de Economía y Presupuesto en clave de Género. En este sentido, el 5 de junio de 2017, tuvo lugar en el Palacio de Congresos de Cádiz, la celebración de la V Conferencia Internacional de Economía y Presupuesto en clave de Género<sup>2</sup>, bajo el título de la “Evaluación de políticas presupuestarias con perspectiva de género”, a la que asistieron 203 personas (29,5% hombres y 70,5% mujeres).

En esta conferencia se analizó la importancia que tiene la evaluación en la actualidad como elemento clave en un contexto en el que la ciudadanía reclama crecientemente una gestión eficiente y transparente, y cómo evaluar las políticas con perspectiva de género pone el foco no solo en la rendición de cuentas y la mejora de los programas, sino también en el aprendizaje e incidencia política para la transformación de las desigualdades sociales, entre ellas, las de género.

Se debatió así mismo la importancia de la evaluación desde la perspectiva de género para la mejora de las políticas públicas, tanto desde el punto de vista teórico como de la práctica de la gestión pública, para lo cual se contó con una mesa de experiencias de ámbito nacional e internacional con representantes provenientes del ámbito académico y de la administración, más concretamente del Ministerio de Hacienda de Suecia, la Dirección General de Finanzas y Presupuesto de la Diputación Foral de Guipúzcoa y la propia Consejería de Hacienda y Administración Pública de la Junta de Andalucía.

También en el ámbito de la sensibilización, se han continuado desarrollando las acciones de difusión de la estrategia de carácter interno y externo. En el ámbito interno, para hacer posible que la estrategia de presupuesto y género se difunda a todos los niveles y personas con responsabilidad e implicación en este proceso en los centros directivos, es fundamental mantener un esfuerzo continuado de comunicación interna en la administración, desarrollando acciones adaptadas a cada perfil profesional y de responsabilidad. Estas acciones de comunicación interna complementan las actividades de formación y están orientadas a mejorar y actualizar los conocimientos del personal de manera permanente.

En este sentido, se continúa la difusión de los boletines de indicadores de coyuntura y estructura de carácter socioeconómico y los resúmenes de noticias destacadas en el ámbito de economía, presupuesto y género, ambos dirigidos al personal alto cargo, al personal presupuestario y a los miembros de la Comisión de Impacto de Género en el Presupuesto.

---

2 <http://www.iehpa.es/v-conferencia-presupuesto-genero>

La difusión de la experiencia de presupuesto y género de la Junta de Andalucía también se realiza fuera de la propia administración, mediante la participación de la Consejería de Hacienda y Administración Pública en seminarios y jornadas de alcance nacional e internacional. La Junta de Andalucía atesora una prolongada e ininterrumpida trayectoria en esta materia, que es muy valorada por otras administraciones y organismos, por lo que es solicitada para participar y compartir su experiencia en numerosos foros.

Durante 2017, las últimas novedades de la estrategia de presupuesto y género fueron presentadas en la Conferencia de la Asociación Europea de Investigación, Educación y Documentación en Género ATGENDER, organizada en colaboración con el Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE) que tuvo lugar en abril de 2017, en Vilnius (Lituania).

Anualmente se lleva a cabo también la publicación de un artículo o capítulo de libro en el que se reflexiona y se dialoga con la comunidad internacional sobre los avances que está realizando la estrategia andaluza de presupuesto con perspectiva de género a la luz de los debates que tienen lugar en el área de la economía, la presupuestación pública y la igualdad de género. En este sentido, en 2017 se concibió el capítulo “GRB Initiative in Andalusia: Reconciling Gender Equality and Economic Growth Perspectives” dentro del libro *Financing for Gender Equality. Realising Women’s Rights through Gender Responsible Budgeting*, que publicó la editorial Palgrave Macmillan.

Por último, y en el ámbito de la difusión externa se continúan las acciones de comunicación en las redes sociales (Facebook, Twitter y Blog), así como la actualización continua del espacio de presupuesto y género en la página web de la Consejería de Hacienda y Administración Pública.

Como en años anteriores, la estrategia andaluza de presupuesto y género ha sido referenciada en informes de organismos internacionales como una de las experiencias en la materia más consolidadas y de mayor alcance en la administración.

En este sentido, el informe elaborado por Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE) bajo el título *Gender Budgeting*, destaca a la Junta de Andalucía como ejemplo de práctica regional, con una metodología propia.

Por otro lado, durante 2017, el Fondo Monetario Internacional (FMI), a petición de la presidencia italiana, ha preparado el informe *Gender Budgeting in G7 countries* como contribución a la iniciativa de los países del G7 sobre igualdad de género. En el informe se hace una revisión de los principales conceptos e iniciativas de PPG en estos países resumiendo las principales tendencias y actuales desarrollos. También se hace un repaso por la aplicación de esta práctica en países que no pertenecen al grupo del G7, entre los cuales se encuentra España. La única experiencia destacada a nivel regional es la de la Junta de Andalucía y de manera más específica, se señala la creación de la metodología G+ de identificación de políticas presupuestarias con mayor impacto en el avance de la igualdad de género y la puesta en marcha de las auditorías de género para evaluar la aplicación del programa.

## 2.2. LOGROS EN IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN ANDALUCÍA DURANTE 2017

Elaborar presupuestos con perspectiva de género significa garantizar que los compromisos hechos por los gobiernos se traduzcan en recursos presupuestarios que hagan viables acciones transformadoras de las desigualdades de género. Significa también, comprender el impacto diferenciado que tiene el uso de los recursos públicos en la vida de mujeres y hombres, y usarlos de forma más estratégica para mejorar las condiciones de vida de la población.

En este segundo apartado del capítulo 2 se ofrece un resumen de los principales logros en relación a la igualdad de género acaecidos en la realidad andaluza durante el último año en los ámbitos sociales y económicos más relevantes para mujeres y hombres en Andalucía.

En primer lugar, en el ámbito de **poder y representación** se analiza la evolución de los principales indicadores respecto a la participación de ambos sexos en los puestos de toma de decisión en distintas áreas. Una evolución favorable de estos datos lleva aparejado un aumento generalizado de una percepción más igualitaria entre hombres y mujeres, así como mayores opciones para incluir la diversidad social en la toma de decisiones, y para situar la “agenda de género” en la corriente principal de las políticas públicas.

El **Consejo de Gobierno de Andalucía** se sigue manteniendo en similares márgenes de equilibrio que en 2016, con un 42,9% de mujeres y un 57,1% de hombres y el conjunto del personal alto cargo se encuentra asimismo en la franja de equilibrio por sexto año consecutivo, con un IPRHM de un 0,87. Las viceconsejerías presentan la misma distribución equilibrada que en 2016 con un 57,1% de representación femenina y un 42,9% de masculina, y las secretarías generales mejoran su situación llegando casi a la paridad, con un 0,91 de IPRHM.

En los órganos de dirección 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 registrado por primera vez en la serie histórica datos de representación equilibrada, ocupando las mujeres el 42,3% de los puestos, frente al 57,7% de hombres. Estos datos constatan el esfuerzo realizado en todos los sectores de la RTVA para alcanzar la representación equilibrada por sexo entre su personal directivo.

El **Parlamento de Andalucía** vuelve a presentar registros de representación equilibrada en 2017, repitiendo los datos de 2016 con un 50,5% de mujeres y un 49,5% de hombres. Andalucía vuelve a ser la tercera región con mayor número de diputadas, siendo sólo superada por Canarias y País Vasco. Los cargos unipersonales de las comisiones parlamentarias muestran una representación equilibrada por sexo, con un 41,6% de los cargos desempeñados por mujeres y un 58,4% por hombres.

En los puestos de **alcaldías** se ha producido un avance en los dos últimos años, ya que en 2015 los municipios andaluces contaban con un 23,1% de mujeres y un 76,9% de hombres, mientras en 2017 las proporciones son de un 24,3% y un 75,7%, respectivamente. De esta forma se afianza el lento pero continuo avance que en el ámbito municipal se está produciendo, si bien los registros siguen encontrándose muy lejos de la representación

equilibrada por sexo. Andalucía presenta unos registros de presencia femenina en las alcaldías que mejoran en casi 5 puntos la media nacional que es de 19,6%.

Atendiendo al grado de **urbanización**<sup>3</sup> de los municipios, las mujeres ocupan el 22,7% de las alcaldías de municipios urbanos, el 23,4% de las de municipios de término medio, y el 24,5% de las de municipios rurales. Aunque existen mínimas diferencias, los registros de 2017 muestran que la presencia femenina es ligeramente mayor cuanto mayor es el grado de ruralidad de los municipios.

La presencia de mujeres y hombres en los **órganos ejecutivos de los partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales** en Andalucía no alcanza en su conjunto valores de representación equilibrada por sexo en 2017, estando ocupados en un 38,8% por mujeres y en un 61,2% por hombres.

No obstante, la situación es muy diversa entre las diferentes organizaciones ya que la mayoría de los **partidos políticos** (a excepción del Partido Popular) presentan datos de representación equilibrada en sus órganos ejecutivos. Podemos es la formación con una presencia femenina más elevada (57,6%) en su Consejo Ciudadano, el PSOE–Andalucía cuenta con datos cercanos a la paridad, que mejoran los de años precedentes con un 48,9%, (44,4% en 2016). Por su parte, Izquierda Unida–Los Verdes Convocatoria por Andalucía mejora significativamente los registros de presencia femenina en su ejecutiva, alcanzando la representación equilibrada por sexo, con un 43,3% de mujeres, (39,7% en 2016). Finalmente, el Partido Popular andaluz es el único que no presenta registros de representación equilibrada por sexo en su Comité Ejecutivo Regional, contando tan solo con un 35,2% de presencia femenina, pese a haber mejorado levemente sus datos con respecto a 2016 (33,3% de mujeres). No se cuenta con datos sobre Ciudadanos para el año 2017.

Los equipos directivos de la agencia estatal **Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC)** siguen contando con una presencia mayoritariamente masculina (71,1%) en el conjunto de Andalucía. No obstante, en 2017 la presencia de mujeres sube ligeramente, 0,9 puntos porcentuales, situándose en el 28,9%.

Por último, las juntas de gobierno de las **academias** en Andalucía muestran una baja participación de mujeres, concretamente del 14,9%, aunque en 2017 se observa un ligero aumento (en 0,4 puntos porcentuales) con respecto a los valores del año anterior. Por su parte, la distribución de hombres y mujeres en los órganos de gobierno de las 9 **Cajas Rurales** con domicilio social en Andalucía en 2016, altamente masculinizada, es de un 93% de hombres y un 7% de mujeres, dato que mejora en 0,1 puntos porcentuales al del año anterior.

El **empleo** es otra de las áreas en que es fundamental que se produzcan avances sostenidos que hagan posible la independencia económica y personal de las mujeres. La situación laboral ha mejorado para ambos sexos ya que al comparar el 2T de 2017 con el mismo trimestre del año anterior, se observa que la población empleada crece interanualmente, tanto entre las mujeres (4,7%), como entre los hombres (4,1%). En términos absolutos,

3 El grado de urbanización es una variable utilizada por Eurostat e incluida por primera vez en los indicadores del capítulo de Realidad de este Informe de evaluación de impacto de género en el Presupuesto 2018. Para ampliar la información, véase la introducción del mencionado capítulo.

este incremento supone un total de 57.600 mujeres y 65.000 hombres más. Por su parte, la población parada ha descendido con respecto al mismo trimestre del año anterior en un 12,7% menos entre los hombres, y en dos puntos porcentuales más entre las mujeres, para las que la variación del paro se cifra en un 14,8% menos. Por sectores, destaca la ocupación en la **industria turística** de Andalucía del año 2016 en el cual la ocupación femenina ha crecido en un 12,1% en el último año llegando al 43,4% de mujeres (161.400 ocupadas).

Analizando los datos por sexo, aunque la tasa de temporalidad en las mujeres ha sido históricamente algo superior a la de los hombres, a partir de 2014 se invierte esta situación, registrándose menores **tasas de temporalidad** en las mujeres asalariadas. En 2016, el 36,2% de los hombres asalariados tenían en Andalucía un contrato temporal, frente al 34,8% de las mujeres. La tasa masculina baja en 7,5 puntos porcentuales desde 2006, y la femenina, en 14,8 puntos.

Sigue reduciéndose la **brecha de género en el empleo de las personas con discapacidad** repitiéndose la tendencia de los últimos años. En 2015 la tasa de empleo femenina se incrementó en 1,8 puntos porcentuales alcanzando el 20,9%, mientras la masculina descendió un 1,6% con respecto al año anterior. Pero es en la tasa de paro donde se observan los avances más importantes ya que la femenina se redujo en 4,5 puntos y la masculina en 4,3 puntos porcentuales.

En este sentido, merece la pena señalar la aprobación en 2017 de la Ley de los Derechos y la Atención a las *Personas con Discapacidad en Andalucía*, una norma que afecta a más de 720.000 personas en la comunidad autónoma y que incluirá un Plan de atención de mujeres, orientado a mejorar su accesibilidad y empleabilidad.

En relación a la evolución interanual de la **afiliación a la seguridad social** a fecha de mayo de 2017, se observa que la afiliación masculina ha ascendido (4,7%), de manera algo más pronunciada que en el caso de las mujeres (4%) en este mismo periodo. La evolución a nivel nacional para este periodo es similar, ya que la afiliación también ha crecido en el caso masculino un 3,9% en los hombres y un 3,6% en las mujeres.

La **diferencia salarial** es uno de los principales aspectos de la desigualdad laboral entre hombres y mujeres. Esta diferencia salarial por sexo se cifra en 2015 en Andalucía en 3.887€ **anuales**, por debajo de los 4.636€ de diferencia que se dan a nivel nacional. Esta cantidad es prácticamente igual a la registrada en 2014, que fue de 3.888€.

Las pensiones constituyen otro ámbito en el que se registran brechas de género reseñables. Así, en el estudio de las **pensiones contributivas**, este año se ha incluido la variable “grado de urbanización” anteriormente mencionada, que ha facilitado resultados reveladores desde la perspectiva de género. La brecha más amplia entre mujeres y hombres se da en las pensiones de jubilación y en los municipios con grado medio de urbanización donde los hombres perciben una media de 336,7 euros más que las mujeres, es decir un 55,8% más. La cuantía media de las pensiones de viudedad, mayoritariamente femeninas, refleja una brecha de género que afecta a los hombres: en el entorno urbano las diferencias entre sexos son más reducidas ya que las mujeres perciben de media un 33,9% (170,9 euros de media) más que los hombres, mientras en los municipios intermedios o los de carácter rural, las mujeres perciben de media una pensión alrededor de un 50% más elevada. Por último, con respecto

a las pensiones por incapacidad, la brecha de género se amplía a medida que el municipio es más pequeño. Así los hombres cuentan, en los municipios considerados urbanos, con una pensión un 14,8% más elevada que las mujeres. En el entorno rural esta diferencia se eleva a un 34,2%, lo que supone 194,3 euros más de media.

Las **declaraciones presentadas** en el ejercicio 2016 en la Comunidad Autónoma de Andalucía correspondiente a la campaña de IRPF 2015 ascendieron a un total de 3.256.045. De ellas el 57,4% pertenecieron a personas físicas declarantes hombres (1.870.554 declaraciones) y el 42,5% a mujeres (1.385.491 declaraciones). Al comparar los datos con los de la campaña de IRPF 2014, la conclusión que se obtiene es que en 2015 ha aumentado el número de declaraciones en un 0,4% respecto al ejercicio anterior (12.643 declaraciones). Tal aumento viene propiciado por las declaraciones presentadas por mujeres, que han sido 14.702 más, descendiendo las de hombres en 2.059.

En el ámbito de la **empresa**, resulta muy interesante observar la evolución de los indicadores sobre participación de las mujeres en la creación de empresas, en sus diferentes fórmulas. Así, el número de personas socias iniciales en las **sociedades cooperativas** constituidas en Andalucía durante 2016 ha sido de 1.556 personas, lo que supone un aumento relevante (un 26,3%) respecto de 2015. De estas personas que han constituido empresas cooperativas, 637 (un 40,9%) eran mujeres y 919 (un 59,1%) hombres, lo que implica la existencia de una brecha de género en el ámbito de la economía social. No obstante, esta brecha se va reduciendo de manera leve pero continua, dado que el número de mujeres que constituyeron cooperativas en 2015 fue de 440, lo que supone que en 2016 se ha registrado un crecimiento de un 44,8%, frente al crecimiento del 16% que experimentan los hombres que han constituido cooperativas, lo que implica que, de seguir la tendencia, se podría cerrar esta brecha en el medio plazo.

Llama poderosamente la atención, la creación de **sociedades cooperativas** en el ámbito de agricultura y pesca, dado que el número de mujeres ha pasado de 51 en 2015 a 240 en 2016, lo que supone un crecimiento del 370%. Otros sectores donde el número de mujeres en cooperativas ha crecido son el de comercio y reparación (de 45 a 64) o el de hostelería (de 27 a 34).

Un fenómeno parecido se da entre las **personas empleadoras** en general en Andalucía, que en la actualidad suponen un total de 155.500 personas. Destaca en esta evolución el importante incremento que en 2016 ha experimentado el número de mujeres empleadoras, que sube un 24,2%, llegando a un total de 43.500, es decir un 28% del total de personas empleadoras.

El **empleo autónomo** en Andalucía ha continuado durante 2016 la senda de crecimiento iniciada en 2013. De esta forma, entre 2012 (el año con el nivel más bajo de altas) y 2016 se registró un crecimiento del 8,2% en el total de altas en este régimen. Dicho crecimiento ha sido impulsado principalmente por las altas de mujeres como trabajadoras autónomas, pues su tasa de incremento en el período 2012–2016 ha sido del 11,2%, frente a un 6,7% de los hombres. El mayor impulso de las altas de mujeres como trabajadoras autónomas se ha mantenido también en 2016, con un 1,5% mientras que los hombres han experimentado un crecimiento del 1,3%. Sin embargo, el hecho de que las mujeres hayan registrado un mayor incremento en las nuevas incorporaciones no oculta el dato de que, en términos globales, las mujeres sólo suponen el 34,5% de las altas y que el 65,5% de estas altas corresponden a hombres. Hay que

señalar que esta brecha de género se está reduciendo, aunque levemente, puesto que entre 2009 y 2016 la brecha sólo ha disminuido en 1,6 puntos, lo que viene a justificar la necesidad de incrementar las medidas que ya se están llevando a cabo en este sector.

En 2018 se prevé en este sentido la aprobación de la *Ley de Fomento del Emprendimiento (LAFE)* en Andalucía, una norma que busca garantizar la igualdad de oportunidades a la hora de emprender, eliminando obstáculos relacionados con la procedencia económica o social, el género, la edad o la ubicación territorial de la persona que quiera poner en marcha un proyecto empresarial.

La **educación** es un área fundamental para la igualdad de género ya que cumple la función socializadora de transmitir valores y modelos de convivencia, y también porque es responsable de facilitar servicios de calidad, imprescindibles para la conciliación de la vida personal y familiar.

En este sentido se continúa en 2017 la tendencia de años anteriores con el incremento de 119 centros que imparten **educación infantil**. En el periodo comprendido entre los cursos 2007/2008 y 2017/2018 dichos centros han aumentado un 116%, pasando de 1.020 a 2.206 centros en la actualidad, de los que 1.900 están adheridos al programa de ayudas de la Junta de Andalucía. El alumnado en centros de Primer Ciclo de Educación Infantil en Andalucía suma un total de 99.821, habiéndose producido este año un aumento de 365 plazas en este ciclo. Los centros educativos que se acogen al Plan de Apertura para el curso 2017/2018 aumentan un 1,6% alcanzando la cifra de 2.382 centros acogidos entre los que prestan servicios de aula matinal, comedor y de actividades extraescolares el 65,4 %, 81,4% y el 84%, respectivamente.

El seguimiento de la brecha de género en la educación toma en cuenta la **tasa de idoneidad** en diferentes edades del alumnado, es decir, el porcentaje de alumnas y alumnos que se encuentran matriculados en el curso que les corresponde por su edad. El análisis de esta tasa muestra que la tasa de idoneidad en la enseñanza educativa obligatoria de las alumnas es siempre superior a la de los alumnos por lo que la brecha afecta a estos últimos. En el periodo comprendido entre el curso 2009/2010 y el curso 2014/2015 vuelve a reducirse esta brecha entre los y las estudiantes de 13 años en 1,4 puntos porcentuales, en los de 14 en 0,2 puntos porcentuales y en los de 15 años, en 0,6 puntos porcentuales.

En este ámbito también hay que destacar la publicación en 2017 de la resolución de la Consejería de Educación por la que se hace público el **criterio de género menos representativo en la escolarización de la Formación Profesional (FP) básica** a aplicar en el proceso de admisión del alumnado en caso de empate para el curso 2017/2018, en desarrollo del artículo 39, de la *Orden de 8 de noviembre de 2016, por la que se regulan las enseñanzas de Formación Profesional Básica en Andalucía, los criterios y el procedimiento de admisión a las mismas y se desarrollan los currículos de veintiséis títulos profesionales básicos*, con la que se busca corregir el desequilibrio de género existente en las familias profesionales.

La **enseñanza universitaria** es otro de los ámbitos en los que se deben estudiar los cambios en relación a la igualdad de género tanto entre el alumnado y el personal universitario como en la programación y contenido de los propios estudios, porque sus actuaciones tienen un

importante impacto en la sociedad. La distribución del alumnado por tipo de estudio sigue mostrando desequilibrios de género ya que los estudiantes que finalizan estudios de grado y primer y segundo ciclo en Ciencias Sociales y Jurídicas son mayoritariamente mujeres, (un 65,8%), llegando esa proporción al 71,7% de alumnas en Ciencias de la Salud donde los alumnos representan un 28,3%. Finalmente, la rama de conocimiento de Ingeniería y Arquitectura, concentra el mayor número de hombres egresados, con una representación masculina del 71,8%.

Este año se incluye por primera vez en este informe un indicador de distribución del **Personal Docente e Investigador (PDI)** por sexo de las universidades públicas andaluzas, el cual muestra que en 2015 el 37,9% de este personal son mujeres, y el 62,1%, hombres. No obstante, se observa una tendencia positiva ya que en el periodo 2009–2015 la participación femenina aumentó 2,9 puntos porcentuales.

También por primera vez en este informe se aportan dos indicadores que muestran importantes desigualdades y en los que las políticas públicas tienen que seguir incidiendo. El primero es el porcentaje de **investigadoras principales en grupos de I+D** en Andalucía que se sitúa en 2016 en un 26%, y el segundo recoge los datos sobre **investigadoras principales en proyectos de excelencia**, que representan un 28,4% del total.

Sigue siendo acusada la brecha de género en las **cátedras universitarias en Andalucía** a pesar de que en el curso 2015/2016 la proporción de mujeres se ha incrementado en 0,3 puntos porcentuales respecto al curso anterior, alcanzando el 20,4%. En las **escuelas universitarias**, la representación de las mujeres catedráticas, usualmente mayor que la registrada en las universidades, ha aumentado igualmente, 0,3 puntos porcentuales, llegando al 33% del total.

En cuanto al uso de las TIC, la **brecha digital de género** evoluciona lentamente habiéndose experimentado una reducción de la misma en los usos de Internet que realiza la población de 16 a 74 años por motivos particulares en 2016, en ámbitos como la participación en las redes sociales o el uso de la banca electrónica, mayoritariamente masculina, en los que se reduce la brecha en 2,3 puntos porcentuales. En la petición de consultas médicas, existe una brecha de 13,4 puntos con una participación mayoritariamente femenina. En relación a la interacción con las administraciones públicas por Internet, se ha reducido la brecha en prácticas como la descarga de formularios oficiales entre mujeres y hombres en un punto porcentual.

En el ámbito de la **salud**, es de destacar que en 2015 el porcentaje de personas que presentan una pauta de riesgo en el consumo de alcohol ha disminuido con respecto al estudio de 2011, del 4,6% al 2,2%. Aunque el porcentaje de hombres con un consumo de riesgo de alcohol es mayor que el de las mujeres (2,9% frente a 1,5%), en 2015 este consumo sigue disminuyendo en los hombres (1,6%) y se mantiene estable en las mujeres (0,5%).

En los últimos años se observa una reducción progresiva del número de **muerres por suicidio** en Andalucía pasando de 784 muertes en 2014 a 682 en 2015, lo que supone un descenso del 13%. Esta minoración es más acentuada entre los hombres, donde se reduce en un 15,5% respecto al año 2014, mientras en las mujeres la reducción es menor, con un 3,7% de defunciones menos que en 2014, resultando una distribución por sexo en 2015 de un 23% de mujeres y un 77% de hombres.



Por otro lado, según los datos de la Dirección General de Tráfico, el número de personas fallecidas en Andalucía como consecuencia de un **accidente de tráfico** en el año 2015 decreció para ambos sexos alrededor de un 6% con respecto al año anterior, aunque los hombres representan una extensa mayoría (78,7% del total).

Otra de las áreas de política fundamentales para la igualdad de género la constituye la **atención de la dependencia**. En cuanto a la distribución por sexo de las personas usuarias de los servicios prescritos a través del Programa Individual de Atención (PIA), se observa que en todos los servicios la presencia de mujeres es mayoritaria, siendo más notable la participación femenina en los servicios de promoción de la autonomía personal y prevención de la dependencia, la teleasistencia y la ayuda a domicilio, con una representación del 80,5%, 79,1% y 72,6% respectivamente. Sólo el servicio de centros de día y de noche cuenta con una presencia similar de mujeres y hombres, con una diferencia de 3,5 puntos porcentuales con mayoría femenina. En la atención residencial, la brecha de género en 2017 se sitúa en 21,8 puntos porcentuales con mayor participación de las mujeres, si bien se ha reducido respecto a 2016 (22,3 puntos porcentuales).

La **violencia de género** es la máxima expresión de la desigualdad de género en cualquier sociedad y por ello, es absolutamente imprescindible que todas las administraciones públicas colaboren para aplicar medidas innovadoras en este ámbito que estén dotadas de recursos presupuestarios. En este sentido merece la pena destacar la aprobación en 2017 del Pacto de Estado contra la Violencia de Género con 213 medidas que deben ser aplicadas a partir del año 2018.

Durante 2016 ha habido una disminución destacable en el número de muertes por causa de violencia de género. En España murieron por esta causa un total de 44 mujeres, lo que supone un descenso interanual de un 26,7%. En Andalucía se registraron un total de 3 víctimas mortales en el año 2016, lo que representa el 6,8% del total de las víctimas del conjunto del Estado. Comparando este dato con el elevado número de fallecidas del año 2015, supone un descenso en el número de víctimas de un 78,6%.

Otra novedad a destacar este año es la inclusión de un indicador sobre **usuarias en los centros del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM)**, que se articula a través de los Centros Provinciales de la Mujer (CPM), radicados en cada capital de provincia de Andalucía y de los Centros Municipales de Información a la Mujer (CMIM), localizados en entidades locales de Andalucía. Estos servicios se configuran como el primer nivel de atención que reciben las usuarias, siendo derivadas, según los casos, al resto de servicios prestados por el IAM. Entre estos se encuentran: el Servicio integral de atención y acogida a mujeres víctimas de violencia de género y menores a su cargo, el Asesoramiento legal telefónico y los Servicios de atención psicológica. En el año 2016 el número total de mujeres atendidas ascendió a 104.330, de las cuales 18.116 fueron atendidas en los Centros Provinciales de la Mujer y 86.214, en los CMIM.

En relación a las usuarias del Servicio integral de atención y acogida a mujeres víctimas de violencia de género y menores a su cargo, que cuenta con un total de 471 plazas, durante el año 2016 se ha atendido a 1.139 mujeres, un 6% más que el año anterior, y a 1.182 menores a su cargo, un 8% más.

Por último, y en este ámbito de políticas de igualdad, hay que señalar el incremento de las **prestaciones de maternidad** un 1,4% en 2016, con respecto al año anterior, con un número total de 49.613 prestaciones. Los permisos disfrutados con el padre u otro/a progenitor/a de manera simultánea o sucesiva en 2016 experimentaron un incremento de un 4,9% con respecto al año anterior. Por último, los **permisos de paternidad** se incrementaron un 3,7% con respecto al año 2015, habiéndose concedido un total de 39.109 permisos en 2016.

El ámbito de **agricultura y pesca** cuenta en 2017 con una importante novedad, la aprobación del *I Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía –Horizonte 2020*, un instrumento que pretende combatir la doble discriminación de la población femenina en este sector, la que viene dada por el hecho de ser mujer y la que se deriva de vivir en un entorno socioeconómico desfavorecido o que ofrece mayor resistencia a la incorporación plena de las mujeres al ámbito público. La mayor parte de las medidas se desarrollarán en las áreas de acceso al empleo, la conciliación laboral y familiar, la profesionalización del trabajo, el apoyo a la iniciativa empresarial y el reconocimiento social.

En 2017 la participación de las mujeres registradas como titulares de explotaciones ganaderas ha experimentado un ligero aumento interanual (0,2 puntos porcentuales), lo que supone el 14,6% del total frente al 85,4% de representación masculina. En 2016 el empleo femenino generado en la acuicultura marina en Andalucía, un sector muy masculinizado, creció 0,6 puntos porcentuales con respecto al año anterior, alcanzando el 13,1% del total.

En el ámbito del **deporte** se observan importantes brechas entre mujeres y hombres a pesar de los avances acaecidos en los últimos años. Así, ha crecido ligeramente (0,3 puntos porcentuales) la proporción de mujeres deportistas contenidas en las tres relaciones de deportistas de alto rendimiento publicadas en 2016, alcanzando el 35%. Las licencias deportivas femeninas se incrementaron en cinco puntos porcentuales en el mismo periodo llegando al 21,5% y siendo los deportes más equilibrados por sexo balonmano, natación y atletismo.

En el capítulo de **Representación** de este informe se confirma un año más la tendencia de feminización generalizada en el personal al servicio de la Junta de Andalucía en los sectores de Administración general y de Justicia, Sistema educativo y Servicio Andaluz de Salud. En esta línea, la Consejería de Hacienda y Administración Pública cuenta como objetivo del ejercicio 2018 con la aprobación del Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Junta de Andalucía, así como su implantación no sólo en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía, sino también en el resto de sectores como el docente, el sanitario y el propio del personal de justicia.

Por último, y en ese mismo capítulo dedicado al análisis de la representación, se analiza por primera vez este año el personal perteneciente a las **entidades instrumentales**, de las que hasta ahora sólo se había analizado su personal directivo, y en ellas se constata que el personal se distribuye de manera global de una forma muy equilibrada entre hombres y mujeres, prácticamente paritaria, si bien no se guarda dicha proporción en los mandos intermedios de las organizaciones y, menos aún, en los puestos directivos o en los órganos de gobierno, donde la presencia de mujeres es siempre minoritaria.



3

**REALIDAD**  
(LA IGUALDAD EN REALIDAD)



# 3

El tercer capítulo del Informe de Evaluación de Impacto de Género se dedica a analizar la realidad andaluza desde la perspectiva de género, a través de un conjunto de indicadores relevantes de las principales áreas socioeconómicas de Andalucía. Este análisis actualizado y concreto contribuye a conformar un diagnóstico sobre la situación de igualdad entre mujeres y hombres andaluces y sirve de base para planificar y elaborar el presupuesto con perspectiva de género.

La legislación vigente en igualdad de género a nivel nacional y regional requiere incluir la variable sexo en las estadísticas y encuestas que realicen los poderes públicos de Andalucía, así como elaborar análisis e investigaciones sobre la desigualdad de género. *El Plan Estadístico y Cartográfico de Andalucía 2013–2017*, aprobado por la *Ley 3/2013, de 24 de julio*, vuelve a contemplar un eje de género que consolida la perspectiva de género en el ámbito estadístico, aportando continuidad y calidad a la información sobre la situación de mujeres y hombres en distintos ámbitos.

Por ello, esta edición del Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto para 2018 analiza 139 indicadores que se distribuyen en trece áreas socioeconómicas: 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.

Los indicadores seleccionados en este Informe provienen de diversas fuentes de información, entre las que destacan la Oficina de Estadística de la Unión Europea, el Instituto Nacional de Estadística, el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía y las unidades de estadística de las distintas consejerías de la Junta de Andalucía. Dichas unidades de estadística realizan el análisis cuantitativo y cualitativo de los indicadores, contando con el apoyo de un gran número de centros directivos, así como de las unidades de igualdad de género de la Junta de Andalucía.

Cada año se mantienen los indicadores para facilitar la realización de estudios evolutivos sobre las desigualdades de género encontradas en Andalucía, si bien también se revisa detalladamente cada uno de ellos para considerar la pertinencia de una renovación o incluso supresión debido a, por ejemplo, la falta de actualización de los datos. Como consecuencia, cada año se incorporan indicadores que tienen nueva disponibilidad de datos, un nuevo enfoque sobre lo que sucede en la realidad o tratan materias emergentes en la igualdad de género. Esta revisión ha tenido como resultado, para esta edición, los siguientes cambios.

La principal novedad del capítulo de Realidad del Informe de evaluación de impacto de género para 2018 es la incorporación de la variable denominada “grado de urbanización de los municipios” a determinados indicadores, que aporta una dimensión sobre el territorio al análisis sobre las diferencias entre mujeres y hombres, haciéndolo más completo para su posterior interpretación.

Para su elaboración se ha utilizado la metodología y datos que proporciona la oficina de estadística de la Unión Europea, Eurostat<sup>1</sup>, 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 km<sup>2</sup> 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 km<sup>2</sup>, cada una de ellas con una densidad igual o superior a los 1.500 hab./km<sup>2</sup> y en una población mínima de 50.000 habitantes.
- Conglomerados urbanos: grupo de celdas contiguas de la cuadrícula de 1 km<sup>2</sup>, cada una de ellas con una densidad igual o superior a los 300 hab./km<sup>2</sup> y en una población mínima de 5.000 personas.
- Celdas rurales: son las celdas de la cuadrícula que están fuera de los conglomerados urbanos.

Esta variable sobre el grado de urbanización se ha añadido en este Informe de 2018 a tres indicadores. Dos de ellos se encuentran en el apartado de Poder y Representación. El primero analiza las alcaldías de Andalucía según sexo y grado de urbanización de los municipios mientras que el segundo muestra el Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM) de las alcaldías de Andalucía según provincia y grado de urbanización de los municipios. En este sentido, es la primera vez que el capítulo de Realidad incorpora el Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres que ya se utilizó en otros capítulos del Informe, principalmente en el de Representación. En la introducción del citado capítulo se puede consultar la metodología de este índice sobre la presencia relativa de hombres y mujeres.

1 [http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/miscellaneous/index.cfm?TargetUrl=DSP\\_DEGURBA](http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/miscellaneous/index.cfm?TargetUrl=DSP_DEGURBA)

El tercer indicador que incluye el grado de urbanización se analiza en el apartado sobre empleo, renta y pensiones y recoge información sobre el importe medio de las pensiones contributivas según sexo, clase y grado de urbanización en Andalucía.

Por otra parte, en el epígrafe dedicado a empresas, universidad y TIC se han incorporado dos nuevos indicadores relacionados ambos con la investigación y la presencia de mujeres como responsables de investigaciones y proyectos de excelencia.

En el mismo apartado, y relacionado con la información relativa a las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), se producen algunas modificaciones en el indicador que hace referencia a las personas de 16 a 74 años que han usado Internet en los últimos tres meses por motivos particulares según sexo y naturaleza del servicio, por cambios en la disponibilidad de algunas variables.

Además, el indicador que analiza las razones por las que las personas de 16 a 74 años usuarias de Internet en los últimos 12 meses no enviaron formularios cumplimentados a las Administraciones Públicas a través de Internet, teniendo necesidad de presentar tales documentos, según sexo en Andalucía, no se publica por el escaso tamaño muestral subyacente en la mayoría de las variables, que debilita la fiabilidad estadística de la estimación.

El apartado dedicado a Cultura y Deporte se ve afectado por la supresión, para este ejercicio, del indicador que analizaba los equipos patrocinados a través del Programa Estrella Élite de Andalucía según sexo y categoría, dado que dicho programa se ha modificado, transformándose en subvenciones en régimen de concurrencia competitiva siendo antes de concurrencia no competitiva, pasando además a denominarse Programa de participación en ligas nacionales. El nuevo Programa, regido por la *Orden de 12 de mayo de 2017, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en materia de deporte, en régimen de concurrencia competitiva, destinadas a clubes deportivos andaluces, con la finalidad de apoyar la participación de sus equipos en competiciones oficiales de ámbito nacional no profesional y categoría de edad absoluta, con formato de liga en los niveles de competición máximo y submáximo (PLN)*, no tiene aún disponibles los datos sobre las subvenciones concedidas.

En relación con la información sobre deportistas de alto nivel y alto rendimiento, el Informe para 2018 comenta la información relativa a las tres Resoluciones correspondientes al año 2016 así como la proveniente de la única de 2017 disponible hasta la fecha.

En el apartado dedicado a la Salud, este año están disponibles los datos relativos al consumo de drogas según sexo, frecuencia y tipo de sustancia, por lo que no se publican los relativos a las admisiones a tratamiento por consumo de drogas según sexo, variables demográficas y sustancia principal en Andalucía. Por otra parte, los últimos datos disponibles extraídos del estudio quinquenal sobre la valoración del estado de salud percibido en los últimos 12 meses, según la Encuesta Europea de Salud, corresponden al año 2014 y se publicaron el año pasado por lo que no hay datos actualizados disponibles para esta edición.

En el área de Bienestar, Conciliación, Dependencia y Violencia de Género se incorporan dos indicadores nuevos. El primero de ellos cifra las personas usuarias de los distintos servicios que proporciona el Instituto Andaluz de la Mujer y el segundo, ofrece información sobre las renunciaciones al proceso judicial de violencia de género en Andalucía, que complementa al de denuncias por violencia de género, y que venía comentándose con anterioridad pero no se incluía el indicador gráficamente.

En Agricultura y Pesca, la información relativa a la acuicultura vuelve a alternar su indicador como viene sucediendo en los últimos ejercicios, de manera que este año se publican los indicadores relativos al empleo generado en acuicultura según sexo y categoría profesional, y según sexo y provincia, mientras que se prevé que la información sobre el empleo en acuicultura según sexo y tipo de jornada se publique el próximo año si su disponibilidad lo permite.

Finalmente, el área de Medio Ambiente también deja de publicar el indicador relativo a las personas participantes en los programas de educación ambiental para mayores al desaparecer una parte sustancial de los datos que venían publicándose.

En conjunto, el capítulo de Realidad va consolidando y ampliando el número de indicadores y su calidad para poder ofrecer una herramienta útil y eficaz que permita analizar la sociedad andaluza desde una perspectiva de género y utilizar la información para orientar la política pública de la Junta de Andalucía hacia la igualdad de género.



## 3.1. POBLACIÓN E INMIGRACIÓN

### 3.1.1. Distribución de la población por Comunidades y Ciudades Autónomas

*Consejería de Hacienda y Administración Pública*

La población registrada en Andalucía en el Padrón Continuo asciende a 8.370.368 personas a fecha de 1 de enero de 2017, lo que supone un 0,1% menos con respecto al año anterior continuando la situación de ligero descenso. En función del sexo, la distribución de la población es prácticamente paritaria, aunque es mayor la presencia de mujeres, que representan el 50,7% de la población, manteniendo la misma proporción que los dos años anteriores.

Por el contrario, la población censada en España en su conjunto experimentó un leve incremento del 0,03%, con un dato situado en 46.539.026 personas, aumento que rompe la tendencia a la baja del año anterior. A ello se añade que la proporción de mujeres se ha visto incrementada, representando el 51% de la población, con un aumento de 0,1 punto porcentual con respecto al año anterior, mientras los hombres representan el 49%.

En cuanto al volumen de población por comunidad autónoma, Andalucía con el 18% del total, es la que cuenta con mayor proporción de habitantes con respecto al conjunto del Estado, en la misma proporción que años anteriores. La segunda región en función del número de habitantes es Cataluña (16,2%) seguida de la Comunidad de Madrid (14%) y de la Comunidad Valenciana (10,6%).

En términos generales, la distribución por sexo de la población en cada comunidad autónoma es equilibrada, si bien con mayor presencia de mujeres de manera generalizada, salvo en la Región de Murcia y Castilla-La Mancha, con una proporción de 49,9% de mujeres, respectivamente y en las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, en ambas las mujeres representan el 49,3%.

Por su parte, las regiones más feminizadas son el Principado de Asturias (47,7% de hombres), la Comunidad de Madrid (47,9% de hombres) y Galicia (48,2% de hombres), al igual que en el año 2016.

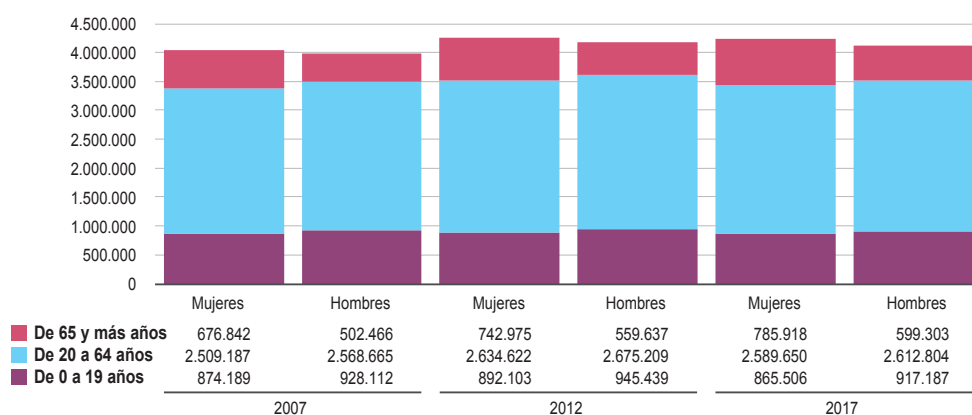
### 3.1.2. Población residente en Andalucía según sexo

*Consejería de Hacienda y Administración Pública*

Según los datos del Instituto Nacional de Estadística a 1 de enero de 2017, la provincia más poblada de la región sigue siendo Sevilla, con un 23,2% del total. Por el contrario, las provincias con menos habitantes son Huelva, con un 6,2% y Jaén con un 7,7%.

En general, la población de las diferentes provincias mantiene una distribución equilibrada por sexo. No obstante, las provincias que cuentan con mayor volumen de mujeres son Sevilla (51,1%), Córdoba y Málaga (50,9%), manteniendo idéntica proporción al año 2016. La única provincia andaluza con mayoría masculina continúa siendo Almería, con un 50,9% de representación masculina.

**GRÁFICO 3.1.2. Evolución de la población residente en Andalucía según sexo. Años 2007, 2012 y 2017**



Nota: Datos provisionales a 1 de enero de 2017.

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

Durante la década 2007–2017 la población andaluza se ha incrementado en un 3,9%, siendo el año 2012 el que registró el mayor número de residentes en Andalucía, con un total de 8.449.985. Después de ese año, la población ha ido decreciendo paulatinamente hasta descender en 2017 a cifras cercanas a las registradas en el año 2010.

Al analizar los datos por sexo, se observa que la composición de la población andaluza ha cambiado en la última década incrementándose el número de mujeres en el conjunto de la población. Así, en 2007 la distribución por sexo era de un 50,4% mujeres y un 49,6% hombres, mientras en 2017 se registra un 50,7% y un 49,3%, respectivamente. En este periodo, la población femenina se ha incrementado en un 4,3% mientras la masculina lo ha hecho en un 3,1%.

Por edades, la población de la franja 0 a 19 años ha disminuido en estos años, un 1% en el caso de las mujeres y un 1,2% para los hombres. La proporción con mayoría masculina se ha mantenido prácticamente inalterada en esta última década, con un 48,6% de población femenina frente a un 51,4% de población masculina.

La distribución por sexo de la franja de 65 y más años es más equilibrada entre 2017 y 2007, aunque está formada mayoritariamente por mujeres, con una proporción en la actualidad de un 56,7% de población femenina y un 43,3% de población masculina, frente a un 57,4% y un 42,6% respectivamente que se registraba en 2007.

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

*Consejería de Hacienda y Administración Pública*

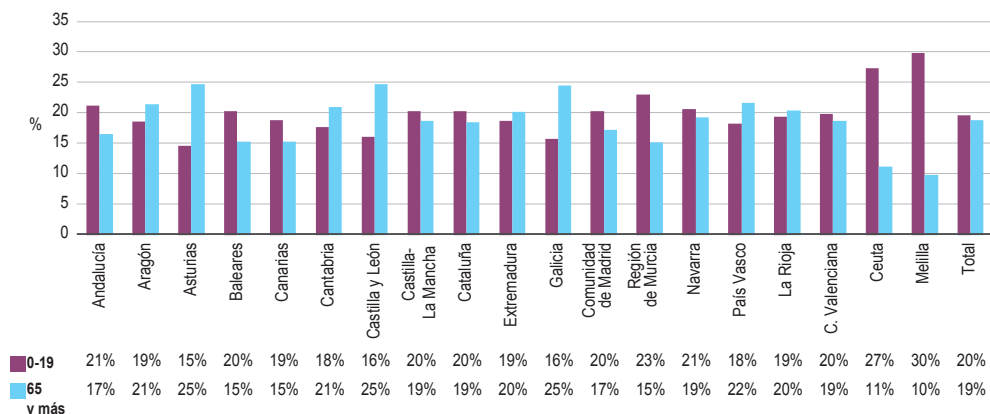
La evolución de la distribución de la población residente en España por comunidades autónomas muestra que existe una mayor proporción de población en las edades comprendidas entre 0 y 19 años que entre la población de más de 65 años, representando conjuntamente el 20% del total, al igual que en 2016.

La diferencia entre los grupos de edad de entre 0 y 19 años y la población de 65 años en adelante es menor en el territorio nacional –un punto porcentual– que en Andalucía, donde la diferencia es de 4 puntos porcentuales, mostrando que la población andaluza es más joven que la media nacional.

En cuanto a la distribución por sexo de la población andaluza, en el grupo de edad de 0 a 19 años, los hombres representan el 22%, en una proporción superior a las mujeres que se sitúan en el 20%. Al contrario, la población mayor o igual a 65 años en Andalucía cuenta con mayor presencia femenina (19%) que masculina (15%).

A nivel nacional, se observa de igual manera un mayor volumen de población femenina en el grupo de edad de 65 y más años, representando el 21% y la proporción de hombres es del 17%. Por su parte, en el grupo de población de 0 a 19 años, la presencia masculina es mayoritaria (21%), en una proporción similar a Andalucía, y entre las mujeres el 19% pertenece a la citada franja de edad.

En cuanto al resto de comunidades autónomas, la Región de Murcia y las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla concentran una población más joven, al igual que en años anteriores. Por su parte, el Principado de Asturias, Galicia y Castilla y León concentran una ciudadanía más envejecida, con un 25% de población igual o mayor a 65 años, respectivamente, y con una población femenina en esta franja que representa el 28%, en la primera región, y el 27% en las otras dos.

**GRÁFICO 3.1.3.1. Población de 0 a 19 años y de 65 y más años por Comunidades y Ciudades Autónomas. Año 2017**

Nota: Porcentaje sobre el total de la población de cada ámbito. Resultados provisionales a 1 de enero de 2017.

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

Por otra parte, en lo relativo al progresivo envejecimiento de la población andaluza, para analizarlo se pone el foco en la evolución de la edad media de la población durante esta última década. En este sentido, si en el año 2006 la edad media de la población se situaba en 38,4 años, en 2016 la edad media en Andalucía alcanza los 41 años de media, lo cual supone que en una década ha aumentado un 6,7%. Además este envejecimiento poblacional es mayor entre las mujeres, situándose la edad media femenina en Andalucía en el año 2016 en 42,1 años y la masculina en 39,8 años, con una diferencia entre ambos sexos de 2,3 años.

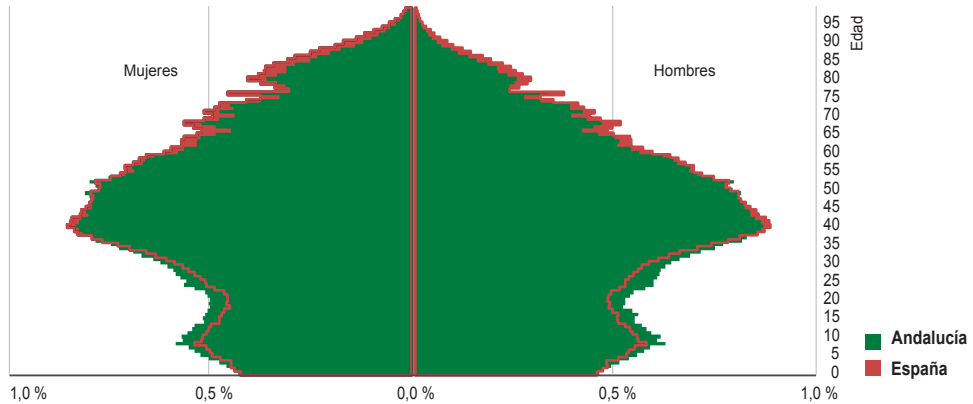
El avance de resultados que ofrece el IECA para el año 2017 sobre el índice de dependencia juvenil<sup>2</sup>, muestra que éste se sitúa en Andalucía en el 26,2%. Estos datos registran valores superiores a los nacionales, que para 2017 alcanzan el 24,7%, manteniendo un valor igual que el año anterior. En sentido contrario, el índice de dependencia senil<sup>3</sup> en España se sitúa en el 29,2%, cuatro puntos porcentuales por encima del registrado en Andalucía (25,2%).

Por otra parte, la pirámide de población muestra la proyección de la población española hasta el año 2064 y de Andalucía hasta 2070. A nivel nacional, se acumula una proporción superior de población mayor de 40 años que en Andalucía. La población andaluza a nivel global, está más feminizada a partir de los 53 años y a nivel nacional, la feminización se produce más tarde, a partir de los 59 años. Por su parte, se observa que las cotas máximas de concentración de mujeres se producen a los 86 años en Andalucía y a los 87 años en España.

2 Representa el número de jóvenes (menores de 16 años) existente por cada 100 personas en edad de actividad laboral (16 a 64).

3 Representa el número de mayores (65 o más años) existente por cada 100 personas en edad de actividad laboral (15 a 64).

GRÁFICO 3.1.3.2. Pirámide de población de Andalucía y España. Año 2017



Fuentes: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Proyección de la población de Andalucía, provincias y ámbitos subregionales 2013-2070. Instituto Nacional de Estadística (INE). Proyecciones de población 2014-2064.

### 3.1.4. Evolución de la tipología de la estructura de familias y núcleos de convivencia entre 2006 y 2016

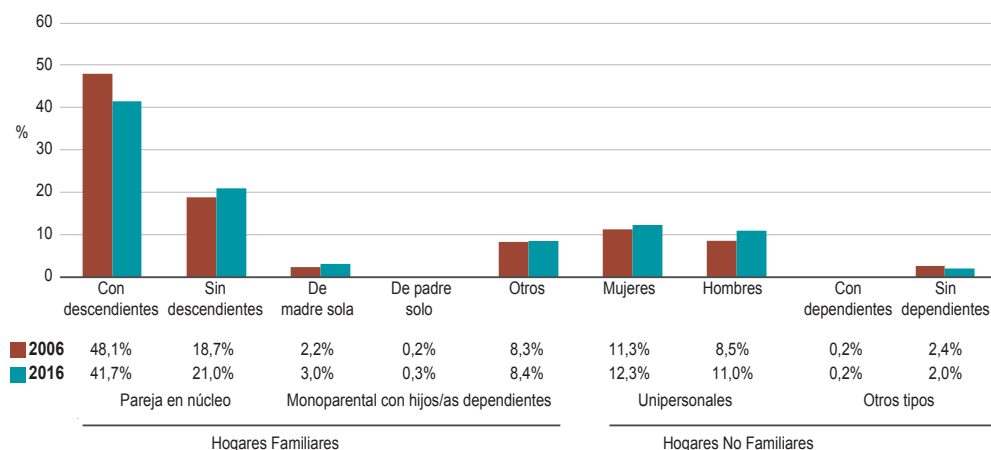
*Consejería de Hacienda y Administración Pública*

El Instituto Nacional de Estadística define como hogar al grupo de personas residentes en la misma vivienda familiar. En el análisis de las estructuras familiares y los diferentes núcleos de convivencia se distingue entre dos grandes tipos de hogares: los familiares y los no familiares. En los hogares familiares, se producen lazos de parentesco, de sangre o políticos. Por su parte, en los hogares no familiares conviven grupos de personas que residen en la misma vivienda.

Según la Encuesta de población activa del INE del año 2016, el mayor volumen de núcleos de convivencia en Andalucía lo componen los hogares familiares, representando el 74,5%. Con respecto al año 2006, se ha producido un progresivo descenso de este tipo de hogares de 3 puntos porcentuales en favor de los hogares no familiares, que ya representan en Andalucía el 25,5% de los hogares, cambiando progresivamente la tradicional composición de los mismos.

Si se analizan los diferentes tipos de hogares familiares andaluces, los compuestos por una pareja en núcleo suponen el 62,7%, primando entre ellos el de las parejas con descendientes, que representan el 41,7% del total de hogares andaluces. No obstante, con respecto al 2006 se observa un importante descenso en su proporción de 4,1 puntos porcentuales. En cambio, los hogares formados por una pareja en núcleo sin descendientes aumentan en 2,3 puntos porcentuales en ese mismo periodo y suponen el 21% del total de hogares.

GRÁFICO 3.1.4. Tipología de los hogares andaluces. Años 2006 y 2016



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).

Por otra parte, desde el año 2006 a 2016 se han visto incrementados los hogares catalogados como monoparentales con hijos o hijas, en 1 punto porcentual, alcanzando el 3,4% del total de hogares. Principalmente, esta modalidad se concentra en los hogares de madre sola, que representan el 3% del total, y que han aumentado respecto a 2006 en 0,8 puntos porcentuales, y los hogares de padre solo representan el 0,3% del total de hogares.

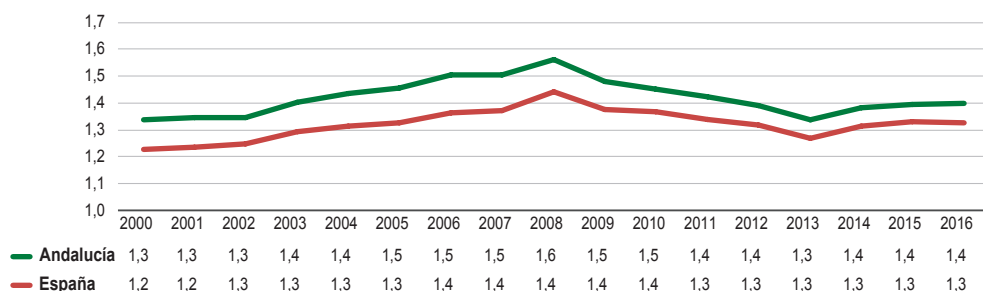
En términos generales, los hogares familiares descienden en favor de los no familiares, que crecen. El 23,3% de estos hogares no familiares son unipersonales, habiéndose producido un aumento de los mismos desde el año 2006 de 3,5 puntos porcentuales. De ellos, están constituidos por una mujer sola el 12,3% del total de hogares, y el 11% por un hombre solo. Por último y de manera residual los hogares no familiares en otras situaciones representan el 2,2% del total.

### 3.1.5. Evolución de fecundidad en Andalucía y España (2000–2016)

*Consejería de Hacienda y Administración Pública*

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

GRÁFICO 3.1.5. Evolución de la Fecundidad (ICF) en Andalucía y España. Periodo 2000–2016



Nota: Avance de resultados de 2016.

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

En el territorio andaluz, la evolución de esta variable no ha presentado variaciones significativas, observándose que en el periodo 2000–2016 hay una tendencia ascendente hasta el año 2008, alcanzando una media de 1,6 descendientes (frente a 1,3 de media en el año 2000). A partir de este año, el índice desciende, situándose en 1,3 descendientes en 2013. Y aumenta levemente y se mantiene de manera continuada la media de descendientes hasta 2016, situándose en 1,4 hijas/os por mujer.

En España la media de descendientes por mujer ha sido menor que en Andalucía. Su máximo valor del índice se registra entre los años 2006 y 2010 (media de 1,4 hijas/os). En el año 2016 el índice se sitúa en 1,3 descendientes por mujer.

En el mismo sentido, según los datos ofrecidos por IECA, la edad media de maternidad en Andalucía se ha incrementado desde el año 2000 de manera progresiva. Si se toman los últimos 15 años (2000–2015), la media ha aumentado un 4%, situándose en 31,5 años en el avance de resultados 2016. La provincia donde se registra una edad de maternidad media mayor es Sevilla (31,9 años) y en la que se observa la edad más baja (30,4 años) es Almería.

En España, la edad media de la maternidad llegó en 2016 a los 32 años, es decir, 1,3 años más que en 2000.

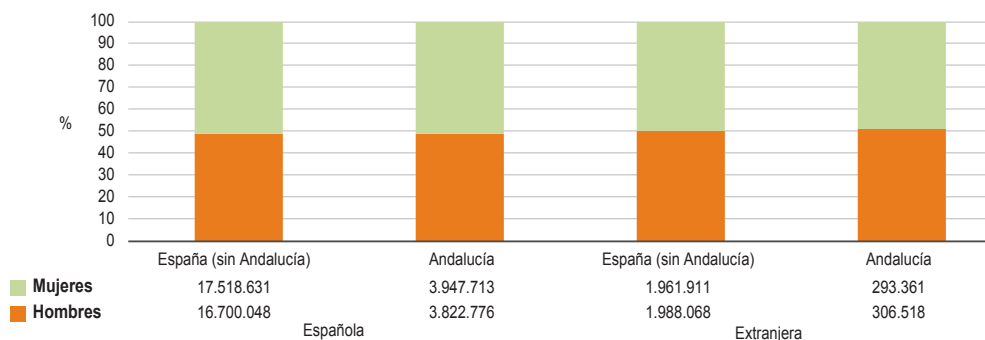
### 3.1.6. Población migrante

#### Población inmigrante

*Consejería de Justicia e Interior*

La población extranjera en Andalucía asciende a 599.879 personas, de las cuales 293.361 son mujeres (el 48,9%) y 306.518 son hombres (el 51,1%), según los datos provisionales del Padrón de Habitantes a 1 de enero de 2017. Los datos muestran que la distribución es equilibrada y que sigue habiendo una mayor presencia masculina, a pesar de que en los últimos cuatro años ha habido un ligero incremento de mujeres inmigrantes empadronadas en Andalucía, pasando de representar el 48,6% en 2013 al 48,9% en 2017.

**GRÁFICO 3.1.6.1. Población española y extranjera residente en Andalucía y en el resto de España según sexo. Año 2017**



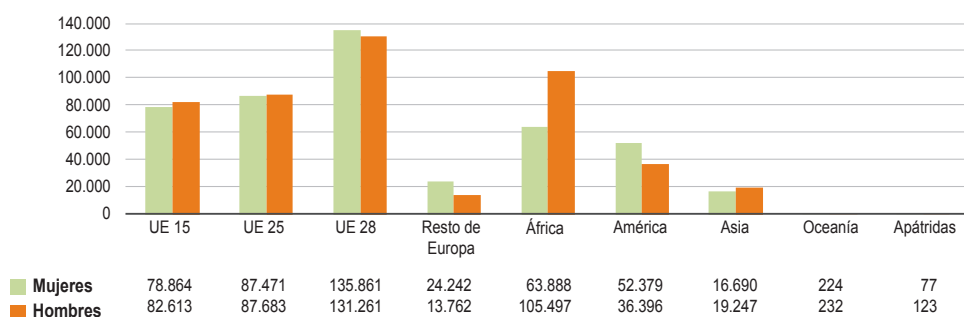
Nota: Datos provisionales a 1 de enero de 2017.

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

Si bien se ha ido produciendo una reducción del volumen de mujeres y hombres de origen extranjero, el descenso es levemente mayor entre las mujeres (un 2,6% respecto a 2015) que entre los hombres (2,5%).

Al analizar la distribución por sexo de la población extranjera empadronada en Andalucía y compararla con la española, se observan diferencias. Hay menos mujeres en el conjunto de personas inmigrantes (48,9%) mientras en la población española representan algo más de la mitad, un 50,8%. En términos generales se constata la misma tendencia en el resto de España donde las diferencias son algo menores, representando las mujeres de origen inmigrante el 49,5% del total de la población extranjera empadronada frente al 51,1% que representan las mujeres en el total de la población española.

**GRÁFICO 3.1.6.2. Procedencia de la población extranjera residente en Andalucía. Año 2017**



Nota: Datos a 1 de enero de 2017.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).



Al analizar los datos en relación a la procedencia, se observa cómo la población de la UE-28 sigue siendo la mayoritaria, si bien ha experimentado un importante descenso en el conjunto desde 2012. Sin embargo, el grupo de población procedente de la Europa no comunitaria ha seguido con su tendencia ascendente de los dos últimos años y ha experimentado de nuevo un ligero crecimiento en el último año, pasando de ser 37.599 personas en 2016 a 38.004 personas en 2017. Por su parte, la población procedente de América Latina sigue su senda descendente y la población de origen africano se mantiene estable.

Sin embargo, en el análisis de los datos por sexo se observa que las ligeras diferencias detectadas a nivel agregado no son homogéneas cuando analizamos los mencionados grupos de procedencia, y aún más si lo hacemos por países concretos. Así, a 1 de enero de 2017 las mujeres extranjeras procedentes de la Unión Europea suponen un 50,9%, frente al 49,1% de los hombres. Sin embargo, las mujeres oriundas de países europeos no comunitarios representan el 63,8%, en contraposición al 36,2% de los hombres.

En esta línea destacan en el análisis por continentes, las diferencias entre las personas centroamericanas y caribeñas y las africanas. Continúa siendo significativa la feminización de la población procedente de América Central y Caribe, pues las mujeres alcanzan el 67,2% del total de población extranjera de este origen, mientras que las mujeres africanas sólo suponen el 37,7% del total de personas provenientes de este continente. La existencia de países claramente emisores de mujeres, como son Nicaragua y Honduras, con tasas del 80,2% y del 77,5% demuestran esta feminización. En África, sin embargo, destaca el grado de masculinización de países como Mali y Gambia (con un 95,1% y un 93,2% respectivamente). En relación con las personas extranjeras de Oceanía y Asia, el porcentaje de mujeres también es inferior al de los hombres, pues alcanzan sólo el 49,1% y el 46,4% respectivamente.

En cuanto al origen de la población extranjera empadronada en Andalucía por países, Marruecos sigue siendo el país de origen que concentra a más población extranjera en Andalucía (21,9%) y que mayor crecimiento ha experimentado en el último año, seguido de la población rumana (13,8%) y en tercer lugar se encuentra la población británica que está experimentando los mayores descensos (12,4%).

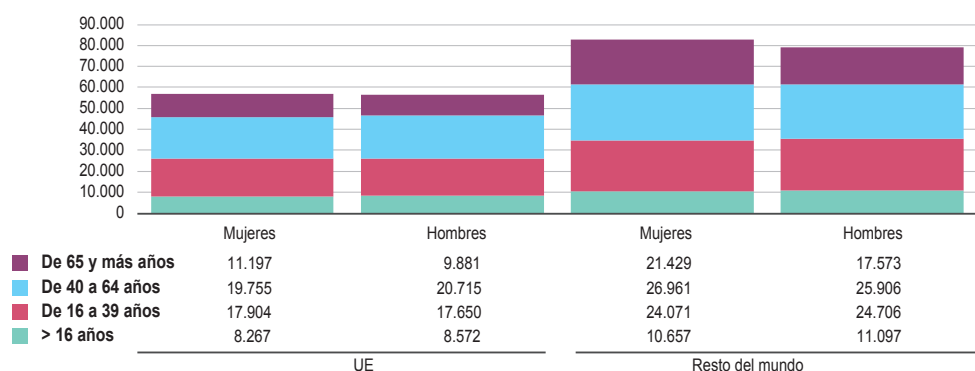
Tal como muestran los datos, es cada vez mayor el peso de las mujeres de origen inmigrante en Andalucía. Sin embargo, las posibilidades y motivaciones para emigrar varían según multitud de factores en los países de origen, así como de las oportunidades en la región de destino. Una de las motivaciones, quizás la principal entre mujeres procedentes de Latinoamérica y de países de fuera de la Unión Europea, es mejorar laboral y económicamente, ya que por lo general son ellas quienes mantienen a sus familias en sus países de origen. Otras motivaciones son las referidas a las cuestiones culturales y/o religiosas, que conllevan una serie de expectativas relacionadas con la mejora en el plano personal en relación con las libertades de ciudadanía, que se concretan en un deseo de emancipación del poder masculino, muchas veces disfrazado entre las costumbres, las tradiciones o la cultura propias de un determinado país. Otras razones, fundamentalmente para las mujeres procedentes de países desarrollados como es el caso de alemanas y británicas, estarían en relación con su desarrollo socio-profesional.

## Población emigrante

Consejería de Presidencia, Administración Local y Memoria Democrática

En 2017 según los datos facilitados por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, 276.341 personas andaluzas residen fuera de España, lo que supone un incremento del 4,3% con respecto a 2016.

**GRÁFICO 3.1.6.3. Población andaluza residente en UE y resto del mundo según sexo y edad. Año 2017**



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

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

De estas 276.341 personas, 140.241 son mujeres (el 50,7%) y 136.100 son hombres (el 49,3%), lo que demuestra que siendo prácticamente paritaria la distribución por sexo, las mujeres se ven ligeramente más afectadas por este fenómeno. Con respecto a 2016 tampoco ha sido significativa la variación por sexo, pues el pasado año el colectivo de personas andaluzas con residencia fuera de España estaba conformado por un 50,7% de mujeres y por un 49,3% de hombres.

Por edad, el 14% de esta población tiene menos de 16 años, el 30,5% tiene entre 16 y 39 años, el 33,8% de 40 a 64 años y el 21,7% más de 65 años. En este caso, como ya se ha comentado respecto a cada uno de los sexos, la distribución por edad prácticamente no ha sufrido diferencias frente a los registros del año 2016, en los que el 14% de la población en el exterior tenía menos de 16 años, el 30,4% entre 16 y 39 años, el 33,7% de 40 a 64 años y el 21,9% más de 65 años.

Las andaluzas que poseen residencia en el exterior se distribuyen en las siguientes franjas etarias: el 13,5% tiene menos de 16 años, el 29,9% tiene entre 16 y 39 años, el 33,3% de 40 a 64 años y el 23,3% más de 65 años. Con respecto a 2016 prácticamente se repite la distribución por edad pues en 2016 el 13,5% de las andaluzas en el exterior poseía menos de 16 años, el 29,8% entre 16 y 39 años, el 33,3% de 40 a 64 años y el 23,4% más de 65 años.

En cuanto a los hombres, en 2017 el 14,4% de los hombres andaluces que tienen residencia fuera de España tienen menos de 16 años, el 31,1% entre 16 y 39 años, el 34,2% de 40 a 64 años y el 20,2% más de 65 años. Estos porcentajes son prácticamente idénticos a los registrados en 2016, cuando el 14,5% de los hombres andaluces que tenían residencia fuera de España tenían menos de 16 años, el 31% entre 16 y 39 años, el 34,2% de 40 a 64 años, y el 20,3% más de 65 años.

Por continentes de residencia, el 41,2% de los andaluces y andaluzas residentes en el exterior lo hacen en la Unión Europea, mientras que el 58,8% lo hacen en el resto del mundo. Por países dentro de la Unión Europea, la presencia andaluza se reparte fundamentalmente entre Francia (35,1%), Alemania (29,9%), Reino Unido (13,7%) y Bélgica (8,7%).

Por su parte, en América reside el 48,5% de los andaluces y andaluzas residentes en el exterior que lo hacen fuera de la Unión Europea; el 1,6% en África, el 1,4% en Asia y el 1,1% en Oceanía. Por último, hay que señalar que de los andaluces y andaluzas que residen en el continente americano, el 80% lo hacen en América del Sur, el 14,4% en América del Norte y el 5,5% en América Central, con una distribución por sexo muy similar a los datos de conjunto.

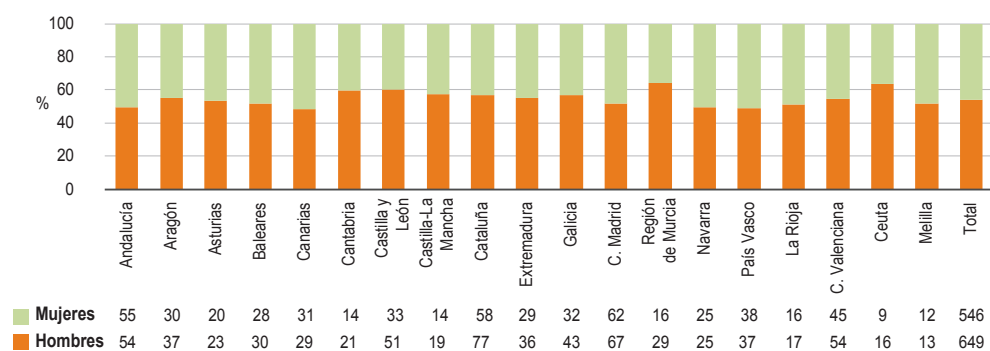
## 3.2. PODER Y REPRESENTACIÓN

### 3.2.1. Composición de los Parlamentos Autonómicos

*Consejería de la Presidencia, Administración Local y Memoria Democrática*

El número de mujeres parlamentarias de Comunidades y Ciudades Autónomas ascendió durante 2017, encadenando cuatro ejercicios de incremento de la presencia femenina en los órganos legislativos autonómicos. En 2017, el porcentaje de parlamentarias se cifra en un 45,7%, frente al 45,2% de 2016, el 44,7% de 2015, el 43,1% del año 2014 y el 42,2% de 2013.

**GRÁFICO 3.2.1. Parlamentos Autonómicos/Asambleas de las Comunidades y Ciudades Autónomas según sexo. Año 2017**



Nota: Datos a 13 de junio de 2017.

Fuente: Parlamentos Autonómicos.

Se reafirma así el equilibrio en la representación por sexo en los parlamentos autonómicos y ciudades autónomas, ya que en la mayoría de los casos se registra una representación equilibrada, siendo las excepciones Castilla y León (39,3% de presencia femenina), Ceuta (36%) y Murcia (35,6%), sumando esta última Comunidad tres años de representación desequilibrada.

El incremento del número global de parlamentarias se ha visto propiciado por el crecimiento registrado en 4 comunidades de las 19 (el 21,1%), que son Canarias, Galicia, Madrid y País Vasco. Por otro lado, se han mantenido los mismos registros que el pasado año en 5 parlamentos autonómicos (10,5% del total), entre ellos el andaluz, y ha descendido la presencia femenina en 10 (52,6% del total).

Entre las Comunidades que registran un ascenso en el número de parlamentarias destaca el País Vasco, que del 42,7% de mujeres en 2016 ha pasado al 50,7% en 2017, contando actualmente con más mujeres que hombres el parlamento vasco.

**CUADRO 3.2.1. Cargos unipersonales de las Comisiones del Parlamento de Andalucía según sexo. Año 2017**

	Presidente/a		Vicepresidente/a		Secretario/a		Letrado/a	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
<b>Permanente Legislativa</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>9</b>
Comisión de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural	1	–	1	–	1	–	–	1
Comisión de Cultura	–	1	–	1	1	–	–	1
Comisión de Economía y Conocimiento	–	1	–	1	1	–	1	–
Comisión de Educación	–	1	1	–	1	–	–	1
Comisión de Empleo, Empresa y Comercio	–	1	1	–	–	1	–	1
Comisión de Fomento y Vivienda	1	–	1	–	–	1	–	1
Comisión de Hacienda y Administración Pública	–	1	–	1	1	–	–	1
Comisión de Igualdad y Políticas Sociales	–	1	–	1	1	–	1	–
Comisión de Justicia e Interior	1	–	–	1	1	–	–	1
Comisión de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio <sup>a</sup>	–	1	1	–	–	–	1	–
Comisión de Presidencia, Administración Local y Memoria Democrática	–	1	1	–	–	1	–	1
Comisión de Salud	–	1	1	–	1	–	1	–
Comisión de Turismo y Deporte	–	1	1	–	–	1	–	1
<b>Permanente no Legislativa</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>–</b>	<b>7</b>
Comisión Consultiva de Nombramientos, Relaciones con el DPA y Peticiones <sup>b</sup>	–	1	2	1	2	1	–	1
Comisión de Asuntos Europeos	1	–	–	1	–	1	–	1
Comisión de Control de la RTVA y de sus Sociedades Filiales	–	1	1	–	–	1	–	1
Comisión de Desarrollo Estatutario	–	1	1	–	1	–	–	1
Comisión de Reglamento <sup>c</sup>	–	1	2	1	2	1	–	1
Comisión de Seguimiento y Control Financiación Partidos Políticos	–	1	1	–	–	1	–	1
Comisión del Estatuto de los Diputados	–	1	1	–	–	1	–	1
Comisión sobre Políticas para la Protección de la Infancia en Andalucía <sup>d</sup>	–	–	–	–	–	–	–	–
<b>De Investigación</b>								
Comisión de Investigación subvenciones Formación Profesional Empleo	–	1	–	–	–	–	–	1

Nota: Datos a 19 de julio de 2017.

a) El cargo de secretario/a no está disponible. b) Existen tres Vicepresidencias y tres Secretarías. c) Existen tres Vicepresidencias y tres Secretarías. d) No existen cargos unipersonales.

Fuente: Parlamento de Andalucía.

En cuanto a los descensos, Aragón, Asturias, Baleares, Castilla y León, Castilla La Mancha, Cataluña, Extremadura, Navarra, Ceuta y Melilla registran durante 2017 un menor número de parlamentarias que en 2016.

El Parlamento andaluz, como ya se ha comentado con anterioridad, vuelve a presentar registros de representación equilibrada, repitiendo los datos de 2016 con un 50,5% de parlamentarias. Por comunidades autónomas, Andalucía repite como la tercera región con mayor número de diputadas, siendo sólo superada por Canarias y País Vasco, contando con más diputadas que diputados en los tres casos.

En el extremo opuesto, los parlamentos autonómicos con menor presencia de diputadas son el murciano, con el 35,6% y el ceutí, con el 36%, siendo especialmente grave el caso murciano que es como ya se ha señalado por tercer año consecutivo el parlamento con menor número de mujeres, no alcanzando asimismo la representación equilibrada.

Los datos de ocupación de los cargos unipersonales de las comisiones del Parlamento de Andalucía durante el año 2017 han reflejado la representación equilibrada por sexo de los citados cargos. Así, de los 89 cargos unipersonales, 37 (el 41,6%) lo han desempeñado mujeres y 52 (el 58,4%) hombres.

Atendiendo al carácter de las comisiones, hay que reseñar que solo las comisiones permanentes legislativas presentan paridad en la ocupación de sus cargos unipersonales, con 23 mujeres (el 45,1%) y 28 hombres (el 54,9%).

Las comisiones permanentes no legislativas, así como las de investigación, presentan una ocupación desequilibrada por sexos y en ambas la presencia masculina es mayoritaria. En las primeras se encuentran 14 mujeres ocupando cargos unipersonales (el 38,9%) frente a 22 hombres (el 61,1%). Por su parte, las comisiones de investigación poseen dos cargos unipersonales, ambos hombres.

Dentro de las comisiones permanentes legislativas presentan una representación paritaria por sexos las de Economía y Conocimiento, Educación, Fomento y Vivienda, Igualdad y Políticas Sociales y Justicia e Interior. Es decir, solo 5 de las 13 comisiones (el 38,5%) registran una representación equilibrada por sexo en la ocupación de sus cargos unipersonales.

Asimismo, dentro de las consejerías que presentan una representación no equilibrada por sexos, 3 de ellas (el 23,1% del total de consejerías) registran una sobrerrepresentación femenina. Son Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural (75% de presencia femenina), Medio Ambiente y Ordenación del Territorio (66,7%) y Salud (75%).

Por su parte, dentro de las comisiones permanentes no legislativas, 3 de ellas presentan una representación paritaria por sexos, es decir, el 42,9%. Son la Comisión Consultiva de Nombres, Relaciones con el Defensor del Pueblo Andaluz y Peticiones, la de Desarrollo Estatutario y la del Reglamento. Las otras 4 comisiones que tienen en la actualidad designados cargos unipersonales registran una representación no equilibrada por sexos, siendo la presencia de hombres mayoritaria en todas ellas.

Finalmente, los dos cargos unipersonales designados en la Comisión de Investigación de Empleo son hombres.

Analizando los tipos de cargos unipersonales existentes, la presencia masculina es mayoritaria en las presidencias (81% hombres, 19% mujeres) y en los puestos de Letrado (81% hombres, 19% mujeres).

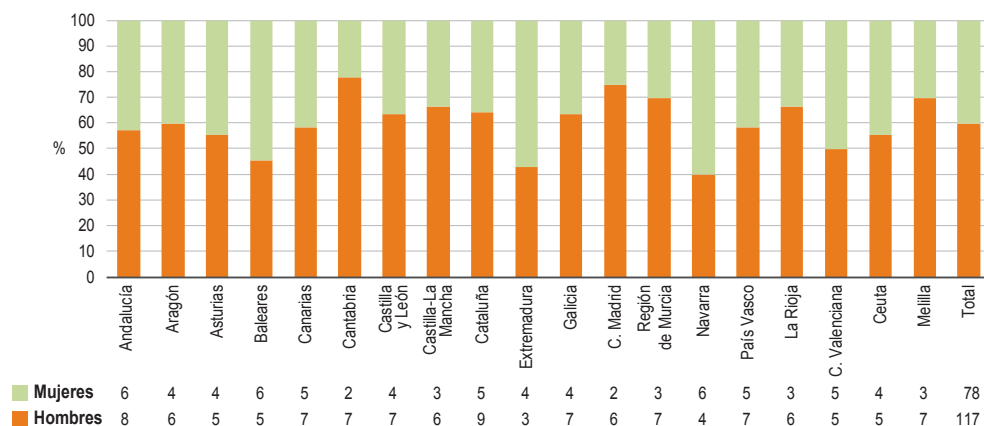
Por su parte las mujeres registran una mayor ocupación en las vicepresidencias (66,7% mujeres, 33,3% hombres) y en las secretarías (56,5% mujeres, 43,5% hombres).

### 3.2.2. Composición de los Gobiernos de las Comunidades Autónomas

*Consejería de la Presidencia, Administración Local y Memoria Democrática*

La composición del conjunto de los Gobiernos de las Comunidades y Ciudades Autónomas registrada en 2017 repite registros de representación equilibrada por tercer año consecutivo. En 2015, la representación por sexo era del 40,5% de mujeres y del 59,5% de hombres; en 2016 las mujeres representaban el 43,2% de las personas que conformaban los gobiernos autonómicos y los hombres el 56,8%; por último, en 2017 las mujeres ocupan el 40% de los puestos de los gobiernos autonómicos, y los hombres el 60%.

**GRÁFICO 3.2.2. Gobiernos de las Comunidades y Ciudades Autónomas según sexo. Año 2017**



Nota: Datos a 12 de mayo de 2017.

Fuente: Gobiernos Autonómicos.

Por comunidades y ciudades autónomas, los ejecutivos autonómicos cuya ratio hombre/mujer cumplen el objetivo de la representación equilibrada son Andalucía, Aragón, Asturias, Baleares, Canarias, Extremadura, Navarra, País Vasco y Ceuta, repitiendo valores paritarios la Comunidad Valenciana (50%–50%).

Es de reseñar asimismo que en los ejecutivos balear, extremeño y navarro existe una representación femenina superior a la masculina, repitiendo en estos registros tanto Baleares como Extremadura.

En este sentido, ha descendido en este último año el número de ejecutivos autonómicos compuestos mayoritariamente por mujeres, pasando de 1 en 2013 (Asturias) a 2 en 2014 (asturiano y gallego), 3 en 2015 y 4 en 2016 (Balears, Canarias, Extremadura y Murcia) a los 3 anteriormente reseñados en 2017.

Debe destacarse el escaso interés demostrado por determinadas Comunidades Autónomas en alcanzar la composición equilibrada en sus ejecutivos. Un ejemplo de ello es Cataluña que repite el dato de representación femenina de 2016 (35,7%), y que no ha alcanzado nunca en la serie histórica la representación equilibrada. En el mismo caso de representación desequilibrada se encuentran Cantabria y Madrid que repiten como los ejecutivos con menos presencia femenina en 2017, con el 22,2% y el 25% respectivamente.

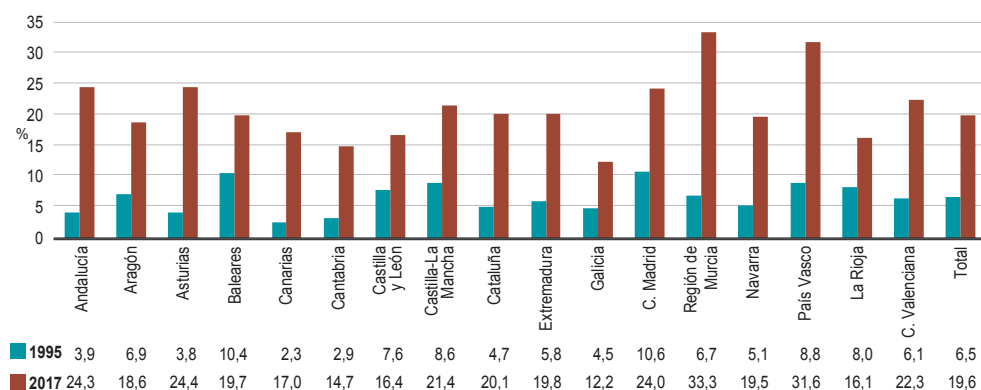
Por último, cabe señalar que también se mantiene el número de ejecutivos regionales presididos por una mujer que, al igual que en 2015 y 2016, son 4. Andalucía, Baleares, Madrid y Navarra cuentan con una Presidenta suponiendo el 21,1% de los ejecutivos autonómicos.

### 3.2.3. Evolución de la representación de mujeres y hombres en las alcaldías

*Consejería de la Presidencia, Administración Local y Memoria Democrática*

Del total de alcaldías en Andalucía, a julio de 2017, 189 están regidas por alcaldesas (el 24,3% del total de municipios) y 589 por alcaldes (el 75,7%). Estos registros mejoran de nuevo, aunque levemente, los alcanzados en años precedentes pues en 2016 había 188 alcaldesas, el 24,2% de los municipios, y 590 alcaldes, el 75,8%. Asimismo, en 2015 los municipios andaluces contaban con 180 alcaldesas (23,1%) y 598 alcaldes (76,9%).

#### GRÁFICO 3.2.3.1. Presencia de mujeres en las Alcaldías en las Comunidades Autónomas. Años 1995 y 2017



Nota: Datos a 06/06/2017, salvo Andalucía cuya información es de 20/07/2017.

Fuentes: Andalucía: Consejería de la Presidencia, Administración Local y Memoria Democrática.

Resto de Comunidades Autónomas: Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

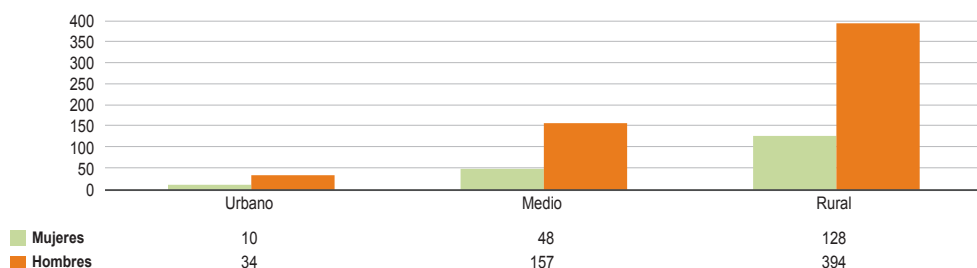


De esta forma se afianza el lento pero continuo avance que en el ámbito municipal se está produciendo, si bien los registros siguen encontrándose muy lejos de la representación equilibrada por sexos. En los registros globales de todos los municipios españoles se ha registrado un nuevo avance, pasando de un 19,4% de municipios regidos por alcaldesas en 2016 al 19,6% de 2017. Este avance, que aún deja el objetivo de la representación equilibrada muy lejos, se ha sustentado en el ascenso del número de alcaldesas registrado en 13 comunidades, descendiendo el citado registro solo en 3, Baleares, Canarias y la Comunidad Valenciana.

Atendiendo a la serie histórica, debe destacarse de nuevo el esfuerzo realizado en la Comunidad Autónoma andaluza para conseguir una distribución equilibrada por sexos en el ejercicio de las alcaldías desde el año 1995. En dicho año solo el 3,9% de las alcaldías andaluzas eran ejercidas por mujeres. Andalucía estaba en la cola de este registro, solo por delante de Asturias (3,8%), Canarias (2,3%) y Cantabria (2,9%). Actualmente, en el año 2017, Andalucía ocupa la cuarta posición en esta clasificación estando ocupadas el 24,3% de sus alcaldías por mujeres, contando solo con mejores tasas de ocupación femenina Asturias (24,4%), Murcia (33,3%) y el País Vasco (31,6%).

Andalucía además presenta unos registros de presencia femenina en las alcaldías que mejoran en casi 5 puntos la media nacional (19,4%).

**GRÁFICO 3.2.3.2. Alcaldías de Andalucía según sexo y grado de urbanización de los municipios. Año 2017**



Nota: Datos a julio de 2017, sobre 771 de 778 Ayuntamientos cuyo titular es alcalde o alcaldesa. Debido a su reciente creación, no se recoge en la clasificación que realiza Eurostat relativa al grado de urbanización información sobre 7 municipios.

Fuentes: Consejería de la Presidencia, Administración Local y Memoria Democrática. Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Eurostat.

Atendiendo al grado de urbanización de los municipios, las mujeres ocupan el 22,7% de las alcaldías de municipios urbanos, el 23,4% de las de municipios de término medio, y el 24,5% de las de municipios rurales. Aunque existen mínimas diferencias, los registros de 2017 muestran que la presencia femenina es ligeramente mayor cuanto mayor es el grado de ruralidad de los municipios.

Por provincias y grado de urbanización, se observa que el Índice de Presencia relativa de hombres y mujeres (IPRHM), muestra una sobrerrepresentación masculina generalizada en los tres tipos de área (urbana, media y rural), no alcanzándose en la gran mayoría de los casos ni tan siquiera la representación equilibrada por sexos (valores del IPRHM entre 0,80 y 1,20).

En el caso de los municipios urbanos, esta sobrerrepresentación se da en todas las provincias salvo Córdoba, con un único municipio urbano, regido por una alcaldesa. También hay desequilibrio por mayoría masculina en todas las áreas de urbanización media, salvo en Huelva, cuyo IPRHM alcanza un valor de 0,84, es decir con mayoría masculina pero dentro de valores representativos equilibrados. Por último, en municipios de áreas rurales, en todas las provincias hay sobrerrepresentación masculina.

**CUADRO 3.2.3. IPRHM de las alcaldías de Andalucía según provincia y grado de urbanización de los municipios. Año 2017**

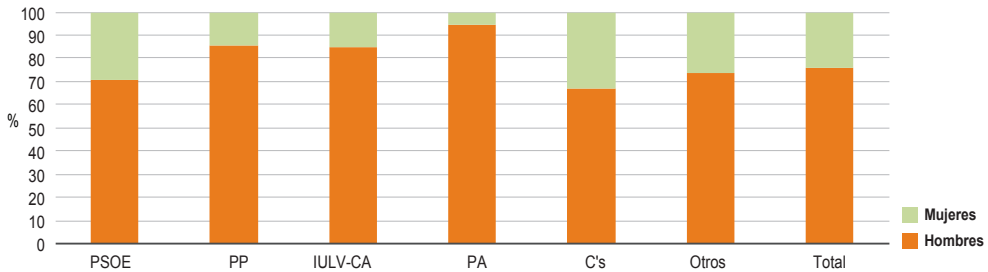
	Urbano	Medio	Rural	Total	
<b>Almería</b>	Mujeres	0	2	21	24
	Hombres	1	17	61	79
	<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>19</b>	<b>82</b>	<b>103</b>
	<b>IPRHM</b>	<b>0,00</b>	<b>0,21</b>	<b>0,51</b>	<b>0,47</b>
<b>Cádiz</b>	Mujeres	2	4	4	10
	Hombres	6	18	10	34
	<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>22</b>	<b>14</b>	<b>44</b>
	<b>IPRHM</b>	<b>0,50</b>	<b>0,36</b>	<b>0,57</b>	<b>0,45</b>
<b>Córdoba</b>	Mujeres	1	5	14	20
	Hombres	0	21	34	55
	<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>26</b>	<b>48</b>	<b>75</b>
	<b>IPRHM</b>	<b>2,00</b>	<b>0,38</b>	<b>0,58</b>	<b>0,53</b>
<b>Granada</b>	Mujeres	2	9	37	50
	Hombres	12	15	93	122
	<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>24</b>	<b>130</b>	<b>172</b>
	<b>IPRHM</b>	<b>0,29</b>	<b>0,75</b>	<b>0,57</b>	<b>0,58</b>
<b>Huelva</b>	Mujeres	0	8	16	24
	Hombres	1	11	43	55
	<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>19</b>	<b>59</b>	<b>79</b>
	<b>IPRHM</b>	<b>0,00</b>	<b>0,84</b>	<b>0,54</b>	<b>0,61</b>
<b>Jaén</b>	Mujeres	0	7	13	20
	Hombres	2	19	56	77
	<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>26</b>	<b>69</b>	<b>97</b>
	<b>IPRHM</b>	<b>0,00</b>	<b>0,54</b>	<b>0,38</b>	<b>0,41</b>
<b>Málaga</b>	Mujeres	1	4	14	19
	Hombres	4	14	64	84
	<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>18</b>	<b>78</b>	<b>103</b>
	<b>IPRHM</b>	<b>0,40</b>	<b>0,44</b>	<b>0,36</b>	<b>0,37</b>
<b>Sevilla</b>	Mujeres	4	9	9	22
	Hombres	8	42	33	83
	<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>51</b>	<b>42</b>	<b>105</b>
	<b>IPRHM</b>	<b>0,67</b>	<b>0,35</b>	<b>0,43</b>	<b>0,42</b>

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

Nota: Datos a julio de 2017, sobre 771 de 778 Ayuntamientos cuyo titular es alcalde o alcaldesa. Debido a su reciente creación, no se recoge en la clasificación que realiza Eurostat relativa al grado de urbanización información sobre 7 municipios.

Fuentes: Consejería de la Presidencia, Administración Local y Memoria Democrática. Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Eurostat.

GRÁFICO 3.2.3.3. Alcaldías de Andalucía según sexo y partido político. Año 2017



Nota: Datos a julio de 2017, sobre 778 Ayuntamientos cuyo titular es alcalde o alcaldesa.  
Fuente: Consejería de la Presidencia, Administración Local y Memoria Democrática.

Por otro lado, analizando la composición de las alcaldías en Andalucía, en función de la militancia en los diferentes partidos políticos y del sexo de la persona titular, en 2017 se observa que:

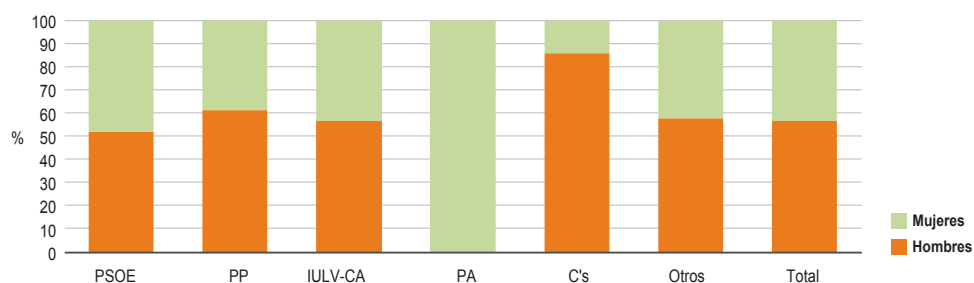
- El Partido Socialista Obrero Español ostenta 445 alcaldías, de las cuales 313 son ocupadas por hombres, un 70,3%, mientras 132 son ejercidas por mujeres, un 29,7%, lo que supone que es la segunda formación con mayor presencia femenina en las alcaldías, solo superada por Ciudadanos con el 33,3% de alcaldías ocupadas por mujeres. En este sentido sin embargo hay que tener en cuenta que esta última formación solo gobierna en 6 alcaldías, frente a las 445 en las que lo hace el PSOE.
- El 2017, el número de alcaldías del Partido Popular es de 184. Del total, 158 cuentan con alcaldes (el 85,9%), mientras que 26 están ocupadas por alcaldesas (el 14,1%). Estos datos empeoran los registros alcanzados el pasado año, volviendo a convertir al Partido Popular, junto al Partido Andalucista (5,9%) en las formaciones que presentan una representación por sexos más desigual en las alcaldías andaluzas.
- Izquierda Unida Los Verdes–Convocatoria por Andalucía lidera 53 Alcaldías, en las que 45 son ejercidas por alcaldes (84,9%), y 8 por alcaldesas (15,1%).
- Por su parte, el Partido Andalucista ostenta 17 alcaldías, estando en solo una al frente una mujer (el 5,9% del total). Estos datos empeoran los registros de representación por sexo convirtiendo al Partido Andalucista en la formación política que presenta en sus alcaldías una representación por sexos más desigual.
- Ciudadanos cuenta con 6 alcaldías, con 2 alcaldesas (33,3%) y 4 alcaldes (66,7%), perdiendo la representación equilibrada que presentaba en 2016.
- Por último, el conglomerado Otros Partidos cuenta con 73 alcaldías, 55 dirigidas por alcaldes (74% del total) y 19 por alcaldesas (el 26%), mejorando los datos de años precedentes.

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

*Consejería de la Presidencia, Administración Local y Memoria Democrática*

El número total de diputados y diputadas ha descendido levemente respecto a los registros de 2016, aunque los porcentajes de mujeres y hombres sobre el total prácticamente no varían, manteniéndose la representación equilibrada por sexos. Así, si en 2016 se registraban 100 diputadas (43,9%) y 128 diputados (56,1%), en 2017 hay 97 diputadas (43,5%) y 126 diputados (56,5%).

**GRÁFICO 3.2.4. Diputaciones Provinciales de Andalucía según sexo y partido político. Año 2017**



Nota: Datos a julio de 2017.

Fuente: Consejería de la Presidencia, Administración Local y Memoria Democrática.

En cuanto a la presencia de diputadas y diputados en función de la militancia en cada partido político de Andalucía, hay que reseñar lo siguiente:

- El Partido Socialista Obrero Español es el único, junto al conglomerado de otras formaciones, que registra avances en el número de mujeres diputadas, pasando de 51 mujeres y 60 hombres en 2016 (45,9% y 54,1% respectivamente), a 50 diputadas y 53 diputados (48,5% y 51,5% respectivamente). Estos registros suponen además que el Partido Socialista Obrero Español es, tras el Partido Andalucista que cuenta con una sola diputada, la formación que posee mayor presencia femenina en las diputaciones andaluzas.
- El Partido Popular por su parte registra descensos en el número de diputadas provinciales y no alcanza siquiera la representación equilibrada por sexo, teniendo 35 diputadas (39,3%) frente a 54 diputados (60,7%).
- En la formación Izquierda Unida Los Verdes-Convocatoria por Andalucía se localizan 16 diputados, 7 mujeres y 9 hombres, lo que equivale a una presencia femenina del 43,7% y masculina del 56,3%. Con estos datos, que repiten los de 2016, se obtiene una representación equilibrada por sexo en las diputaciones, mejorando la situación de 2015,

año en el que Izquierda Unida Convocatoria por Andalucía estuvo representada por 16 diputados, 6 mujeres y 10 hombres, lo que equivalía a una presencia femenina del 37,5% y masculina del 62,5%.

- El Partido Andalucista también repite los registros de 2015 y 2016, estando representado tan solo por una diputada mujer. Este hecho hace que esta formación sea la única que posee en las diputaciones más mujeres que hombres.
- Ciudadanos está representado por 1 mujer y 6 hombres, cifras que suponen el 14,3% y el 85,7% respectivamente, datos que empeoran los registrados el pasado año (16,7% y 83,3%) en términos de igualdad de género, y que están aún más lejos de la representación equilibrada por sexo. Se trata del partido político que cuenta con menor presencia de mujeres en las diputaciones.
- Otros partidos, cuentan con un total de 7 diputados, 3 mujeres y 4 hombres, lo que supone un 42,9% de presencia femenina y un 57,1% masculina. Estos datos propician una representación equilibrada por sexo, consolidando la situación de 2015 y 2016.

Los datos analizados suponen que solo PSOE e IULV-CA posean una representación equilibrada por sexo en las diputaciones andaluzas. Por su parte PP, C's y el conglomerado de otros partidos poseen una representación desigual en el que el sexo masculino está sobre representado.

Finalmente hay que indicar que siete de las ocho presidencias de Diputación de nuestra Comunidad están ostentadas por hombres, lo que representa un 87,5%, y solo una de ellas, Cádiz, está ocupada por una mujer (12,5%). Estos datos son similares a los registrados durante 2015 y 2016.

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

*Consejería de la Presidencia, Administración Local y Memoria Democrática*

La presencia de mujeres y hombres en los órganos ejecutivos de los partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales en Andalucía no alcanza en su conjunto valores de representación equilibrada por sexo en 2017, estando ocupados los citados órganos en un 38,8% por mujeres y en un 61,2% por hombres.

Analizando los datos por tipos de entidades, los órganos directivos del conjunto de partidos políticos en Andalucía están ocupados en un 39,4% por mujeres y en un 60,6% por hombres, no alcanzando registros de representación equilibrada.

Por su parte, el conjunto formado por organizaciones sindicales y empresariales presenta también datos de desequilibrio por sexo, siendo ocupados sus puestos directivos en un 32,7% por mujeres y en un 67,3% por hombres.

**CUADRO 3.2.5 Representación de mujeres y hombres en los órganos ejecutivos de los partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales. Año 2017**

ORGANIZACIÓN	ÓRGANO DIRECTIVO	MUJERES	%	HOMBRES	%
PSOE – Andalucía (1)	Ejecutiva Regional	22	48,9%	23	51,1%
Partido Popular Andaluz (3)	Comité Ejecutivo Regional	105	35,2%	193	64,8%
Izquierda Unida Los Verdes–Convocatoria por Andalucía (2)	Comisión Ejecutiva Andaluza	26	43,3%	34	56,7%
Ciudadanos (4)	Comité Territorial	–	–	–	–
Podemos (1)	Consejo Ciudadano	19	57,6%	14	42,4%
Comisiones Obreras (3)	Comisión Ejecutiva	11	52,4%	10	47,6%
Unión General de Trabajadores (1)	Comisión Ejecutiva Regional	4	50,0%	4	50,0%
Confederación de Empresarios de Andalucía (3)	Comité Ejecutivo	1	5,0%	19	95,0%

Nota: (1) Datos a 05/09/2017. (2) Datos a 14/07/2017. No constan los datos de la coordinación provincial. (3) Datos a 17/07/2017. (4) Datos no disponibles.

Fuente: Organizaciones políticas y sindicales.

Entrando en el análisis pormenorizado de cada tipo de organización, y teniendo en cuenta que la formación Ciudadanos no ha facilitado sus datos en 2017, todos los partidos políticos en Andalucía cuentan con órganos directivos en los que existe la representación equilibrada por sexo, salvo uno, el Partido Popular andaluz, cuya ejecutiva está fuertemente masculinizada (64,8% hombres).

El resto de partidos presentan datos de representación equilibrada, siendo Podemos la formación con una presencia femenina mayor (el 57,6%), y creciendo este dato con respecto a 2015 y 2016, años en que las mujeres ocupaban el 51,5% de los puestos de su Consejo Ciudadano.

El PSOE Andalucía es el segundo partido con mayor presencia femenina en su ejecutivo, con un 48,9%, datos cercanos a la paridad que mejoran los de años precedentes (44,4% en 2016 y 47,1% en 2015).

Por su parte, Izquierda Unida Los Verdes–Convocatoria por Andalucía mejora significativamente los registros de presencia femenina en su ejecutiva, alcanzando la representación equilibrada por sexo, con un 43,3% de mujeres, frente al 39,7% de 2016.

Finalmente, como ya se ha comentado con anterioridad, el Partido Popular andaluz es el único que no presenta registros de representación equilibrada por sexo en su Comité Ejecutivo Regional, contando tan solo con un 35,2% de presencia femenina, pese a haber mejorado levemente sus datos con respecto a 2016 (33,3% de mujeres).

En cuanto al conjunto de organizaciones sindicales y empresariales, hay que destacar que la Unión General de Trabajadores presenta paridad por sexo en su Comisión Ejecutiva en 2017, habiendo bajado la presencia femenina respecto a 2015 (62,5%) y 2016 (55,6%).

Por su parte, Comisiones Obreras vuelve a ser la organización sindical con mayor presencia femenina en su ejecutiva, con un 52,4%, aunque también se ha visto reducida con respecto a 2016 (61,1%).

Finalmente, reseñar como dato negativo la alta masculinización existente en el Comité Ejecutivo de la Confederación de Empresarios de Andalucía, donde por tercer año consecutivo se repiten datos preocupantes de infrarrepresentación femenina, pues tan solo el 5% de sus puestos están ocupados por mujeres.

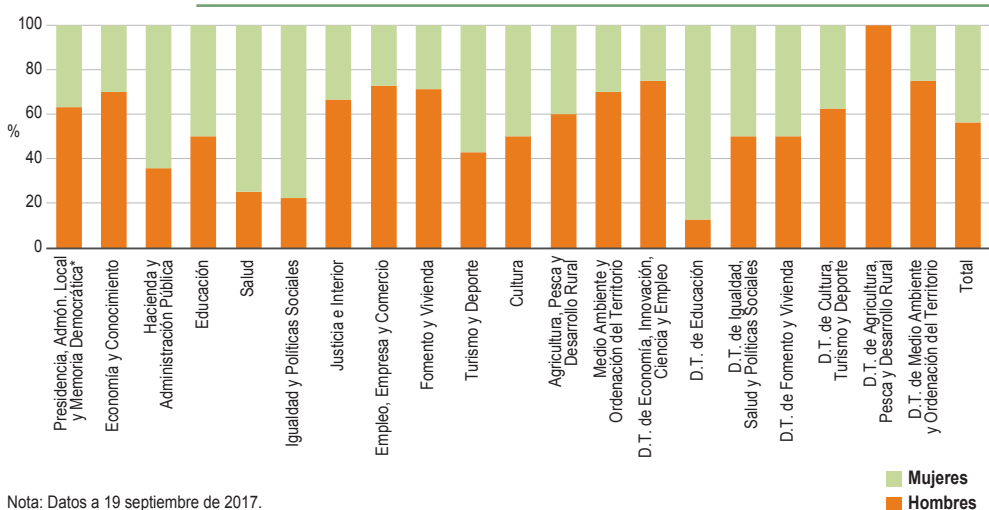
### 3.2.6. Distribución de las personas alto cargo de la Junta de Andalucía según sexo y Consejería

*Consejería de la Presidencia, Administración Local y Memoria Democrática*

Los datos registrados a 31 de julio de 2017 en la Agenda de la Comunicación de Andalucía elaborada por la Secretaría General de la Oficina del Portavoz del Gobierno Andaluz confirman la consecución de la representación equilibrada por sexo en la ocupación de puestos de alto cargo de la Junta de Andalucía por sexto año consecutivo, presentando cifras cada vez más cercanas a la paridad.

Los registros de puestos de alto cargo ocupados por mujeres han experimentado sin embargo un mínimo descenso que no ha impedido la consecución de la citada representación equilibrada. Así, si en 2016 las mujeres desempeñan el 45,6% de los puestos y los hombres el 54,4%, en 2017 las mujeres representan el 44,3% de los puestos de alto cargo, frente al 55,7% ocupado por hombres.

**GRÁFICO 3.2.6. Personas alto cargo de la Junta de Andalucía por Consejería según sexo. Año 2017**



Nota: Datos a 19 septiembre de 2017.

No están incluidas la Jefatura del Gabinete Jurídico ni la persona titular de la Intervención General.

\* Incluye las Delegaciones del Gobierno de la Junta de Andalucía y la Subdelegación del Campo de Gibraltar.

Fuente: Consejería de la Presidencia, Administración Local y Memoria Democrática. Agenda de la Comunicación.

De las 13 Consejerías que conforman la administración andaluza, 4 (el 30,8%) presentan una representación equilibrada por sexo en la ocupación de los puestos de alto cargo, en los términos establecidos por el artículo 3 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*. Estos datos empeoran los registros de pasados años, pues en 2016, 7 de las 13 consejerías (el 53,8%) presentaban representación equilibrada por sexo en la ocupación de los puestos de alto cargo y en 2015 eran el 46,2% de las consejerías (6) las que alcanzaron dicho objetivo.

Las consejerías que presentan una distribución equilibrada por sexo son Educación, que repite por segundo años consecutivos datos paritarios entre mujeres y hombres, Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural (40% mujeres y 60% hombres), Turismo y Deporte (57,1% mujeres, 42,9% hombres), y Cultura (50% mujeres, 50% hombres).

Por su parte, dentro de las consejerías que no cuentan con representación equilibrada hay que destacar que la presencia de mujeres es muy superior a la de hombres en la Consejería de Hacienda y Administración Pública (64,3% mujeres, 33,7% hombres), circunstancia que se produce en esta consejería por quinto año consecutivo, en la de Igualdad y Políticas Sociales (77,8% mujeres, 22,2% hombres), que registra sobrerrepresentación femenina por tercer año consecutivo, y en la de Salud (75% mujeres, 25% hombres). En esta última consejería ha habido un retroceso, puesto que en 2016 su representación era equilibrada.

En el terreno de la infrarrepresentación femenina en puestos de alto cargo hay que destacar a las Consejerías de la Presidencia, Administración Local y Memoria Democrática (37% mujeres, 63% hombres), que no alcanza registros de representación paritaria por segunda vez, Economía y Conocimiento (30% mujeres, 70% hombres), Justicia e Interior (33,3% mujeres, 66,7% hombres), Fomento y Vivienda (28,6% mujeres, 71,4% hombres), y Medio Ambiente y Ordenación del Territorio (30% mujeres, 70% hombres).

Con estos datos debe destacarse la consecución de la representación equilibrada por sexo en la ocupación de puestos de alto cargo en la administración de la Junta de Andalucía, presentando por sexto año consecutivo cifras muy cercanas a la paridad.

En cuanto a la distribución por puestos se cuenta con representación equilibrada tanto en las viceconsejerías (53,8% mujeres, 46,2% hombres), como en las secretarías generales (50% mujeres, 50% hombres).

Por otro lado, no presentan una representación equilibrada por sexo las consejerías, con un 38,5% de mujeres y un 61,5%, ni las secretarías generales técnicas (61,5% mujeres, 38,5% hombres), que consolidan la sobrerrepresentación histórica de mujeres en estos puestos. Así, si la representación femenina en 2011 suponía el 67%, en 2012 el 54,8%, en 2013 y 2014 el 72,7%, en 2015 el 76,9%, y en 2016 el 69,2%, los registros por segundo año consecutivo se acercan a la representación equilibrada por sexo, ocupando mujeres el 61,5% de las secretarías generales técnicas de la Junta de Andalucía.



Asimismo, tampoco presentan registros de representación equilibrada las direcciones generales, que pierden los registros de representación equilibrada alcanzados en 2016 y son ocupadas tan solo en un 37,9% por mujeres.

En cuanto la organización territorial de la Junta de Andalucía, la representación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de alto cargo se alcanza este año también en las delegaciones territoriales, por quinto ejercicio consecutivo, repitiéndose en todas las delegaciones territoriales los registros de 2016.

Así en 2017, el 41,5% de las delegaciones territoriales han sido ocupadas por mujeres, y el 39,5% por hombres, frente al 43,1% de mujeres y el 56,9% de hombres, al 47,5% de delegadas y 52,5% de delegados de 2015, el 53,1% de delegadas y 46,9% de delegados de 2014 y el 48,9% de delegadas y 51,1% de delegados de 2013.

Por su parte, las delegaciones del Gobierno, incluida la Subdelegación del Gobierno en el Campo de Gibraltar, también presentan una representación equilibrada por sexo, con un 55,6% de mujeres y un 44,4% de hombres.

Entrando en el análisis pormenorizado de las delegaciones territoriales, dos delegaciones, las de Igualdad, Salud y Políticas Sociales, y Fomento y Vivienda y Cultura, presentan paridad entre mujeres y hombres (50%–50%).

Cuatro delegaciones territoriales, las de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, Educación, Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural, y Medio Ambiente y Ordenación del Territorio, presentan una representación no equilibrada por sexo, estando las mujeres sobrerrepresentadas en la Delegación de Educación (87,5% mujeres, 12,5% hombres).

El mayor desequilibrio se localiza en la Delegación Territorial de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural, donde los 8 titulares son hombres.

### 3.2.7. Composición por sexo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla

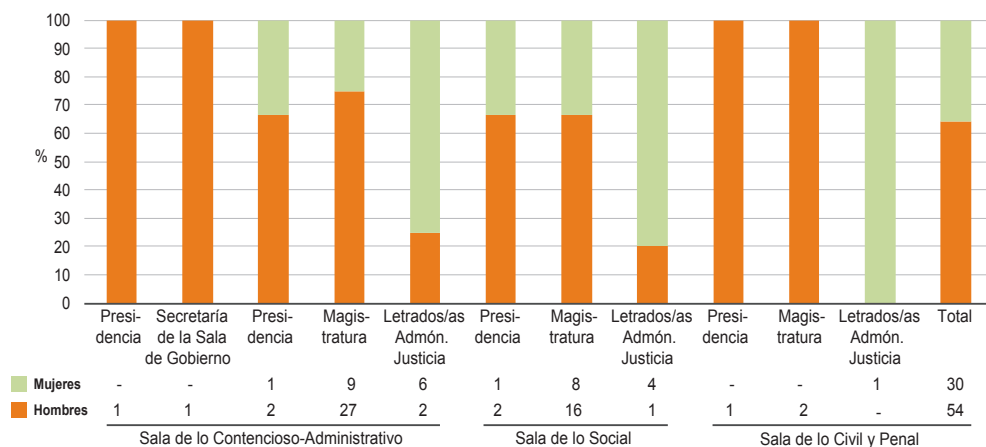
*Consejería de Justicia e Interior*

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 un cargo de Presidente/a, que también lo es de su Sala de lo Civil y Penal; de quienes presiden las salas y de magistrados y magistradas que determina la ley para cada una de las salas.

En 2017, las mujeres ocupan el 35,7% de dichos puestos y los hombres el 64,3%. Se observa que el cargo de Presidencia del Tribunal, y de la Sala de lo Civil y lo Penal, es ejercido por dos hombres y que, este año, hay dos mujeres ocupando las plazas de Presidencia de la Sala de lo Contencioso–Administrativo y de Presidencia de la Sala de lo Social.

De manera global, estos datos confirman nuevamente que la promoción profesional de las mujeres para cargos de mayor responsabilidad en la carrera judicial está lejos de ser igualitaria, ya que las mujeres representan el 52,7% del total de jueces, juezas y magistrados/as en activo a nivel nacional en 2016. La participación femenina en los Tribunales Superiores de Justicia en el conjunto de las comunidades autónomas se sitúa en torno al 36,1%<sup>4</sup>.

**GRÁFICO 3.2.7. Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla según sexo. Año 2017**



Nota: La persona que preside el TSJA también preside la Sala de lo Civil y Penal. Existen, además de las plazas indicadas, dos vacantes en la Sala de lo Contencioso-Administrativo. El total no contempla las plazas pendientes de adjudicación.

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

Con respecto a 2016, el número de magistradas ha disminuido en una plaza (19), y se produce un leve descenso en términos relativos (de 28,6% en 2016 a 27,5% en 2017), al incorporarse un magistrado más en 2017. En cambio, con respecto al número de letradas de la Administración de Justicia, se ha incrementado al registrarse una letrada más en 2017 (11).

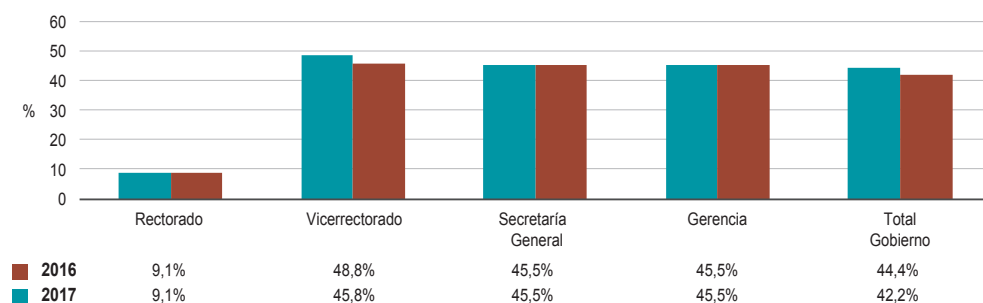
4 Datos extraídos del Informe sobre estructura de la carrera judicial a 1 de enero de 2017 que publica el Consejo General del Poder Judicial.

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

*Consejería de Economía y Conocimiento*

La participación de las mujeres en los órganos unipersonales de gobierno de más alto nivel de las universidades públicas en Andalucía, supone un 44,5% del total de personas que ocupan estos órganos, porcentaje muy similar al del curso anterior.

**GRÁFICO 3.2.8 Presencia de mujeres en los órganos unipersonales de gobierno de las Universidades Andaluzas. Años 2016 y 2017**



Nota: Datos a 11 de mayo de 2017.

Fuente: Universidades andaluzas.

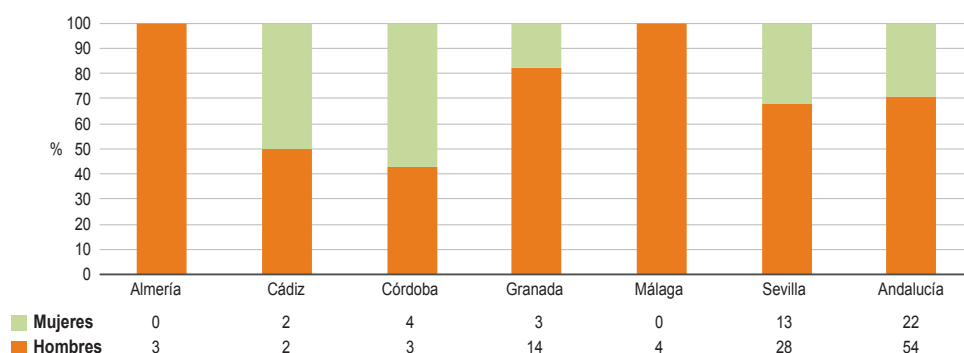
Según el tipo de órgano de gobierno, se observa que el porcentaje de mujeres se mantiene en los mismos niveles del ejercicio anterior en los rectorados (9,1%), secretarías generales (45,5%) y gerencias (45,5%). En los vicerrectorados, disminuye la presencia de mujeres, en 3 puntos porcentuales, hasta el 45,8%. En el total de los órganos unipersonales de gobierno, se ha producido una bajada de 2,2 puntos porcentuales, lo que supone un retroceso en cuanto a la igualdad de hombres y mujeres en los máximos niveles de decisión de las universidades, aunque se mantiene la representación equilibrada en todos los órganos salvo en los rectorados. De las 11 universidades analizadas, sólo la de Granada tiene a una mujer al frente del rectorado.

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

*Consejería de Economía y Conocimiento*

Los equipos directivos de la agencia estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) siguen contando con una presencia mayoritariamente masculina (71,1%) en el conjunto de Andalucía. La presencia de mujeres sube ligeramente, 0,9 puntos porcentuales, situándose en el 28,9.

**GRÁFICO 3.2.9.1. Equipos directivos del Consejo Superior de Investigaciones Científicas según sexo y provincia en Andalucía. Año 2017**



Nota: Datos a 10 de mayo de 2017.

Fuente: Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC).

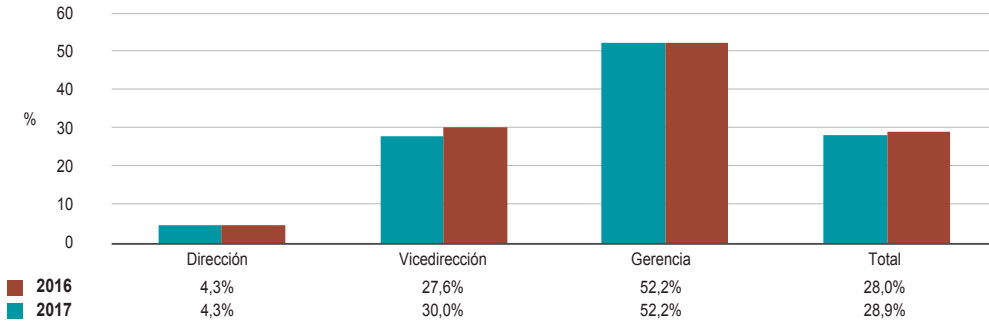
En la composición de estos equipos por provincias, se repiten las proporciones del año 2016 para Almería y Málaga (100% hombres), y para Cádiz (la presencia de mujeres continúa en el 50%).

En Sevilla el porcentaje de mujeres sube del 28,2% en 2016 al 31,7% y disminuye por tanto la proporción de hombres, aunque la cifra total de cargos directivos ha aumentado en dos personas (ambas mujeres, permaneciendo inalterado el número de hombres).

En Córdoba se pierde la paridad alcanzada en 2016 (50% de mujeres y hombres) y el porcentaje de mujeres asciende en 2017 al 57,1%, aunque el incremento no se debe a que haya más mujeres sino a que la cifra total de cargos directivos ha descendido en una persona respecto a 2016 (un hombre menos).

En Granada el porcentaje de mujeres baja del 23,5% en 2016 al 17,6% en 2017 (una mujer menos) y aumenta por tanto la proporción de hombres (un hombre más).

**GRÁFICO 3.2.9.2. Presencia de mujeres en los órganos directivos del Consejo Superior de Investigaciones Científicas en Andalucía. Años 2016 y 2017**



Nota: Datos a 10 de mayo de 2017.

Fuente: Consejo Superior de Investigaciones Científicas.

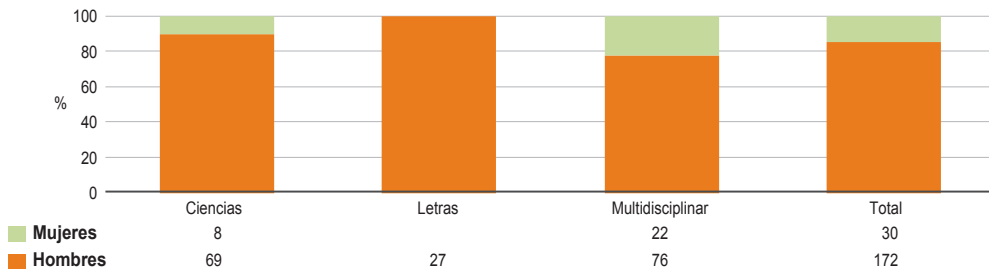
Por tipo de cargo, destaca el hecho de que en el de mayor rango, es decir en las direcciones, la presencia de mujeres es muy baja, solo del 4,3%, porcentaje que no varía con respecto a 2016. Se reduce el desequilibrio existente con respecto al año anterior, en las vicedirecciones (0,4 puntos porcentuales más). Por último, en las gerencias, no varía el porcentaje de mujeres, que en este cargo es superior al de hombres (52,2%).

### 3.2.10. Representación de mujeres y hombres en las Juntas de Gobierno de las Academias

*Consejería de Economía y Conocimiento*

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 que integra a todas las academias que tienen su sede central y realizan su actividad dentro del territorio de Andalucía.

**GRÁFICO 3.2.10. Juntas de Gobierno de las academias de Andalucía según sexo. Año 2017**



Nota: No están disponibles los datos de la Academia de Ciencias, Artes y Letras de Huelva.

Fuente: Academias de Andalucía.

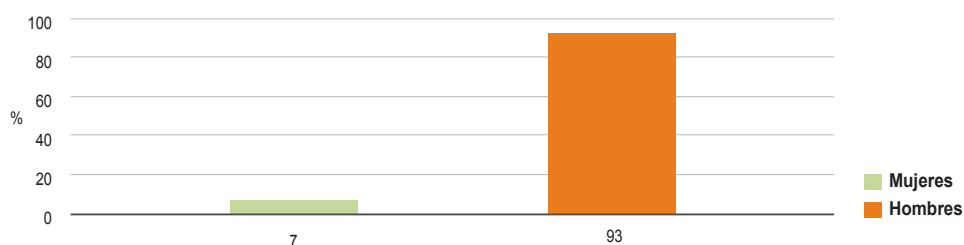
El análisis de la representación por sexo en las juntas de gobierno (de las 28 academias, incluyendo el Instituto de Academias) muestra una baja presencia de mujeres, concretamente del 14,9%, mejorando ligeramente los valores de 2016, en 0,4 puntos porcentuales. Este leve incremento se debe a la mayor presencia de mujeres en los órganos de gobierno de academias multidisciplinares, que pasa de 18 a 22 mujeres.

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

*Consejería de Hacienda y Administración Pública*

La proporción de hombres y mujeres en los órganos de gobierno de las 9 Cajas Rurales con domicilio social en Andalucía es de un 93% de hombres y un 7% de mujeres. Este dato supera ligeramente el porcentaje del año 2015, en 0,1 puntos porcentuales.

#### GRÁFICO 3.2.11. Órganos de Gobierno de las Cajas Rurales Andaluzas según sexo. Año 2016.



Nota: Datos a 31 de diciembre de 2016.

Fuente: Consejería de Hacienda y Administración Pública.

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

*Consejería de Hacienda y Administración Pública*

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

Al analizar los datos que se obtienen del mismo (datos referidos a 12 de julio de 2017), se observa que el porcentaje de mujeres que trabajan como mediadoras de seguros (personas físicas) es idéntico al de hombres, incrementándose su número total respecto a la situación en 2016.

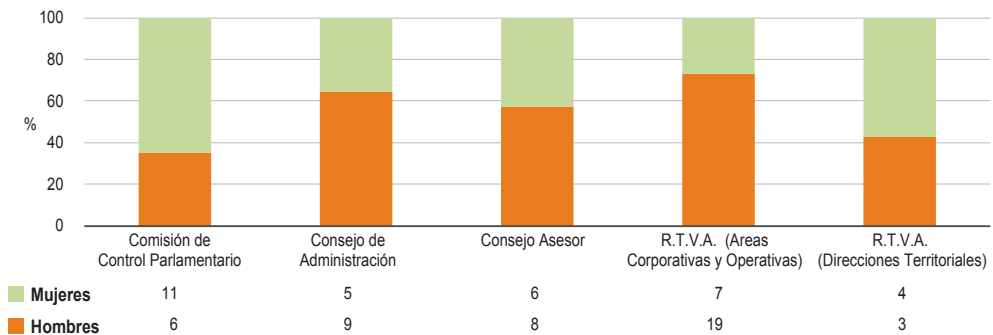
En cuanto a los mediadores–personas jurídicas, la presencia de mujeres es significativamente inferior a la de hombres, especialmente en el caso de los altos cargos (81,1% de hombres frente al 18,9% de mujeres), disminuyendo la proporción de mujeres en 0,8 puntos porcentuales. En el caso de los socios/as con participaciones significativas, se mantienen niveles similares a los de 2016 (70,1% de hombres y 29,9% de mujeres), con una variación de 0,5 puntos porcentuales a favor de las mujeres. En el apartado de los titulares de departamentos de atención al cliente en estas compañías, se ha producido un ligero aumento en la presencia de mujeres, de 1,4 puntos porcentuales, llegando a suponer el 21,1%, respecto a los datos de 2016 (19,7%).

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

*Consejería de la Presidencia, Administración Local y Memoria Democrática*

La ocupación femenina durante el año 2017 de puestos en los órganos de dirección 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. ha registrado por primera vez en la serie histórica datos de representación equilibrada, ocupando las mujeres el 42,3% de los puestos, frente al 57,7% ocupado por hombres. Estos datos constatan el esfuerzo realizado en todos los sectores de la RTVA para alcanzar la representación equilibrada por sexo entre su personal directivo.

**GRÁFICO 3.2.13 Personal directivo de la Agencia Pública Empresarial RTVA según sexo. Año 2017**



Nota: Datos a 11 de mayo de 2017. Faltan cuatro nombramientos en la Comisión de control parlamentario; 1 en el Consejo de Administración y uno en el Consejo Asesor. No se consideran la Dirección Territorial de Madrid ni las corresponsalías en Bruselas y Rabat.  
Fuente: Agencia Pública Empresarial RTVA.

Esta consecución se ha basado en el fuerte incremento de la presencia femenina en la Comisión de Control, en el crecimiento del número de mujeres en las áreas corporativas y operativas, y en el mantenimiento de los datos registrados en el año 2016 en el resto de ámbitos de la RTVA.

Pese a la consecución global de la representación equilibrada por sexos en la RTVA, resulta significativo que por tercer ejercicio consecutivo sólo el Consejo Asesor y las Direcciones Territoriales registran una representación equilibrada por sexo en sus equipos directivos.

Por ámbito de análisis, la Comisión de Control Parlamentario ha sustentado el crecimiento de la presencia femenina en la RTVA, pasando en 2017 al 64,7% frente al 29,4% de 2015 y 2016.

La presencia de mujeres en el Consejo de Administración de la Agencia Pública Empresarial RTVA repitió los registros de 2015 y 2016, el 35,7% de los puestos, consolidando la ruptura por 4 años consecutivos de registros equilibrados por sexo (40% mujeres, 60% hombres, entre 2011 y 2014).

Por su parte, el Consejo Asesor de la RTVA mantiene en 2017 la representación equilibrada por sexo alcanzada durante 2015 y 2016, años en los que la presencia femenina ascendió al 42,9%, frente al 31,3% de 2013 y 2014, y frente al 41,2% en 2011 y al 37,5% en 2012.

Las Áreas Corporativas y Operativas de la RTVA han visto cómo la presencia femenina ha repuntado levemente en 2017 tras dos años consecutivos de bajada, pasando al 26,9%, desde el 26,1% de 2016, el 32,3% de 2015, y el 32,4% registrado en 2013 y 2014.

De igual forma, en 2017 se repiten los datos registrados en 2014, 2015 y 2016 de presencia femenina en los equipos directivos de las Direcciones Territoriales de la RTVA (57,1%), consolidando en este ámbito la representación equilibrada por sexo.

Por último, hay que destacar que tanto las Direcciones Territoriales como la Comisión de Control presentan una presencia femenina en los puestos directivos y de coordinación superior a las de los hombres.

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

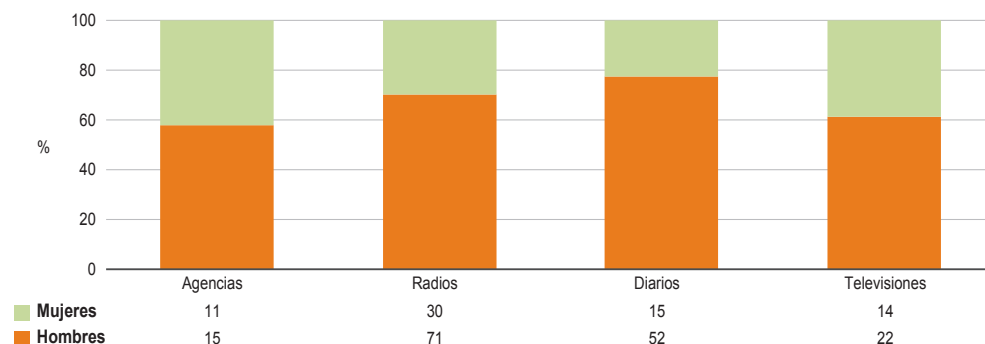
*Consejería de la Presidencia, Administración Local y Memoria Democrática*

La presencia de mujeres en los puestos directivos de los medios de comunicación presentes en Andalucía ha decrecido durante el año 2017, según la información disponible a mes de junio en la Agenda de la Comunicación de Andalucía elaborada por la Secretaría General de la Oficina del Portavoz del Gobierno Andaluz. Se produce por tanto una nueva caída de la presencia de mujeres en el sector, consolidando la ruptura de la tendencia de crecimiento iniciada en el año 2014 y alejándose aún más de la representación equilibrada por sexo en los equipos directivos.

Atendiendo a los datos generales del sector, durante 2017 las mujeres han ocupado el 30,4% de los puestos directivos, frente al 30,8% de 2016, el 32,1% en 2015, el 30% en 2014 y el 24,2% en 2013.



**GRÁFICO 3.2.14. Personal directivo de los medios de comunicación presentes en Andalucía según sexo. Año 2017**



Nota: Datos a junio de 2017.

Fuente: Consejería de la Presidencia, Administración Local y Memoria Democrática. Agenda de la Comunicación de Andalucía.

Este descenso representativo de las mujeres en los puestos directivos de los medios de comunicación radicados en Andalucía se debe fundamentalmente al descenso experimentado por la presencia femenina tanto en las radios como en las televisiones. Además, solo en el ámbito de las agencias de comunicación (57,7% hombres, 42,3% mujeres), se alcanza la representación equilibrada por sexo. Esta situación se da por séptimo año consecutivo, además de haber registrado ascensos de la presencia femenina en los mismos. Así, en 2017 las mujeres ocupan en este ámbito el 42,3% de los puestos directivos frente al 40% en 2016 y el 45,4% de los años 2014 y 2015.

En el área de la televisión se ha truncado el crecimiento de la presencia femenina en los equipos directivos que venía produciéndose en ejercicios anteriores, habiéndose perdido incluso la representación equilibrada por sexo alcanzada durante el año 2015. En este sentido, las mujeres ocupan en 2017 el 38,9% de los puestos de dirección, frente al 43,2% de 2016, el 42,5% del año 2015, el 34,2% del 2014 y el 29,7% del 2013.

Los equipos directivos de las radios también han experimentado un descenso en la proporción de mujeres en el año 2017. Así, si durante el ejercicio 2011 las mujeres desempeñaban el 20,4% de los puestos directivos de las radios, en 2012 el 21,5%, el 23,9% en 2013, el 31,5% en 2014, el 32,4% en 2015, y el 31,8% en 2016, durante al año 2017 se han alcanzado registros de tan solo el 29,7% de mujeres.

El ámbito de los diarios sigue siendo el marco más masculinizado del sector, con datos de representación por sexo de los equipos directivos que registran una fuerte desigualdad por mayoría masculina. Sus cifras continúan distantes de la representación equilibrada y el esfuerzo que el sector deberá realizar para alcanzarla en los próximos ejercicios tendrá que ser mayor al actual. En este año 2017, pese a que la presencia femenina ha crecido, las mujeres solo ocupan el 22,4% de los puestos directivos frente al 20,5% de 2016, y a los mejores registros de la serie histórica alcanzados el año 2015 (22,8%).

Los datos globales del sector suponen un nuevo paso atrás en los resultados registrados en el conjunto de los medios de comunicación radicados en Andalucía para alcanzar la representación equilibrada de mujeres y hombres en sus equipos de dirección. En este sentido, sólo en el mundo de las agencias y de los diarios se ha incrementado la presencia femenina en sus equipos de dirección, y sólo las agencias de comunicación registran datos de representación equilibrada por sexo.

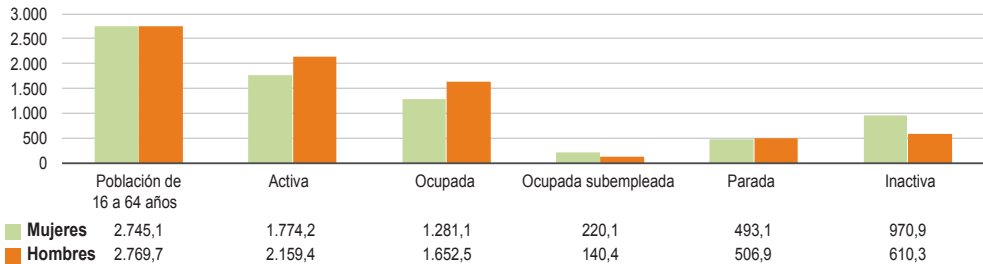
### 3.3. EMPLEO, RENTA Y PENSIONES

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

*Consejería de Empleo, Empresa y Comercio*

La Encuesta de Población Activa (EPA) realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), es una encuesta de periodicidad trimestral, que informa fundamentalmente sobre la situación de las personas en edad de trabajar en relación con el empleo. Estas personas son clasificadas en dos grandes grupos: activas e inactivas. Las primeras son aquellas que se encuentran trabajando (población ocupada) y las que buscan trabajo por estar desocupadas, es decir, desean trabajar. Y las segundas, es decir las inactivas, son las personas que estando disponibles para trabajar, no lo hacen ni buscan empleo, y las que no trabajan ni están disponibles para hacerlo.

**GRÁFICO 3.3.1.1. Población andaluza de 16 a 64 años según sexo y su relación con la actividad económica. 2T/2017**



Nota: Miles de personas.

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

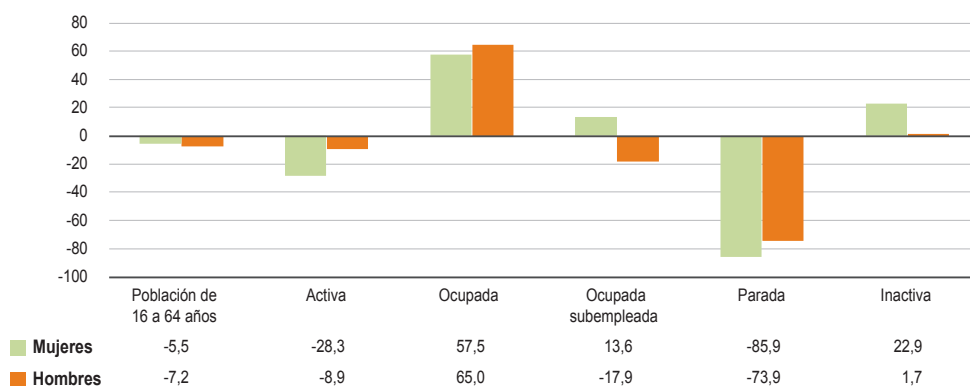
Explotación de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE).

Los datos del segundo trimestre de 2017 de la EPA muestran que el 49,8% del total de la población de 16 a 64 años en Andalucía eran mujeres. Su presencia en la población activa en este mismo trimestre indica que están subrepresentadas, pues solo el 45,1% de las personas activas son mujeres, mientras que son mayoría entre las personas inactivas, ya que el 61,4% de las personas ajenas al mercado laboral andaluz son mujeres. Existen por tanto notorias desigualdades entre hombres y mujeres en cuanto a su integración y acceso en el mercado de trabajo, siendo necesario prestar especial atención a las mujeres para conseguir una plena igualdad de oportunidades.

Actualmente la población ocupada de entre 16 y 64 años en Andalucía consta de 371.400 mujeres menos que de hombres. A pesar de ser minoría, si se tiene en cuenta la proporción de mujeres en la población ocupada subempleada en Andalucía, es decir, entre las personas que desean trabajar más horas, ésta es superior a la de los hombres, ascendiendo al 61,1%.

Atendiendo a la población parada en ese mismo rango de edad en Andalucía, se observa que las mujeres suponen el 49,3% de la población total.

**GRÁFICO 3.3.1.2 Variación de la población andaluza de 16 a 64 años según sexo y su relación con la actividad económica sobre el mismo trimestre del año anterior (miles de personas). 2T/2017**



Nota: Variación interanual en miles de personas.

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

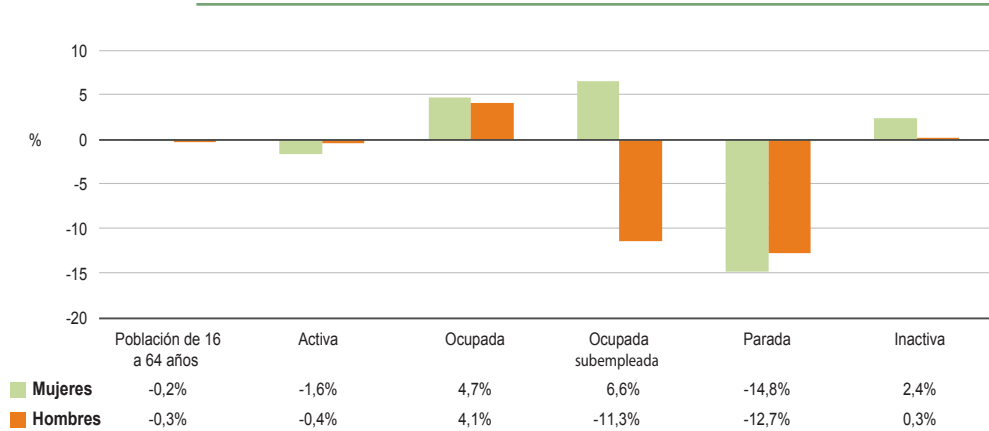
Explotación de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE).

En términos cuantitativos podemos observar un comportamiento positivo en el mercado laboral andaluz si comparamos el segundo trimestre de 2017 con el mismo trimestre del año anterior, debido al crecimiento del número de personas ocupadas (122.530 más), así como la disminución en el colectivo de personas paradas (159.750 menos), si bien el número de personas inactivas se incrementa en 24.550 más.

Entre el segundo trimestre de 2016 y el mismo periodo de 2017, la población andaluza de 16 a 64 años en edad de trabajar ha descendido en 12.670 personas. Esta bajada se ha debido sobre todo a la caída de la población masculina andaluza en unas 7.200 personas, aunque también desciende en 5.500 la población femenina en esta franja de edad. En cuanto a la población activa, también baja, sobre todo entre las mujeres (28.300 mujeres activas menos), mientras que la población activa masculina baja en 8.900 hombres. Son mujeres, por lo tanto, tres de cada cuatro personas que salen del mercado de trabajo en el periodo analizado.

Por tanto, si bien las variaciones en cuando a población ocupada y población parada siguen tendencias similares, en el caso de la población activa, como ya hemos visto, es significativamente superior la bajada experimentada por las mujeres, en comparación con la de los hombres, revelando las desigualdades entre sexos en el mercado laboral andaluz. Con estas cifras se puede concluir que, si bien para ambos sexos ha crecido la población ocupada y bajado la población parada, se ha dado mayor salida del mercado de trabajo entre las mujeres, y la creación de empleo respecto al segundo trimestre de 2016 ha permitido encontrar un puesto de trabajo a más hombres que a mujeres.

**GRÁFICO 3.3.1.3. Variación de la población andaluza de 16 a 64 años según sexo y su relación con la actividad económica sobre el mismo trimestre del año anterior (%). 2T/2017**



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).

El análisis en términos de variación porcentual (interanual) muestra que en la población de 16 a 64 años se produce una caída tanto entre los hombres como entre las mujeres, cifrada en un 0,3% para ellos y en un 0,2% en el caso de la población femenina. Baja también la población activa femenina con respecto al mismo trimestre del año anterior, un 1,6%, porcentaje superior al de la bajada masculina, del 0,4%.

Por su parte, la población empleada crece interanualmente, tanto entre las mujeres (4,7%), como entre los hombres, con una subida del 4,1%. La calidad del empleo mejora entre los hombres, para los que baja la población subempleada un 11,3%. No ocurre lo mismo con la población femenina, entre las que se produce un crecimiento de la población subempleada del 6,6%.

La población parada ha descendido entre las dos poblaciones con respecto al mismo trimestre del año anterior, en un 12,7% menos entre los hombres, y dos puntos porcentuales más entre las mujeres, para las que la variación del paro se cifra en un 14,8% menos.

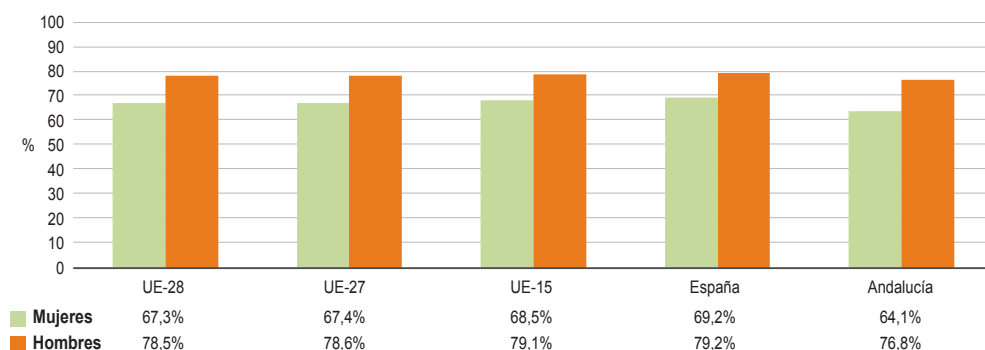
El último dato que recoge el gráfico se corresponde con la población inactiva, que crece con respecto al mismo periodo de 2016, un 2,4% en la población femenina, y un 0,3% entre los hombres.

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

*Consejería de Empleo, Empresa y Comercio*

Comparando la tasa de actividad de las diferentes regiones europeas en media anual para el año 2016, se observa que en todos los casos la tasa es mayor para los hombres, y que Andalucía es la que mayor diferencia presenta entre hombres y mujeres, concretamente de 12,6 puntos porcentuales. Es en España, donde se localiza el menor diferencial entre sexos, con 10 puntos porcentuales de diferencia. Para la Unión Europea la diferencia se cifra en 11,2 puntos porcentuales, en los grupos de los 28 y los 27, y en 10,6 puntos si se trata del grupo de los 15.

**GRÁFICO 3.3.2 Tasa de Actividad de la población de 15 a 64 años según sexo en los diferentes grupos de países europeos, España y Andalucía. Año 2016**



Nota: Media anual.

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

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

Por sexo y territorio, el análisis de las tasas masculinas muestra que la tasa de los hombres andaluces es menor a la del resto de territorios analizados, en 1,8 puntos porcentuales respecto al valor de la Unión Europea teniendo en cuenta los 28 países miembros, y en 1,9 puntos porcentuales si se observa respecto a los 27 países miembros. En relación con la Unión Europea de los 15 y con España, estas diferencias son de 2,4 puntos y de 2,5 puntos porcentuales, respectivamente.

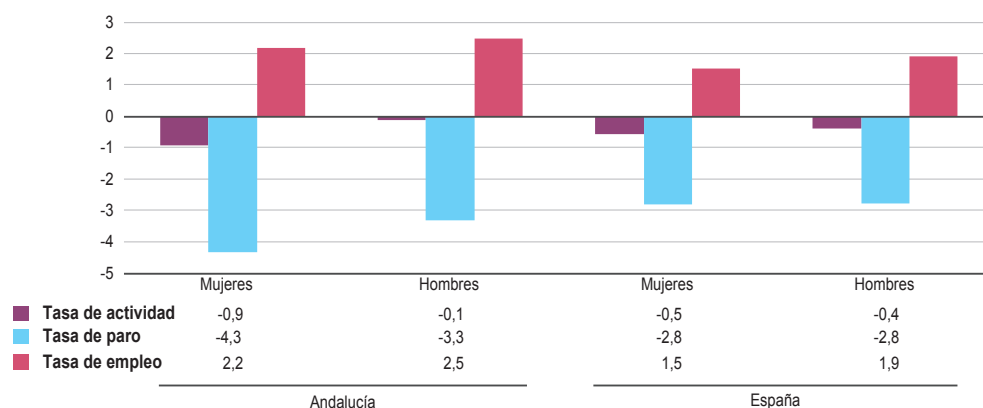
La tasa de actividad femenina andaluza es, igualmente, menor a la de los distintos grupos de la Unión Europea y a la de España. Con respecto a la UE-28 y la UE-27 el diferencial es de algo más de 3 puntos porcentuales, superando los 4 puntos si se compara con el grupo de los 15 y llegando a 5,1 puntos porcentuales si se observa en relación con España.

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

*Consejería de Empleo, Empresa y Comercio*

La evolución por sexo en Andalucía, tanto de la población en general, como de la población activa, en el tramo de edad de 16 a 64 años, se ha traducido en el último año en un leve descenso de la tasa de actividad<sup>5</sup> masculina de 0,1 punto porcentual, y de 0,9 puntos porcentuales en el caso de la tasa de actividad femenina. Si comparamos con la evolución nacional vemos que se comporta de forma similar, registrándose en España un descenso de la tasa en la población masculina de 0,4 puntos porcentuales y en la femenina de 0,5 puntos porcentuales.

**GRÁFICO 3.3.3.1. Variación de las tasas de actividad, paro y empleo de la población de 16 a 64 años según sexo sobre el mismo trimestre del año anterior en Andalucía y España. 2T/2017**



Nota: Variación interanual en puntos porcentuales.

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

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

Por otro lado, para ambos sexos ha caído la tasa de paro<sup>6</sup> en Andalucía, más intensamente que en España. Entre las mujeres, el paro baja en Andalucía 4,3 puntos porcentuales, y 2,8 puntos porcentuales en el conjunto de España. Para los hombres los descensos de la tasa de paro se cifran en 3,3 puntos porcentuales en Andalucía, y en 2,8 puntos porcentuales en el total nacional.

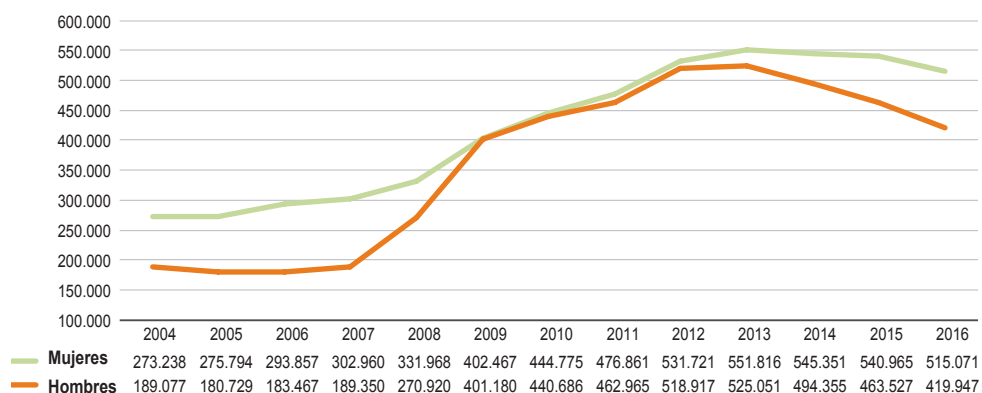
5 Población Activa (ocupada o parada) de 16 a 64 años dividido por la población total de esas mismas edades. Permite medir la proporción de la población que realmente está integrada en el mercado laboral frente a la disponible.

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

Las tasas de empleo<sup>7</sup>, por su parte, han crecido tanto en las mujeres como en los hombres, haciéndolo en ambos sexos con mayor intensidad en Andalucía. Así, la tasa de empleo en los hombres andaluces crece en 2,5 puntos porcentuales, observándose una mejora en la totalidad del territorio nacional que se traduce en una subida de 1,9 puntos. La tasa de empleo femenina aumenta en 2,2 puntos porcentuales para las mujeres andaluzas, y en 1,5 a nivel nacional.

Teniendo en cuenta que las tasas nos permiten realizar comparaciones homogéneas en ámbitos de distinto tamaño poblacional, podemos resumir que la evolución de la incidencia del empleo y el desempleo, tanto para los hombres como para las mujeres, han sido equiparables a lo acontecido para el resto del territorio nacional, obteniendo estas tasas mejores variaciones en Andalucía que en España respecto al mismo trimestre del año anterior.

### GRÁFICO 3.3.3.2 Evolución del paro registrado según sexo en Andalucía. Periodo 2004–2016



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

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

En cuanto a la evolución del paro registrado desde 2004, se observa un repunte a partir de 2007, y sobre todo de 2008, años en que el inicio de la crisis tuvo como efecto directo un aumento del desempleo, y como consecuencia, una subida continuada del número de personas paradas registradas en los Servicios Públicos de Empleo, que no ha presentado mejoría hasta 2014.

Para la correcta interpretación de estos datos, debe tenerse siempre presente que el paro registrado es un indicador estadístico que recoge la situación de desocupación de las personas inscritas en los Servicios Públicos de Empleo, que están en búsqueda

<sup>7</sup> Población ocupada de 16 a 64 años dividida entre la población total de esas mismas edades.



de trabajo. Bien es cierto que no todas las personas desempleadas tienen por qué estar inscritas, pero en la práctica, dado el carácter de obligatoriedad si se quiere percibir una prestación contributiva o subsidio, la mayoría de personas trabajadoras por cuenta ajena se registrarán en una oficina de empleo pública al finalizar su contrato. En cualquier caso, esta cifra proporciona una visión concisa del volumen de personas que tienen relación con la Administración Pública para recibir servicios relacionados con la inserción en el mercado de trabajo.

Atendiendo a la evolución de la media anual del paro registrado desde 2004, es destacable, en primer lugar, que 2014 es el primer año en que el paro desciende desde que empezó la crisis y que hasta 2016 se ha mantenido dicha tendencia, y en segunda instancia, que esta mejoría ha sido de magnitud muy distinta si distinguimos por sexo.

Según se observa en el gráfico, hay cuatro tramos temporales en los que se dan situaciones perfectamente diferenciadas, y que explicaremos a continuación. Entre 2004 y 2007 se observan variaciones interanuales relativamente moderadas tanto para hombres como para mujeres, aunque con una situación claramente más favorable para ellos, con registros inferiores de esta cifra.

A continuación, en los dos primeros años de crisis, se observa un importante crecimiento del número de hombres parados registrados, más acusado que el de las mujeres, y que tuvo como resultado que se igualara el número de personas en situación de desempleo por sexo. Concretamente, entre 2007 y 2009, el valor de este indicador entre los hombres se duplicó (sube un 111,9%) mientras que en las mujeres se incrementó en un 32,8%, con lo que la proporción de hombres parados frente a las mujeres pasó del 38% al 50% en ese periodo. A partir de 2009 y hasta 2012, la cifra de hombres y mujeres en el paro registrado se ha distribuido prácticamente al 50%, creciendo de forma muy similar en estos dos grupos.

La tendencia comienza a cambiar en 2013, pero lo hace de forma claramente diferenciada según sexo. En 2013, el crecimiento del paro se debilita para hombres y mujeres, pero sobre todo entre los primeros, pues se registran en torno a 6.000 hombres parados más frente a las 20.000 nuevas mujeres en situación de desempleo. A partir de 2014 se consolida el cambio en el comportamiento del paro, registrándose en 2016 la tercera bajada consecutiva de esta cifra, que sigue beneficiando más a los hombres, que en 2016 presentan una caída de 43.580 personas frente al descenso en 25.894 en el caso de las mujeres. De este modo, se vuelve a apreciar en 2016 un incremento en el diferencial entre ambos sexos, llegando las mujeres a suponer el 55,09% del total del paro registrado.

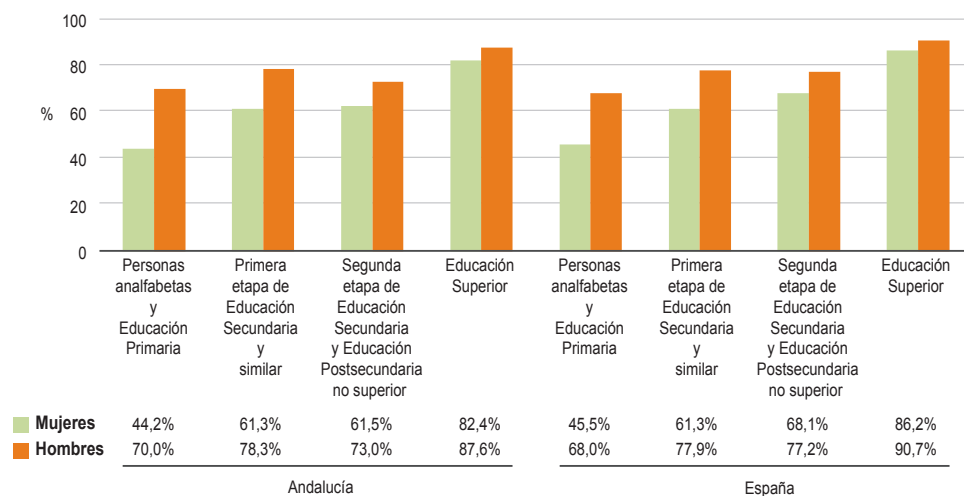
Como resumen, podemos afirmar con este gráfico que existe un contexto más ventajoso para los hombres en el mercado de trabajo, pues aunque durante el periodo de crisis económico-financiera, ha dado lugar a una pérdida de empleo superior entre ellos, y al empezar a cambiar la tendencia, vuelven a ser los hombres los mayores beneficiados por la mejoría.

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

Consejería de Empleo, Empresa y Comercio

La participación de la mujer en el mercado de trabajo se relaciona de forma directa con el nivel formativo alcanzado. Este hecho se deduce de los resultados de la Encuesta de Población Activa para el año 2016, que muestran que la tasa de actividad femenina crece a medida que aumenta el nivel formativo: la tasa de actividad en Andalucía oscila entre el 44,2% entre las mujeres andaluzas sin estudios o con estudios primarios y el 82,4% entre las mujeres con educación superior.

**GRÁFICO 3.3.4. Tasa de actividad de la población de 16 a 64 años según sexo y nivel de formación alcanzado en Andalucía y España. Año 2016**



Nota: Media anual (CNEI 2014).

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

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

Por otra parte, teniendo en cuenta que para todas las situaciones la tasa de actividad masculina es mayor, el diferencial por sexo se reduce a medida que aumenta el nivel formativo: de 25,8 puntos porcentuales entre las personas sin estudios o con estudios primarios a sólo 5,2 puntos porcentuales entre quienes cuentan con estudios superiores.

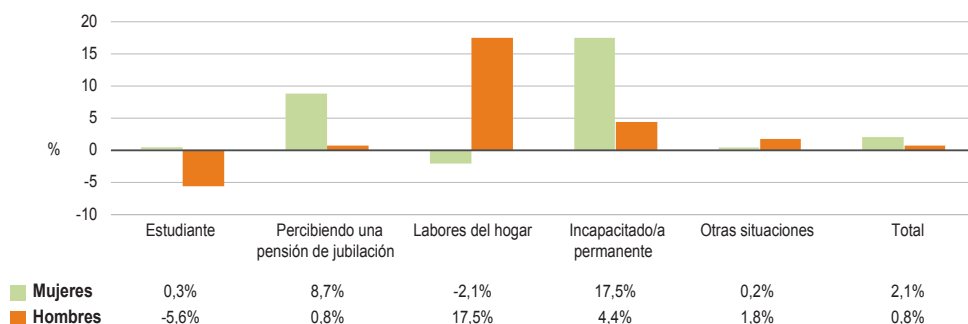
De la comparación con los datos para toda España, se deduce que la tasa de actividad de las mujeres andaluzas es inferior a la nacional, salvo en el nivel formativo "primera etapa de educación secundaria y similar", donde la tasa andaluza es igual a la de España.

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

Consejería de Empleo, Empresa y Comercio

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

**GRÁFICO 3.3.5. Variación de la población inactiva en el mercado laboral según sexo y tipo de inactividad sobre el mismo trimestre del año anterior en Andalucía. 2T/2017**



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

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

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

La Encuesta de Población Activa (EPA) informa sobre las causas por las que esta población no participa en el mercado de trabajo. En el 2º Trimestre de 2017 el principal motivo para que una persona que no trabaja no busque empleo es que esté percibiendo una pensión de jubilación. Se dan diferencias por sexo, ya que entre las mujeres el principal motivo de inactividad es el estar dedicadas a las tareas del hogar (38,9% de las mujeres andaluzas inactivas). Los hombres, sin embargo, citan el cobro de una pensión de jubilación como razón principal de inactividad (54,8% de los casos), en línea con el conjunto de la población.

El análisis interanual de las causas de inactividad permite observar un aumento del 17,5% en número de mujeres que señalan como causa de inactividad el estado de incapacidad permanente, mientras que entre los hombres crece un 4,4%. Cuando el motivo es la realización de labores del hogar, el comportamiento es distinto entre sexos, ya que sube entre los hombres (un 17,5%) y baja entre las mujeres (un 2,1%).

Hay un 5,6% menos de hombres inactivos por estar estudiando, mientras que sube el número de mujeres inactivas por esta causa, en un 0,3%. Sube también como motivo de inactividad el

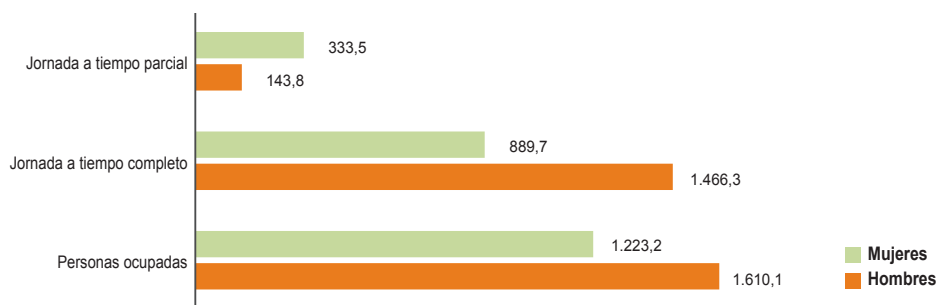
estar percibiendo una jubilación, un 8,7% entre las mujeres y un 0,8% entre los hombres. Finalmente la inactividad en la categoría de “Otras situaciones” aumenta entre las mujeres un 0,2% y un 1,8%, es decir con mayor intensidad, entre los hombres.

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

*Consejería de Empleo, Empresa y Comercio*

Atendiendo al tipo de jornada laboral –se distingue entre jornada completa (la ordinaria laboral de la empresa) y jornada parcial (la inferior a la habitual en la empresa)– se observa que en Andalucía, la ocupación femenina se caracteriza por el alto porcentaje de personas con jornada parcial (27,3%), en comparación con el de hombres con este tipo de contrato (8,9%).

**GRÁFICO 3.3.6.1 Población ocupada según sexo y jornada laboral en Andalucía. Año 2016**



Nota: Miles de personas, media anual.

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

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

En ambos sexos, es habitual que el motivo por el que se trabaja a jornada parcial es no haber encontrado un trabajo de jornada completa. Sin embargo, en el caso de las mujeres, hay otra causa que suele darse de forma bastante generalizada, que es el cuidado de personas dependientes (niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores) siendo menos común que ocurra así en el caso de los hombres, por lo que suele considerarse un indicador de la precariedad laboral femenina.

#### Personas ocupadas según ocupación

Debido al tipo de empleo a desempeñar, y en otros casos por la desigualdad en las oportunidades de acceso al empleo, existen determinadas profesiones que generalmente presentan una mayor especialización masculina o femenina.

CUADRO 3.3.6. Personas ocupadas según sexo y ocupación en Andalucía (CNO11). Año 2016

	Mujeres	Hombres	Total
Directores y gerentes	31,3	72,9	104,2
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	172,3	91,4	263,7
Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	71,4	107,4	178,7
Técnicos; profesionales de apoyo	98,7	160,7	259,4
Empleados de oficina que no atienden al público	56,2	45,4	101,7
Empleados de oficina que atienden al público	92,6	42,4	135,0
Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	241,4	215,3	456,7
Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	138,9	42,4	181,3
Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	4,9	75,9	80,8
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	13,8	64,3	78,1
Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	1,4	134,8	136,1
Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	27,5	156,2	183,7
Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	9,7	21,1	30,8
Conductores y operadores de maquinaria móvil	3,4	135,8	139,3
Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	193,2	41,4	234,6
Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	65,8	182,6	248,4
Ocupaciones militares	1,0	20,0	21,0
<b>TOTAL</b>	<b>1.223,2</b>	<b>1.610,1</b>	<b>2.833,4</b>

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

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

Se observa por ejemplo que entre las personas empleadas como trabajadores cualificados de la construcción o como conductores y operadores de maquinaria móvil se contabilicen sólo un 1% y un 2,5% de mujeres respectivamente, mientras que en el caso de los servicios de salud y el cuidado de personas o de los trabajadores no cualificados en servicios<sup>8</sup> se invierte esta situación, siendo mujeres el 76,6% de las personas ocupadas en el primer caso y el 82,3% en el segundo.

Por otra parte, en puestos de dirección<sup>9</sup>, la proporción de mujeres es muy inferior a la de hombres (concretamente, un 30% de mujeres), pese a que para acceder a estos cargos es necesario contar con formación superior al ser de alta cualificación, y en estos niveles

8 En este Grupo Principal de Ocupación se encuadran empleos con una tradicional especialización femenina e importante peso en nuestro tejido productivo como "Empleados Domésticos" o "Personal de Limpieza de Oficinas, Hoteles y otros establecimientos similares".

9 Incluidos en el Gran Grupo de Ocupación 1 "Directores y gerentes" de la CNO-11.

formativos no hay diferencias importantes por sexo, lo que resulta muy significativo desde el punto de vista de género.

En cambio, entre los técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza (segundo grupo en cuanto a nivel de cualificación laboral), se da la situación contraria, y un 65,3% de las personas empleadas en 2016 eran mujeres.

### **Personas ocupadas según sector**

El sector Servicios es el que tiene un mayor peso en el sistema productivo andaluz, suponiendo este tipo de actividades el 76,8% del empleo en nuestra Comunidad Autónoma en 2016. Aunque el número de empleados y empleadas en estas actividades (Servicios) se reparten prácticamente de forma equitativa, dependiendo del subsector sí se aprecian diferencias.

Así, mientras que en el Transporte y las Comunicaciones ocho de cada diez empleados son hombres, en los Servicios públicos y en el grupo de Otros servicios se aprecia una presencia de mujeres (59,3% y 66%, respectivamente) por encima de la presentada tanto por la totalidad del sector (50,5%) como por el mercado laboral andaluz (43,2%). Es necesario recordar que, en el grupo de Otros servicios, se encuentran las Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y Otros servicios personales, actividades que tradicionalmente se han vinculado al mercado laboral de las mujeres.

Por otro lado, en el Comercio y reparaciones, y en los Servicios a empresas, el número de ocupados está repartido por sexo prácticamente de forma equilibrada, aunque en ambos casos, con una menor presencia de mujeres. El resto de sectores de actividad económica (Agricultura y Pesca, Industria y Construcción) que suman sólo el 23,2% de los empleos de nuestra Comunidad Autónoma, presentan en cambio una marcada masculinización. El caso más extremo se da en la Construcción, donde el 94,8% de las personas ocupadas son hombres, seguido del sector Industrial (en este caso hay un 78,5% de hombres) y del sector primario (un 74,7%).

Si comparamos además con años anteriores no ha habido cambios relevantes, ni en como se distribuyen las mujeres por sector de actividad económica (nueve de cada diez trabajaban en el sector servicios), ni en la proporción de las mismas con respecto a los hombres dentro de cada actividad. No obstante, debemos destacar una mejora en la evolución de las mujeres en términos de creación de empleo en 2016 en todas las ramas económicas, salvo en la de Otros servicios. En las ocupaciones relacionadas con los Servicios Públicos se ha producido el mayor aumento de mujeres ocupadas con respecto a 2015, aportando 17.300 puestos de trabajo femenino a nuestra Comunidad Autónoma.

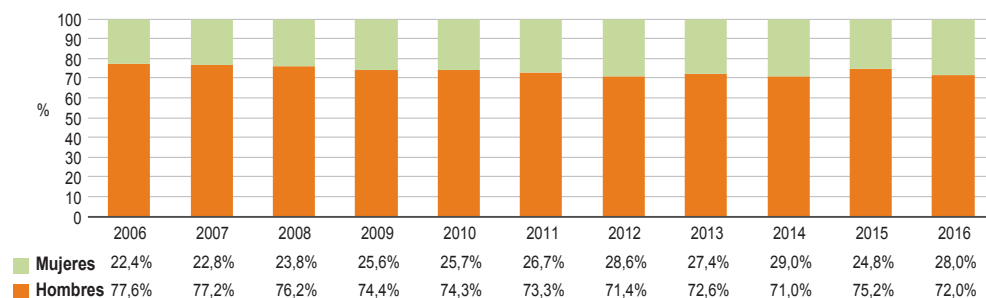
### **Personas empleadoras según sexo**

Atendiendo a 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 Encuesta de Población Activa incluye entre sus dimensiones de estudio la situación profesional de la población ocupada y cuantifica el número de personas empleadoras que hay en nuestro mercado laboral.

Dado que la creación de nuevas empresas es fundamental para la dinamización del territorio y la generación de riqueza, es un elemento clave el análisis de esta variable. Teniendo en cuenta las dificultades añadidas que encuentran en la incorporación al mercado de trabajo las mujeres, se debe apoyar con mayor intensidad a las emprendedoras.

El número de personas empleadoras que se registra en Andalucía en 2016 según la Encuesta de Población Activa, es de 155.500 personas, lo que supone 14.600 más que en 2015. Este incremento se debe al aumento tanto del número de mujeres empleadoras, que se cifra en 8.500, como del de hombres, con 6.100 hombres más. Destaca en esta evolución el importante incremento que en 2016 ha experimentado el número de mujeres empleadoras, que sube un 24,25%, llegando a un total de 43.500, es decir un 28% del total de personas empleadoras.

**GRÁFICO 3.3.6.2. Personas empleadoras según sexo en Andalucía. Periodo 2006–2016**



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

El gráfico muestra que no se han producido en el periodo representado cambios significativos en cuanto a la presencia de mujeres entre las personas que emprenden en Andalucía, pues la proporción de hombres se mantiene en torno a tres cuartas partes del total.

Sin embargo, desde 2008, ha sido mejor la evolución de las mujeres en el conjunto de personas empleadoras, pues la proporción de mujeres empleadoras ha subido en torno a cinco puntos porcentuales, llegando al 28%, como consecuencia del menor descenso entre las mujeres entre 2009 y 2011, y de que en 2012 y 2014, su número aumenta mientras desciende el de hombres empleadores. Así pues, al finalizar este periodo había en Andalucía en torno a 44.900 hombres empleadores menos, mientras que la caída en el caso de las mujeres empleadoras se establece en 4.000 personas que, en términos relativos, se traducen en bajadas del 30,2% y del 8,7% respectivamente.

Aunque bien es cierto que en el año 2015 ha disminuido el porcentaje de mujeres empleadoras respecto a 2014, en 2016 vuelve a incrementarse dicha proporción situándose en el 28%.

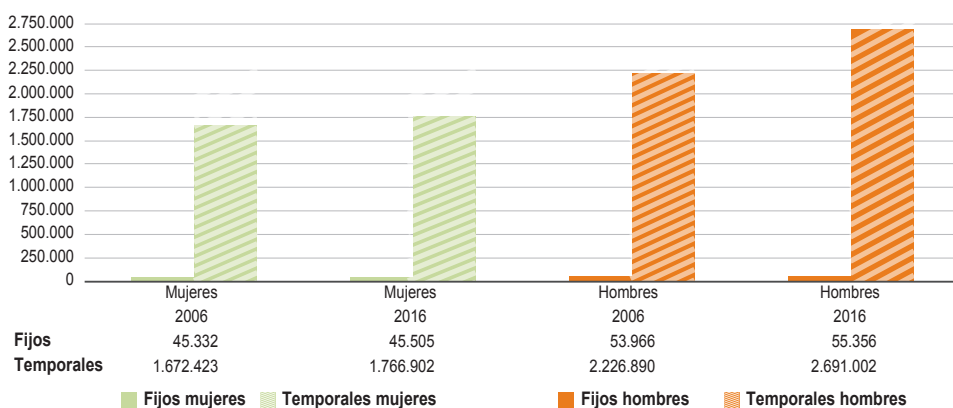
### 3.3.7. Tipo de contrato o relación laboral según sexo

Consejería de Empleo, Empresa y Comercio

#### Tipo de contrato registrado

Tanto en España como en Andalucía, la contratación registrada se caracteriza por una alta proporción de contratos temporales. Esto se debe a que, usualmente, los contratos, aunque se prevea una duración a largo plazo, son en origen contratos eventuales, que posteriormente se transforman en indefinidos. Así, en 2016, de cada cien contratos registrados en Andalucía, 98 son de carácter temporal y sólo 2 indefinidos. Esto se da tanto para ambos sexos, aunque la temporalidad es ligeramente mayor entre los hombres (98%) que entre las mujeres (97,5%).

GRÁFICO 3.3.7.1. Tipo de contrato registrado según sexo en Andalucía. Años 2006 y 2016



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

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE).

No se observan grandes diferencias entre la temporalidad de los contratos registrados en los años 2006 y 2016; igualmente, no hay diferencias significativas entre estos dos años, en los valores obtenidos para cada sexo. Se observa un crecimiento generalizado de la contratación en el periodo de diez años estudiado, tanto fija como temporal. Por sexo, se evidencia que tanto para las mujeres como para los hombres aumenta más la contratación temporal que la fija. Sin embargo, se producen particularidades en la evolución por sexo, ya que entre las mujeres la contratación temporal aumenta un 5,7% y la fija un 0,4%, mientras que en los hombres, la subida en los contratos temporales es mucho mayor, concretamente de un 20,8%, frente a la subida en la contratación fija del 2,6%.

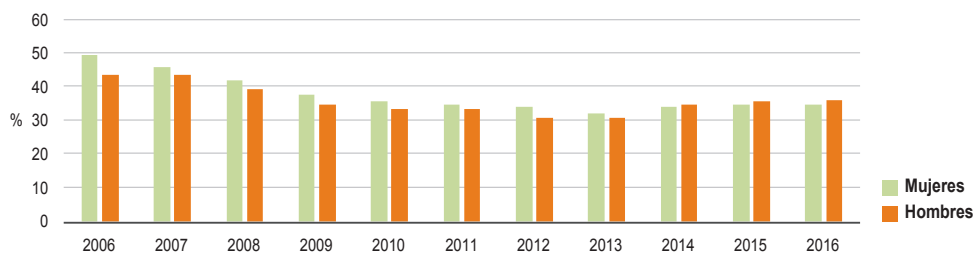
#### Tasa de temporalidad

En el periodo 2006–2016, debido a que en los años de crisis el desempleo afectó en primer lugar y en mayor medida a las personas que tenían menor estabilidad laboral, mientras que las que tenían contrato indefinido conservaron su trabajo o tardaron más en perderlo, la



tasa de temporalidad no subió, sino que descendió, al bajar la proporción de personas con contrato temporal en el mercado de trabajo.

**GRÁFICO 3.3.7.2. Tasa de temporalidad según sexo en Andalucía. Periodo 2006–2016**



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).

La tasa de temporalidad comienza a descender en 2007, iniciando una tendencia que se mantiene hasta 2013, presentando los descensos más pronunciados en 2008 y 2009. Entre 2007 y 2009, la caída es de más de 8 puntos porcentuales. A partir de 2014, la tasa de temporalidad comienza a subir llegando en 2016 al 35,6%.

Analizando por sexo, aunque la tasa de temporalidad en las mujeres ha sido históricamente algo superior a la de los hombres, a partir de 2014 se invierte esta situación, registrándose menores tasas de temporalidad en las mujeres asalariadas con contratos temporales si comparamos con los hombres. En 2016, el 36,2% de los hombres asalariados tenían en Andalucía un contrato temporal, frente al 34,8% de las mujeres. La tasa masculina baja en 7,5 puntos porcentuales desde 2006, y la femenina, en 14,8 puntos.

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

La Encuesta de Población Activa (EPA) proporciona información de las principales categorías poblacionales en relación con el mercado de trabajo (población ocupada, población parada y población inactiva), así como de las clasificaciones de estas categorías según distintas variables. Una de esas clasificaciones es la que agrupa a las personas ocupadas en trabajadoras por cuenta ajena –asalariadas– y en trabajadoras por cuenta propia y permite analizar la tipología del contrato y del empleador (sector público o privado) en el caso de las personas trabajadoras asalariadas.

Centrándonos en los resultados de la EPA para el año 2016, entre las personas asalariadas del sector público andaluz existe una proporción por sexo similar, representando las mujeres algo más, con un 51,3%, frente a los hombres que alcanzan el 48,7% restante. En el caso del sector privado, hay mayor presencia de hombres que de mujeres, suponiendo éstos el 56,4% de las personas asalariadas.

Por otro lado, un contrato de trabajo puede realizarse por tiempo indefinido (fijo) o por una duración determinada (contrato temporal); esta duración dependerá del tipo de contrato y de lo establecido en el mismo. Lo habitual en nuestro mercado laboral (España y Andalucía) es el predominio del empleo temporal entre las personas trabajadoras asalariadas, presentándose menores porcentajes de personas contratadas con una duración indefinida.

En concreto, la tasa de temporalidad (proporción de personas asalariadas de carácter temporal frente al total de personas asalariadas) se cifra en el 35,6% en Andalucía en 2016, ascendiendo al 36,2% para la población asalariada masculina y situándose en el 34,8% entre las mujeres. Analizando la tasa de temporalidad según el sector público o privado, se observa que, en 2016, esta tasa es mayor para las personas trabajadoras del sector privado (40,2%) que para las del sector público (20,4%). No obstante, aunque la temporalidad sea mayor en la empresa privada, esta situación afecta del mismo modo a hombres y mujeres, estando la diferencia en esta tasa en 3,3 puntos porcentuales por encima para los hombres, mientras que en el sector público, la tasa de temporalidad es 9,6 puntos porcentuales superior en el caso de las mujeres (25,1%).

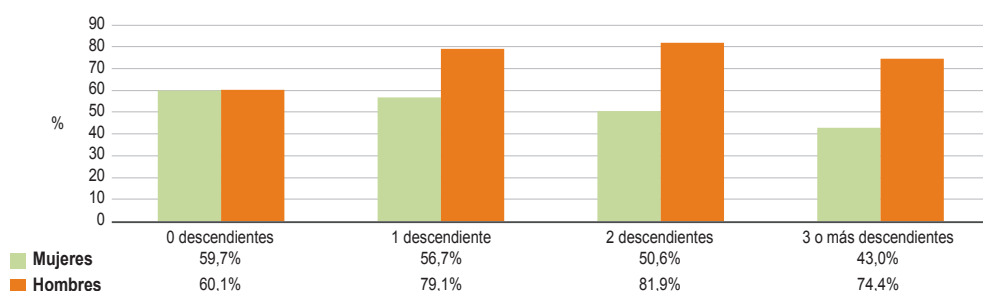
En términos evolutivos, en 2014 creció el número de asalariadas en 9.513 personas, subiendo también en 2015 (aunque con mayor intensidad) en 49.811 mujeres asalariadas más, y en 2016, con 16.003 mujeres asalariadas más. En este último año se ha registrado un mayor número de contratos que en el año anterior de forma generalizada, tanto entre los indefinidos como entre los temporales, y del mismo modo en la empresa privada, no ocurriendo igual en el caso de la pública.

### 3.3.8. Tasa de empleo según número de descendientes

*Consejería de Empleo, Empresa y Comercio*

La tasa de empleo es el indicador que mide la proporción de personas trabajadoras. En este caso el análisis se centrará en las que tienen entre de 25 a 49 años.

**GRÁFICO 3.3.8 Tasa de empleo del grupo de edad de 25 a 49 años según sexo y número de descendientes en Andalucía. Año 2016**



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)

Analizando esta tasa en función del número de descendientes y el sexo de la población con edades comprendidas entre 25 y 49 años para el año 2016, se observa cómo la tasa de empleo femenina es similar a la masculina en ausencia de descendientes. Así, se cifra en las mujeres sin descendientes en el 59,7%, mientras que la tasa en los hombres es de un 60,1%.

A medida que aumenta el número de hijos o hijas, la tasa de empleo de la población femenina de entre 25 y 49 años se ve reducida y se sitúa muy por debajo del valor de la tasa de empleo masculina. De este modo, el diferencial por sexo de la tasa de empleo aumenta considerablemente si pasamos de uno a dos descendientes (de 22,4 puntos porcentuales a 31,3), aunque en el caso de tres o más descendientes ese diferencial es similar respecto a los que tienen dos hijos o hijas (31,4 puntos porcentuales).

### 3.3.9. Empleo de las personas con discapacidad

*Consejería de Igualdad y Políticas Sociales*

Según la información facilitada por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía en su informe anual “El Empleo de las Personas con Discapacidad” donde, al amparo del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, se adopta una nueva metodología de cálculo respecto a la población objeto de la operación estadística incorporando, además de a las personas con un grado de discapacidad reconocida igual o superior al 33%, a los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida un pensión por jubilación o de retiro por incapacidad permanente en el servicio o inutilidad, el número de personas en edad laboral con certificado de discapacidad en 2015 era de 352.300 en Andalucía (un 4,4% más que en 2014), lo que representa un 6,4% de la población de 16 a 64 años, del cual un 59,5% eran hombres y un 40,5% mujeres.

La evolución en cuanto a tasas de actividad, empleo y paro entre los años 2009 y 2015 en Andalucía respecto al colectivo de personas con discapacidad es la siguiente: en 2015, la tasa de actividad de personas con discapacidad en Andalucía ha pasado a ser del 30,6%, representando por sexos, los hombres el 29,1% y las mujeres el 32,9%. Los valores sobre tasa de empleo se cifraron en el 19,1% de la población con discapacidad en Andalucía: un 17,8% para hombres y para las mujeres el 20,9%. En cuanto a la tasa de paro, bajó en tan sólo un año 5,6 puntos, situándose en el 37,7%, y alcanzando el 38,7% en los hombres y el 36,5% en las mujeres.

Por su parte, en 2009, la tasa de actividad fue del 33,9% para los hombres y del 24,9% para las mujeres; la tasa de empleo alcanzó un valor del 25,1% en los hombres y del 17,9% en las mujeres; y, por último, la tasa de paro fue del 25,6% para los hombres y del 28,2% para las mujeres.

Comparando estos dos años de referencia, se observa que en general se reduce la brecha de género. Sin embargo, se ha producido la inversión de la misma en la tasa de actividad, así como una continuidad en el aumento de dicha tasa en la población con discapacidad, especialmente en las mujeres, debido fundamentalmente a las políticas desarrolladas por el

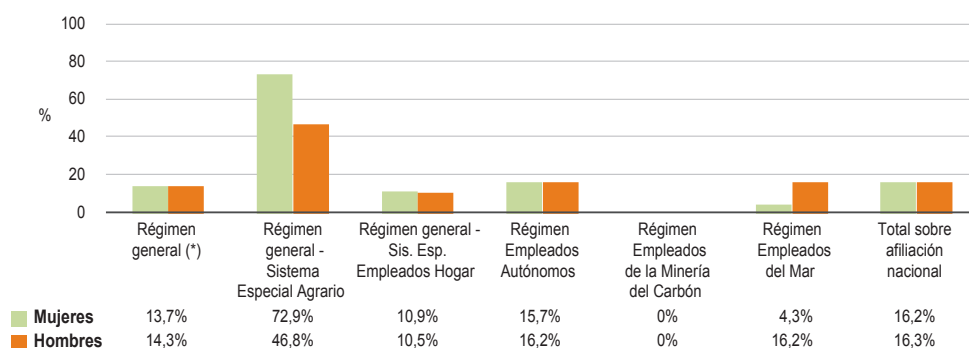
Gobierno andaluz. En este sentido, cabe reseñar el Proyecto de Ley de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, que próximamente será sometido a la aprobación del Pleno del Parlamento de Andalucía, donde expresamente se recogen políticas activas de empleo en colaboración con el Servicio Andaluz de Empleo con medidas de acción positiva tales como reservas a favor de las personas con discapacidad respecto al número de plazas en los cursos de formación para el empleo, escuelas taller o talleres de empleo, así como instrumentos de planificación permanentes sobre empleabilidad de las personas con discapacidad, con medidas específicas tanto en el ámbito público como en el privado, y con un enfoque integrado de género con el objetivo de igualar las tasas de hombres y mujeres con discapacidad.

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

*Consejería de Empleo, Empresa y Comercio*

Si se analiza la proporción que representan los hombres y mujeres andaluces en el total de personas trabajadoras afiliadas en alta laboral al Sistema de la Seguridad Social a nivel nacional (del 16,2% y del 16,3% respectivamente), se observa que cuentan con una presencia similar.

**GRÁFICO 3.3.10.1 Afiliaciones a los diferentes regímenes de Seguridad Social sobre el total nacional según sexo en Andalucía. Año 2017**

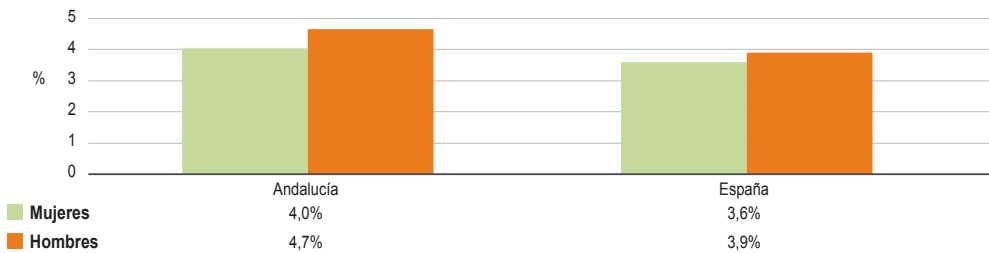


Nota: Datos a 31 de Mayo de 2017. \* No incluye el S.E. Agrario ni el S.E. Empleados de Hogar  
Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Por regímenes, destaca la presencia de mujeres andaluzas a nivel nacional entre las trabajadoras afiliadas al Sistema Especial Agrario: tres de cada cuatro mujeres afiliadas a este régimen son andaluzas. En sentido contrario, es reseñable la subrepresentación de mujeres andaluzas en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, ya que solo 4 de cada 100 mujeres que se afilian a este régimen lo hacen en Andalucía (en el caso de los hombres esta proporción asciende al 16%).

En el resto de los regímenes no se observan grandes diferencias por sexo. En el caso del Régimen General la presencia de trabajadores andaluces es del 14,3% sobre el total nacional de afiliados, siendo 0,6 puntos porcentuales menos esa representación en el caso de la mujer; en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos la proporción sobre el total nacional de la afiliación de las mujeres es del 15,7% frente al 16,2% de los hombres; y en el Régimen Especial de Empleados del Hogar la representación de la afiliación de las mujeres en Andalucía respecto al total de afiliación de mujeres en el territorio nacional es 0,4 puntos porcentuales superior que la representación masculina, 10,9% frente al 10,5%.

**GRÁFICO 3.3.10.2. Variación del número de afiliaciones a la Seguridad Social según sexo en Andalucía y España. Año 2017 sobre el mismo mes del año 2016**



Nota: Datos a 31 de mayo de 2017.

Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Tomando como referencia el mes de mayo de 2017, se analiza la evolución interanual de la afiliación por sexo, observándose que en ambos casos se han producido incrementos. El aumento experimentado por la afiliación masculina en Andalucía (4,7% más), entre mayo de 2016 y el mismo mes de 2017, ha sido algo más pronunciada que en el caso de las mujeres (del 4% más) en este mismo periodo. La evolución a nivel nacional para la referencia temporal considerada es similar, ya que la afiliación también ha crecido un poco más en el caso masculino (3,9% de incremento en los hombres y 3,6% en las mujeres).

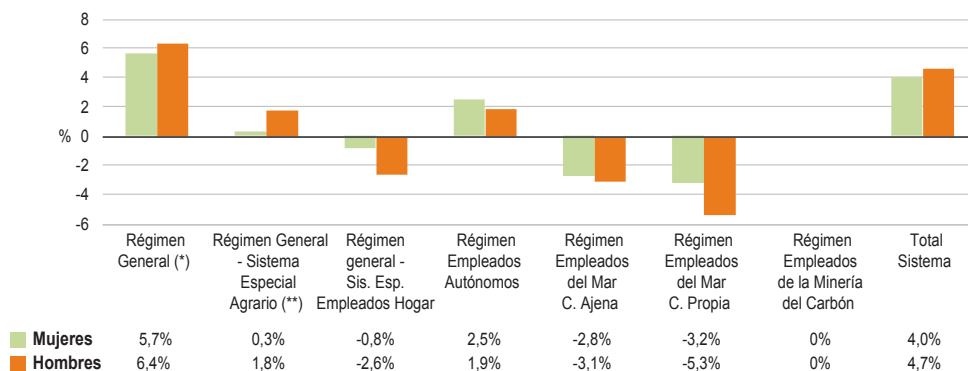
### 3.3.11. Evolución interanual del número de afiliaciones a la Seguridad Social según régimen

*Consejería de Empleo, Empresa y Comercio*

La evolución interanual de la afiliación por regímenes entre mayo de 2016 y el mismo mes de 2017, muestra una evolución positiva para ambos sexos en el Régimen General<sup>10</sup>, el Sistema Especial Agrario y el Régimen de Empleados Autónomos, sin apreciarse diferencias por sexo significativas.

<sup>10</sup> No Incluye el S.E. Agrario ni el S.E. Hogar.

**GRÁFICO 3.3.11 Tasa de variación de afiliación a los diferentes regímenes de la Seguridad Social según sexo en Andalucía entre mayo de 2016 y mayo de 2017**



Nota: Mayo 2017/ Mayo 2016.

\* No incluye el S.E. Agrario ni el S.E. Hogar.

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

Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Respecto a los descensos producidos, en los regímenes en los que baja la afiliación, esta bajada se da tanto para los hombres como para las mujeres. En el Sistema Especial de Empleados de Hogar, en términos relativos, es superior la bajada en el caso masculino, cifrada en un 2,6% menos (un 0,8% entre las mujeres) aunque en valores absolutos, la bajada se traduce en 57 hombres menos y 357 mujeres menos. En los regímenes de Trabajadores del Mar, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, los descensos observados son algo más intensos para los hombres. En el Régimen Especial de Empleados del Mar por cuenta ajena, la afiliación de las mujeres baja un 2,8%, mientras que en los hombres la caída es de un 3,1%. Si es por cuenta propia, la diferencia por sexos es algo mayor, cayendo la afiliación femenina un 3,2% y la masculina un 5,3%.

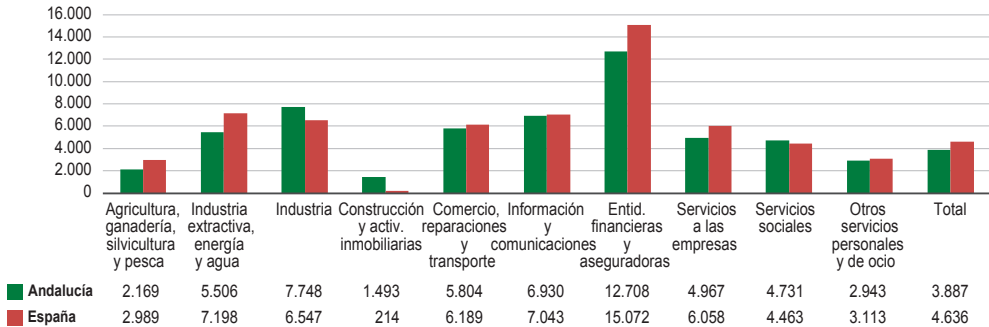
### 3.3.12. Salario Bruto Anual

*Consejería de Empleo, Empresa y Comercio*

La diferencia salarial es uno de los principales elementos de la desigualdad laboral entre hombres y mujeres. Esta diferencia salarial por sexo se cifra en 2015 en Andalucía en 3.887€ anuales, por debajo de los 4.636€ de diferencia que se dan a nivel nacional.

Las mayores diferencias retributivas por sexo en nuestra Comunidad se producen en el sector de las Entidades financieras y aseguradoras, en la Industria y en la Información y comunicaciones. Por el contrario, la menor diferencia salarial se observa en la Construcción y las Actividades inmobiliarias, así como en la Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca.

**GRÁFICO 3.3.12.1. Diferencias retributivas netas sobre el salario bruto anual entre mujeres y hombres en Andalucía y España según sectores. Año 2015**

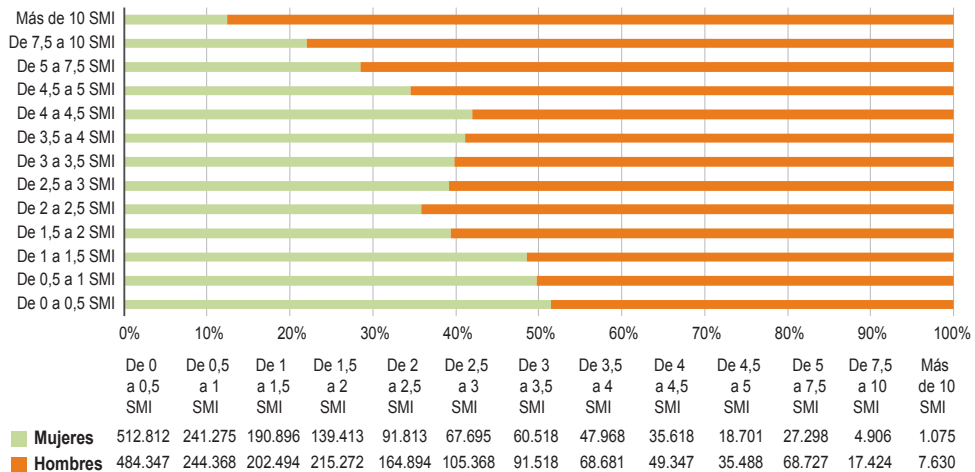


Nota: El dato de España corresponde al Territorio de Régimen Fiscal Común, es decir, todas las Comunidades Autónomas excepto Navarra y el País Vasco. La clasificación de los sectores de actividad corresponde a la CNAE 2009.

Fuente: Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT).

Exceptuando la Construcción y las Actividades inmobiliarias, la Agricultura, y los Otros servicios personales y de ocio, en el resto de sectores distinguidos las diferencias retributivas superan los 3.887€ anuales de diferencia que se da de forma global en nuestra Comunidad Autónoma.

**GRÁFICO 3.3.12.2. Personas asalariadas según sexo y tramo de salario en Andalucía. Año 2015**



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

El SMI de 2015 ascendió a 9.080,40 euros anuales.

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

La medición de las diferencias salariales por sexo se lleva a cabo estudiando la distribución de hombres y mujeres de la población asalariada en función de la retribución por su trabajo, permitiendo así observar los desequilibrios existentes.

Los sueldos se categorizan en función del Salario Medio Interprofesional (SMI<sup>11</sup>) de cada país, permitiendo en primer lugar la comparación en el tiempo de los cambios en esta distribución de la población, y observar cambios estructurales evolutivos (permitiría comprobar por ejemplo cuantas personas trabajadoras estaban por encima del SMI hace diez años y en la actualidad, independientemente de la cantidad que suponga), y, en segundo, su comparación con otros países.

En el gráfico anterior, se evidencia cómo crece la diferencia entre hombres y mujeres a medida que van siendo más altos los salarios, pudiéndose distinguir o establecer tres tramos retributivos que marcan las diferencias por sexo. En los rangos salariales inferiores (menos del 1,5 SMI) no hay diferencias por sexo de consideración. Las diferencias comienzan a ser significativas en los intervalos que van desde el 1,5 a 4,5 veces el SMI, con una proporción de mujeres en torno al 40% en todos los tramos. El segundo escalón –más acusado– se identifica entre quienes perciben las mayores rentas (a partir de 4,5 veces el SMI), con un porcentaje cercano al 30% el número de mujeres que cobran estos sueldos, sólo sobrepasándose este porcentaje en el caso más bajo de dicho escalón.

### 3.3.13. Pensiones de carácter contributivo

*Consejería de Empleo, Empresa y Comercio*

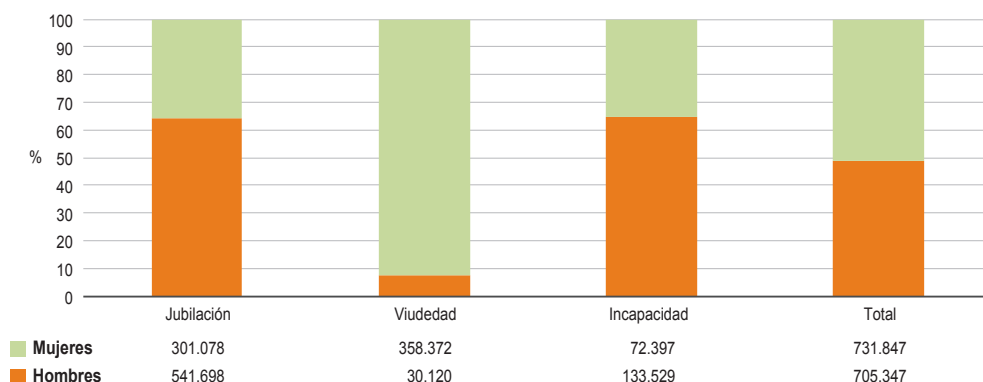
El sistema público de pensiones en España cubre un conjunto de contingencias relacionadas con el envejecimiento (jubilación), el fallecimiento (viudedad, orfandad y en favor de familiares) y la enfermedad (incapacidad permanente).

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

11 El SMI en 2015 ascendió en España a 9.080,40 euros anuales.



GRÁFICO 3.3.13.1 Pensiones contributivas según sexo y clase en Andalucía. Año 2016



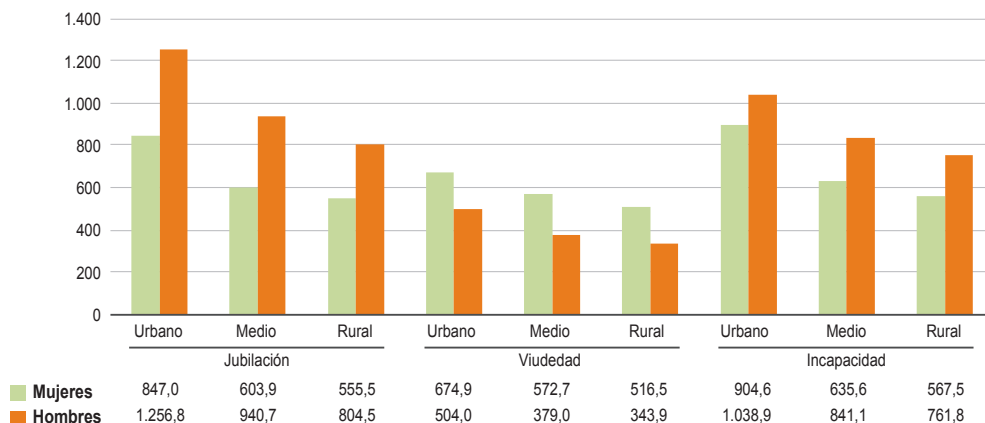
Nota: Datos a 31 de diciembre de 2016. No se incluyen Orfandad y Favor Familiar.

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

El número de personas beneficiarias de pensiones contributivas en la Comunidad Autónoma de Andalucía asciende en 2016 a 1.437.194 personas, que se distribuyen casi a partes iguales entre mujeres (51%) y hombres (49%). Sin embargo existen diferencias al observar los datos por tipo de pensión, lo que conlleva consecuencias en relación a la cuantía que reciben. Siguiendo la tendencia del año 2015, las mujeres son mayoría en las de viudedad (92,2% de mujeres frente a un 7,8% de hombres) mientras los hombres reciben mayoritariamente las de jubilación (64,3% con respecto al 35,7% de mujeres) y las de incapacidad en proporciones muy similares, 64,8% y 35,2% respectivamente.

Existen diferencias notables entre hombres y mujeres en las cuantías recibidas por las pensiones contributivas. Desde la perspectiva de género es revelador el análisis pormenorizado de los datos relativos a la cuantía de las pensiones, no sólo teniendo en cuenta el sexo y la modalidad, sino también el grado de urbanización del lugar de residencia, una variable que se incorpora este año por primera vez en los análisis incluidos en este capítulo.

En general, se observa que el importe medio de las pensiones de jubilación e incapacidad se reduce alrededor de un 30% desde el entorno urbano al más ruralizado. En cuanto a las pensiones de viudedad, éstas son un 25% más bajas en el medio rural.

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

Nota: Debido a su reciente creación, no se recoge en la clasificación que realiza Eurostat relativa al grado de urbanización información sobre 4 municipios.

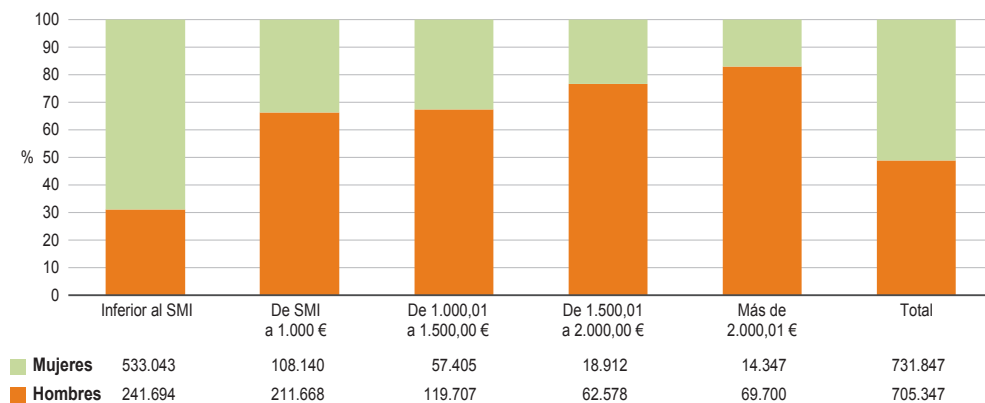
Fuentes: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Eurostat.

La brecha más amplia entre mujeres y hombres se da en las pensiones de jubilación y en los municipios con grado medio de urbanización donde los hombres perciben una media de 336,7 euros más que las mujeres, es decir un 55,8% más. Le sigue el entorno urbano donde la diferencia es de 409,8 euros, un 48,4% inferior, y por último el medio rural con una diferencia de 249 euros, es decir, un 44,8% más baja que la de los hombres.

La cuantía media de las pensiones de viudedad, mayoritariamente femeninas, refleja una brecha de género que afecta a los hombres. En el entorno urbano las diferencias entre sexos son más reducidas ya que las mujeres perciben de media un 33,9% (170,9 euros) más que los hombres, mientras que en los municipios intermedios o los de carácter rural, las mujeres perciben de media una pensión alrededor de un 50% más elevada.

Por último, con respecto a las pensiones por incapacidad, la brecha de género se amplía a medida que el municipio es más pequeño, así los hombres cuentan, en los municipios considerados urbanos en esta clasificación de Eurostat, con una pensión un 14,8% más elevada que las mujeres. En el entorno rural esta diferencia se eleva a un 34,2%, lo que supone 194,3 euros más de media.

**GRÁFICO 3.3.13.3. Pensiones contributivas según sexo y tramos de cuantía en Andalucía. Año 2016**



Nota: El Salario Mínimo Interprofesional (SMI) de 2016 ascendió a 655,20 euros/mes.

Datos a 31 de diciembre de 2016. No se incluyen Orfandad y Favor Familiar.

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

Dado que las pensiones contributivas son aquellas cuya concesión está generalmente supeditada a una previa relación jurídica con la Seguridad Social (acreditar un período mínimo de cotización en determinados casos), se perciben siempre que se cumplan una serie de requisitos exigidos. Son de carácter indefinido.

Teniendo en cuenta además que la cuantía a percibir es producto de las aportaciones efectuadas en su vida laboral activa por las personas trabajadoras y el empresariado, si se trata de personas trabajadoras por cuenta ajena, es de esperar que se den importantes diferencias en las cantidades recibidas por los y las beneficiarias si distinguimos por sexo, derivadas de la divergencia salarial entre hombres y mujeres en nuestra Comunidad Autónoma.

En diciembre de 2016, son mayoría las mujeres que perciben las pensiones contributivas más bajas, suponiendo el 68,8% de las personas que cobran menos de 655,20 euros, que es el Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

Si nos centramos en los cuatro tramos salariales siguientes incluidos en el gráfico, el número de mujeres contabilizadas apenas llega a la tercera parte en los dos primeros (aproximadamente de 1 SMI a 1.000€, en el primer rango, y de 1.000,01€ a 1.500€ en el segundo), descendiendo este porcentaje al 23,2% en el siguiente intervalo (1.500,01€ a 2.000€) y bajando hasta el 17,1% en el colectivo de las rentas superiores.

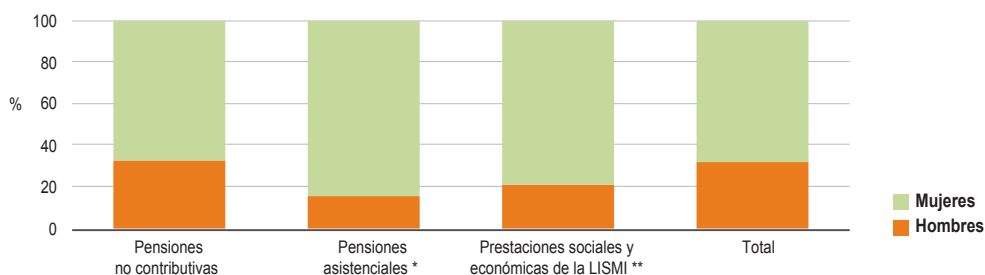
Otro dato que resume la desfavorable situación de las mujeres en cuanto a las cuantías percibidas es el hecho de que sólo el 4,5% de éstas cobran más de 1.500 euros (aproximadamente 2,3 veces el SMI), mientras que, en el caso de los hombres, este porcentaje sube al 18,8%.

### 3.3.14. Pensiones asistenciales o de naturaleza no contributiva

*Consejería de Empleo, Empresa y Comercio*

A diferencia de las prestaciones contributivas, las no contributivas o asistenciales son principalmente aquellas en las que, cumpliendo todos los requisitos para una prestación contributiva, no se ha generado derecho a la misma por no cumplir el periodo mínimo de carencia, es decir, el tiempo exigido de cotización, de tal forma que se presentan como un medio de ayuda a todas las personas que carezcan de recursos suficientes, complementando así a las ayudas de naturaleza contributiva.

**GRÁFICO 3.3.14.1. Población beneficiaria de prestaciones no contributivas según sexo y tipo de prestación en Andalucía. Año 2016**



Nota: Datos a diciembre de 2016.

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

\*\* Prestaciones socioeconómicas para personas con discapacidad.

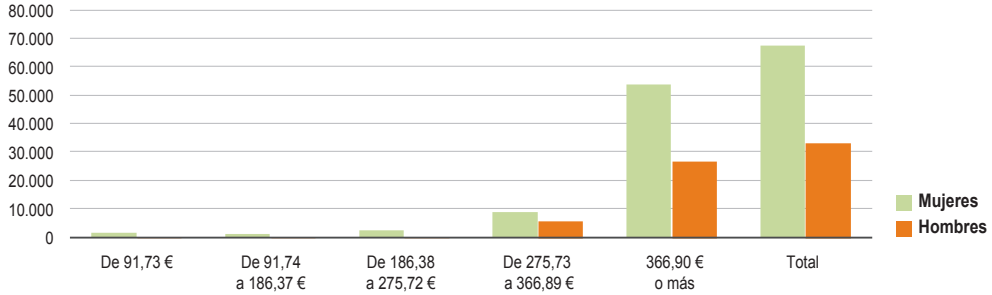
Fuente: Consejería de Igualdad y Políticas Sociales.

En 2016, el 67,6% de las personas beneficiarias de este tipo de prestaciones han sido mujeres, 71.680 en total. Este alto porcentaje de mujeres deja ver, por tanto, la existencia de una mayor dificultad en este colectivo en el cumplimiento de los requisitos establecidos en las prestaciones contributivas, consecuencia en gran medida de la menor integración de las mujeres en el mercado laboral que se ha dado tradicionalmente en nuestro país.

Si bien es cierto que la proporción de mujeres beneficiarias supera notablemente a la de hombres de forma genérica, al distinguir por tipo de ayuda, se observan diferencias por sexo. En el caso de las pensiones asistenciales y las prestaciones sociales y económicas de la anterior LISMI<sup>12</sup> es donde mayor diferencia se da entre mujeres y hombres. Concretamente, en el caso de las primeras, el porcentaje de mujeres alcanza el 84,3% del total (1.867 beneficiarias), y en las segundas, las mujeres suponen el 78,9% del total (2.104 perceptoras).

12 Ley 31/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido (LISMI) ha sido derogada por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundado de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

**GRÁFICO 3.3.14.2. Población beneficiaria de pensiones no contributivas según sexo y cuantía de la pensión en Andalucía. Año 2016**



Nota: Datos a diciembre de 2016.

Fuente: Consejería de Igualdad y Políticas Sociales

Por último, analizando las cuantías de las pensiones no contributivas, el 66,9% del total de quienes se benefician de pensiones no contributivas son mujeres que perciben la cuantía de 366,90€ o más (concretamente 53.852 mujeres), mientras que el número de hombres que reciben esta misma cantidad suponen el 33,1% restante. El resto de cuantías –inferiores– agrupan sólo al 20,4% de los perceptores.

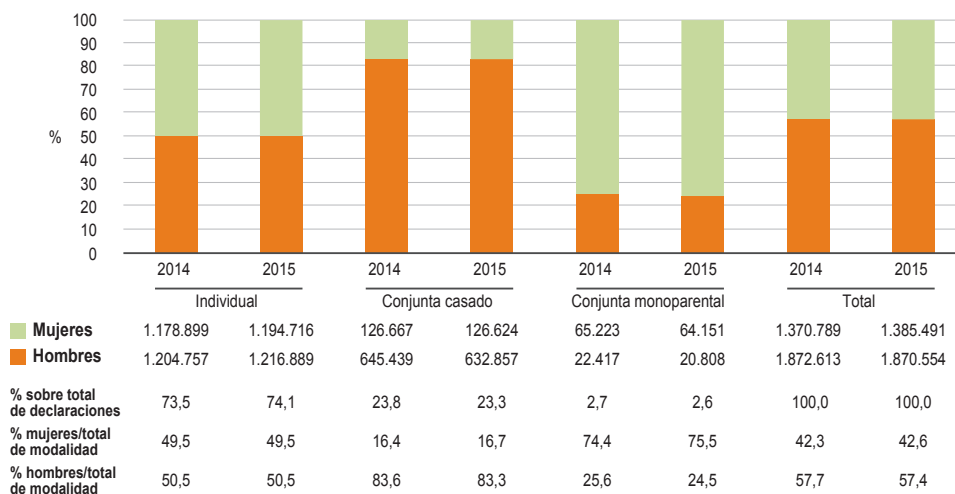
## 3.4. TRIBUTOS

### 3.4.1. Impuesto de la Renta sobre las Personas Físicas

*Consejería de Hacienda y Administración Pública*

El IRPF (Impuesto de la Renta sobre las Personas Físicas) grava las distintas fuentes de rentas obtenidas por las personas físicas, entendidas como la totalidad de sus rendimientos –del trabajo, capital y actividades económicas–, ganancias y pérdidas patrimoniales y las imputaciones de renta establecidas por la Ley.

**GRÁFICO 3.4.1** Declaraciones del IRPF según sexo y modalidad de declaración en Andalucía. Años 2014 y 2015



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

Fuente: Agencia Tributaria de la Administración del Estado.

Las declaraciones presentadas en el ejercicio 2016 en la Comunidad Autónoma de Andalucía correspondiente a la campaña de IRPF 2015 ascendieron a un total de 3.256.045. De ellas el 57,4% pertenecieron a personas físicas declarantes sujetos pasivos hombres (1.870.554 declaraciones) y el 42,6% a personas declarantes sujetos pasivos mujeres (1.385.491 declaraciones).

Del total de las declaraciones de la campaña 2014 (3.243.402), el 57,7% correspondieron a declarantes hombres con 1.872.613 declaraciones, y el 42,3% declarantes sujetos pasivos mujeres con 1.370.789 declaraciones presentadas.

Comparando los datos del número de autoliquidaciones de la campaña IRPF 2015 con las declaradas en las campañas de IRPF 2014, la primera conclusión que se obtiene es que en la campaña de renta 2015 (presentadas en 2016) ha aumentado el número de declaraciones en un 0,4% respecto al ejercicio anterior (12.643 declaraciones). Tal aumento viene propiciado por las declaraciones presentadas por mujeres, que han sido 14.702 más, descendiendo las de hombres en 2.059.

Como consecuencia de ello, la representación de las mujeres sobre el total de declaraciones presentadas en la campaña 2015 ha aumentado, tal y como viene siendo la tendencia de años anteriores. Se puede decir que ambas campañas –2014 y 2015– se ajustan a los márgenes considerados de representación equilibrada entre hombres y mujeres (40%–60%).

Analizando las formas de presentación<sup>13</sup> según la situación familiar, se observa que del total de las declaraciones de IRPF presentadas en la campaña 2015, 2.411.605 correspondieron a declaraciones individuales (74,1%), mientras que las presentadas en la campaña 2014 de forma individual fueron 2.383.656 declaraciones (73,5%) produciéndose por tanto un aumento de 27.949 declaraciones en esta modalidad.

Atendiendo a la variable sexo en la campaña 2015, en declaraciones realizadas mediante declaración individual, el 50,5% fueron presentadas por sujetos pasivos hombres (1.216.889 declaraciones) y el 49,5% por sujetos pasivos mujeres (1.194.716 declaraciones). Por su parte, las declaraciones de renta presentadas de forma individual en campaña de IRPF 2014 por parte de hombres representaron el 50,5% (1.204.757 declaraciones) frente al 49,5% presentadas por mujeres (1.178.899 declaraciones). Por tanto, los porcentajes no han experimentado cambios.

Comparando el número de autoliquidaciones de la campaña IRPF de 2015 con las declaradas en las campañas de IRPF 2014, se deduce que las declaraciones individuales presentadas por sujetos pasivos hombres han aumentado en un 1% (12.132 declaraciones), mientras que las de sujetos pasivos mujeres han crecido en un 1,3% (15.817 declaraciones). En virtud de todo ello, la representación de las mujeres en el total de las declaraciones individuales se encuentra dentro de los márgenes equilibrados (40%–60%).

Las declaraciones de renta en la campaña 2015 bajo la forma conjunta casado<sup>14</sup> y conjunta monoparental<sup>15</sup>, representaron el 25,93% del conjunto (844.440 declaraciones sobre 3.256.045) mientras que en la campaña 2014 fue del 26,51% (859.746 declaraciones sobre 3.243.402).

En la modalidad conjunta casado, en la campaña 2015, el número de sujetos pasivos hombres como primer declarante ascendió al 83,3% (632.857 declaraciones) frente al

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

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

15 Las declaraciones conjunta monoparental en la variable género adopta el sexo del declarante.

16,7% de mujeres (126.624 declaraciones). En la campaña de IRPF 2014 el porcentaje fue del 83,6% para hombres (645.439 declaraciones) frente al 16,4% de mujeres (126.667 declaraciones). Por todo ello, en declaraciones de forma conjunta casado la diferencia entre hombres y mujeres como primeros declarantes sigue siendo evidente, pues los porcentajes representativos de las mujeres son del 16,4% y 16,7% (respectivamente, de la campaña IRPF 2014 y 2015) por lo que se está aún muy lejos de alcanzar los márgenes de equilibrio.

En cuanto a las declaraciones de la campaña IRPF 2015 presentadas de forma conjunta monoparental, alcanzaron el 2,6% del total (84.959 declaraciones) frente al 2,7% (87.640 declaraciones) en la campaña de renta 2014, por lo que esta modalidad ha descendido en un número de 2.681 declaraciones, siguiendo así la tendencia de años anteriores. Del total de declaraciones conjunta monoparental de la campaña IRPF 2015, corresponden a declaraciones de sujetos pasivos hombres el 24,5% (20.808) frente al 75,5% (64.151) de declaraciones realizadas por mujeres. Por su parte, en la campaña de IRPF 2014 el 25,6% (22.417) correspondieron a declaraciones de sujetos pasivos hombres, frente al 74,4% (65.223) de mujeres. Se concluye, por tanto, que en conjunto la presentación de esta forma de declaración ha disminuido en proporción respecto a la campaña IRPF 2014, de forma más acusada en hombres (1.609 declaraciones menos) que en mujeres (1.072 declaraciones menos), continuando así la tendencia de años anteriores.

En la campaña 2014 la representación de las mujeres en las declaraciones conjuntas monoparentales, alcanzó el 74,4% incrementándose en la del 2015 al 75,5%, lejos, por tanto, de los márgenes considerados equilibrados (40%–60%). De igual forma en las declaraciones conjunta casado, tanto el porcentaje del 16,7% de la campaña 2014 como el del 16,4% de la 2015 para las mujeres, distan mucho de lograr este equilibrio.

Por todo ello, en la presentación de declaraciones conjunta, monoparental y casados, las desigualdades de género son manifiestas.

### 3.4.2. Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones

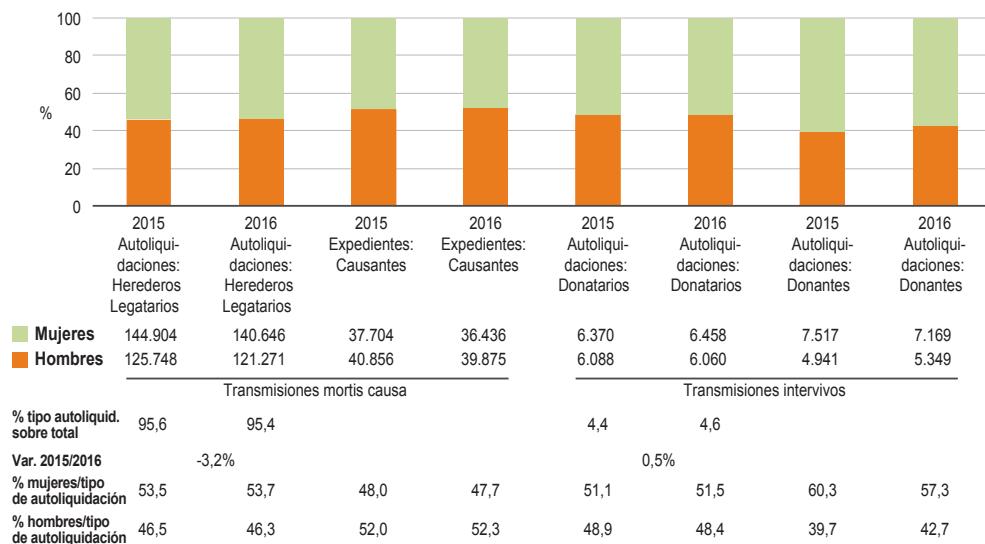
*Consejería de Hacienda y Administración Pública*

En el Impuesto de Sucesiones y Donaciones, la modalidad “mortis causa” grava las adquisiciones de bienes y derechos por herencia, legado o cualquier otro título sucesorio. Asimismo grava la percepción de cantidades por las personas beneficiarias de contratos de seguros sobre la vida, cuando la persona contratante sea distinta de la beneficiaria. La modalidad “inter vivos” grava la adquisición de bienes y derechos por donación o cualquier otro negocio jurídico gratuito “inter vivos”.

El total de autoliquidaciones presentadas mediante modelo 650 por transmisiones “mortis causa”, personas herederas y legatarias, durante el ejercicio fiscal 2016, ascendió a 261.917 autoliquidaciones, de las cuales el 53,7% correspondieron a hechos imposables autoliquidados por sujetos pasivos mujeres (140.646 autoliquidaciones) y el 46,3% por sujetos pasivos hombres (121.271 autoliquidaciones).



**GRÁFICO 3.4.2. Autoliquidaciones del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones según sexo en Andalucía. Años 2015 y 2016**



Nota: El dato de autoliquidaciones 2015 contiene 203 presentadas después del 1 de septiembre de 2016, aun cuando eran hechos imposables devengados en 2015.

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

Por su parte, en el ejercicio fiscal 2015, el total de autoliquidaciones presentadas del modelo 650 por transmisiones “mortis causa”, personas herederas y legatarias, ascendió a 270.652 autoliquidaciones. De éstas, el 53,5% correspondieron a hechos imposables autoliquidados por sujetos pasivos mujeres (144.904 autoliquidaciones) y el 46,5% a sujetos pasivos hombres (125.748 autoliquidaciones).

El análisis de la evolución interanual permite observar que en 2016 hay un menor número de autoliquidaciones respecto a 2015 (8.735 autoliquidaciones, que supone un porcentaje del 3,2%). Este descenso viene propiciado tanto por las autoliquidaciones presentadas por sujetos pasivos mujeres (4.258 autoliquidaciones menos) como por las de sujetos pasivos hombres (descenso de 4.477 autoliquidaciones).

Podemos concluir que el mayor número de autoliquidaciones en el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, por adquisiciones “mortis causa”, personas herederas y legatarias, se debe a las presentadas por sujetos pasivos mujeres, y que dicha pauta persiste en el tiempo. Por otra parte, se observa igualmente que la proporción de hombres y mujeres en las autoliquidaciones del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones se encuentra dentro de los márgenes de equilibrio que establece la normativa de igualdad (40%–60%).

En las transmisiones “mortis causa” desde el punto de vista de la persona causante, en el ejercicio 2016 es mayor el número de expedientes por fallecimiento de hombres que de

mujeres. Del total (76.311) el 52,3% corresponden a causantes hombres (39.875 expedientes) y el 47,7% a causantes mujeres (36.436 expedientes). Los porcentajes han variado levemente con respecto a 2015, año en que el 48% del total de expedientes correspondieron a mujeres y el 52% a hombres, sobre un total de 78.560 expedientes.

En relación con hechos imponible por operaciones de transmisiones “inter vivos” – donaciones o cualquier otro negocio jurídico a título gratuito– correspondientes al modelo de autoliquidación 651 presentadas por personas donatarias, se registró en 2016 un total de 12.518 autoliquidaciones, ligeramente por encima de las 12.458 autoliquidaciones de 2015. En el ejercicio fiscal 2016, el 51,6% de dichas autoliquidaciones son de sujetos pasivos mujeres (6.458) frente al 48,4% de sujetos pasivos hombres (6.060 autoliquidaciones); en 2015, estos porcentajes ascendieron al 48,9% de sujetos pasivos hombres (6.088 autoliquidaciones) y 51,1% de sujetos pasivos mujeres (6.370 autoliquidaciones).

Si analizamos los datos de ambos ejercicios podemos observar como en 2016 se produce un leve ascenso en el número de las autoliquidaciones por transmisiones “inter vivos” respecto a 2015 del 0,5% (60 autoliquidaciones). Dicho resultado proviene de un mínimo descenso en las presentadas por sujetos pasivos hombres (28 autoliquidaciones) y un ascenso en aquellas donde los sujetos pasivos son mujeres (88 autoliquidaciones). En resumen, en el total de las autoliquidaciones “inter vivos”, la proporción de mujeres y hombres también se encontraría dentro de los valores considerados de equilibrio.

Desde el punto de vista de la persona donante, en el año 2016 se ha registrado un total de 12.518 expedientes, de los cuales el 57,3% pertenece a donantes mujeres (7.169) y el 42,7% a donantes hombres (5.349), frente a los 12.458 expedientes de 2015, de los cuales el 60,3% pertenecían a donantes mujeres (7.517) y el 39,7% a donantes hombres (4.941).

En conclusión, la presencia de hombres y mujeres en el total de expedientes del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones se encuentra dentro de los márgenes legales de equilibrio (40%–60%).

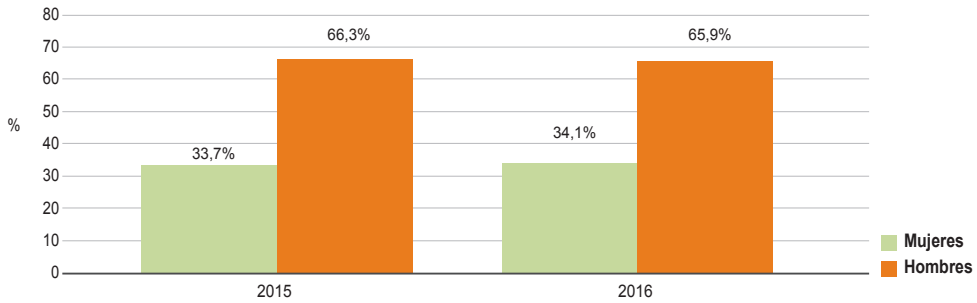
### 3.4.3. Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados

*Consejería de Hacienda y Administración Pública*

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

El total de autoliquidaciones en 2016 en las tres modalidades de este impuesto, fue de 454.442, de las que el 74,4% (337.940) correspondieron a autoliquidaciones de personas físicas y el 25,6% (116.502) a personas jurídicas. A su vez, de las primeras, el 65,9% fueron presentadas –primer declarante– por sujetos pasivos hombres (222.724), y el 34,1% fueron presentadas por sujetos pasivos mujeres (115.216).

**GRÁFICO 3.4.3. Autoliquidaciones de sujetos pasivos personas físicas en el ITP y AJD según sexo. Años 2015 y 2016**



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

Trasladando este análisis al ejercicio anterior, en 2015 el número total de autoliquidaciones, en las tres modalidades del impuesto, tanto de sujetos pasivos personas físicas como jurídicas, por ITPAJD ascendió a 445.280. La mayor parte de ellas, el 71,1% (316.394), correspondieron a hechos imponibles realizados por personas físicas, y dentro de éstas autoliquidaciones, el 66,3% fueron presentadas por sujetos pasivos hombres (209.850), y el 33,7% por sujetos pasivos mujeres (106.544).

Esta evolución se traduce en un aumento en 2016 del número de autoliquidaciones del 2,1% (9.162 autoliquidaciones), debido fundamentalmente a las presentadas por personas físicas, que aumentan tanto en hombres (12.874 más) como en mujeres (8.672 más). Las presentaciones de sujetos pasivos personas jurídicas han sido 12.384 menos.

En conclusión, en este impuesto han autoliquidado en el ejercicio 2016 más personas físicas que jurídicas, ampliándose la diferencia ya observada en años anteriores. Por su parte, el mayor número de las autoliquidaciones presentadas por personas físicas, corresponde a sujetos pasivos hombres como primer declarante, de forma que la proporción de hombres y mujeres excede de los límites establecidos como de equilibrio (40%–60%).

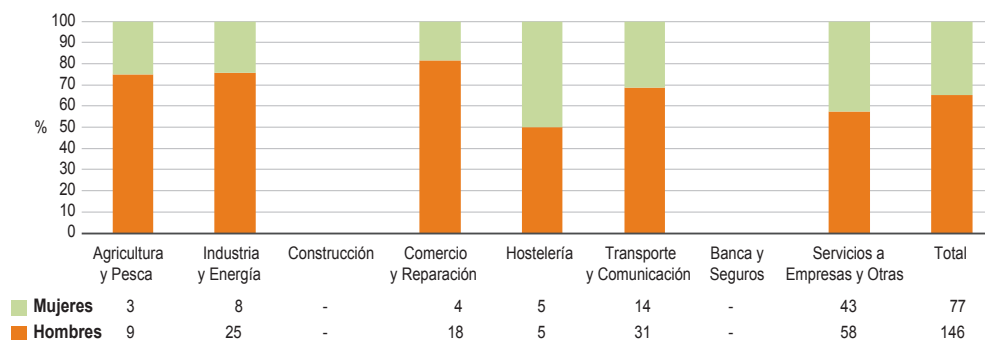
## 3.5. EMPRESAS, UNIVERSIDAD Y TIC

### 3.5.1. Participación en las Sociedades Laborales creadas en Andalucía

Consejería de Economía y Conocimiento

La constitución de sociedades laborales en Andalucía a lo largo de 2016 ha experimentado un ligero descenso respecto a 2015 en cuanto a número de personas participantes, que ha sido de 223, frente a 237 el año anterior, es decir, un descenso de casi un 6%. Este descenso, sin embargo, no ha afectado por igual a hombres y mujeres, pues mientras que el total de mujeres que han participado en la constitución de sociedades laborales ha disminuido de 91 a 77 (un 15,4%), el total de hombres se ha mantenido estable en 146, lo que supone un descenso de un 15% en la participación de las mujeres en este tipo de empresas. Así, mientras que en 2015 un 38,4% de las personas participantes en la constitución de estas empresas eran mujeres, su proporción en 2016 se ha reducido al 34,5%.

**GRÁFICO 3.5.1. Personas físicas que constituyen Sociedades Laborales creadas en Andalucía según sexo y actividad económica. Año 2016**



Nota: Datos a 25 de mayo de 2017.

Fuente: Consejería de Economía y Conocimiento. Registro de Sociedades Cooperativas y Laborales (RSCL).

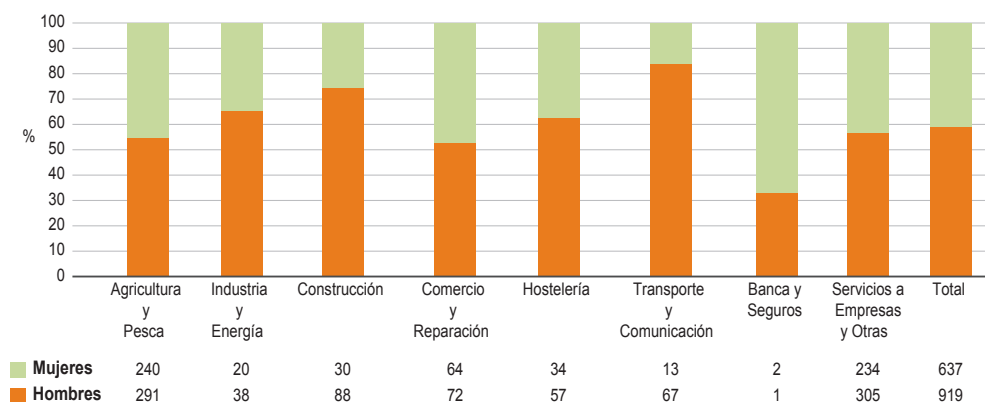
Desde una perspectiva sectorial, este descenso en las mujeres que constituyen SS.LL. ha afectado más a sectores como hostelería (que ha pasado de 11 mujeres en 2015 a 5 en 2016), transporte y comunicación (que pasan de 25 a 14 mujeres) y agricultura y pesca (se reduce el número de mujeres que constituyen sociedades laborales de 4 a 3). En conjunto, en todos los sectores la proporción de hombres es sistemáticamente superior a la de mujeres, salvo en hostelería, donde entre quienes constituyen sociedades laborales hay paridad en un número de 5.

### 3.5.2. Participación en las Cooperativas creadas en Andalucía

*Consejería de Economía y Conocimiento*

El número de personas socias iniciales en las sociedades cooperativas constituidas en Andalucía durante 2016 ha sido de 1.556 personas, conforme al Registro de sociedades cooperativas de Andalucía, lo que supone un aumento relevante (un 26,3%) respecto de 2015, que hubo 1.232 socios iniciales. De estas personas que han constituido empresas cooperativas, 637 (un 40,9%) eran mujeres y 919 (un 59,1%) hombres, lo que implica la existencia de una brecha de género en el ámbito de la economía social.

**GRÁFICO 3.5.2. Personas físicas que constituyen cooperativas creadas en Andalucía según sexo y actividad económica. Año 2016**



Nota: Datos a 25 de mayo de 2017 correspondientes a las cooperativas de trabajo, consumo, servicio y especiales.  
Fuente: Consejería de Economía y Conocimiento. Registro de Sociedades Cooperativas y Laborales (RSCL).

No obstante, esta brecha se va reduciendo de manera leve pero continua, dado que el número de mujeres que constituyeron cooperativas en 2015 fue de 440, lo que supone que en 2016 se ha registrado un crecimiento de un 44,8%, frente al crecimiento del 16% que experimentan los hombres que han constituido cooperativas, lo que implica que, de seguir la tendencia, se podría cerrar esta brecha en el medio plazo.

Si se desagrega este mayor crecimiento de las mujeres socias iniciales de cooperativas por sectores, el de agricultura y pesca llama la atención, dado que el número de mujeres ha pasado desde 51 en 2015 a 240 en 2016 (un crecimiento del 370%), capaz de compensar el descenso registrado en sectores como construcción (donde pasa de 57 a 30 mujeres) o transporte y comunicación. Otros sectores donde el número de mujeres socias iniciales en cooperativas han crecido son el de comercio y reparación (de 45 a 64) o el de hostelería (de 27 a 34). Por contra, los sectores donde más ha descendido la participación de mujeres entre las nuevas personas socias son construcción (de 57 a 30), e industria y energía (de 26 a 20).

Si pasamos a desagregar la brecha de género entre las personas socias iniciales de cooperativas en 2016, encontramos que esta es menor en sectores como comercio y reparación (5,9 puntos porcentuales) o en agricultura y pesca (9,6 puntos de diferencia), mientras que es mayor en transporte y comunicación (67,5 puntos porcentuales) o en construcción (49,2 puntos).

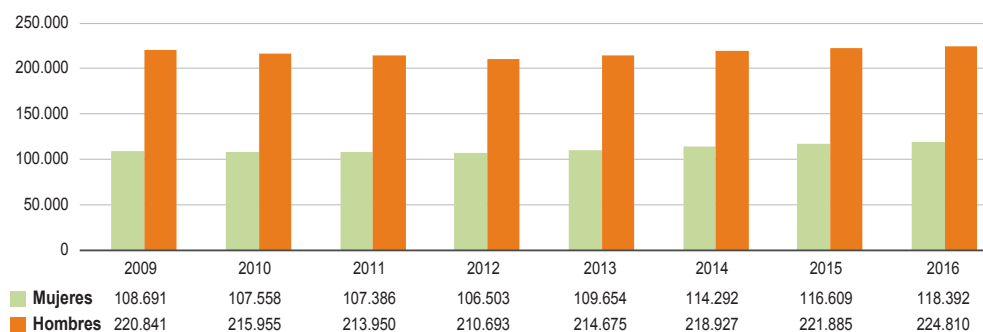
### 3.5.3. Personas en régimen especial de trabajadoras y trabajadores autónomos

*Consejería de Economía y Conocimiento*

El empleo autónomo en Andalucía ha continuado durante 2016 la senda de crecimiento iniciada en 2013, conforme a los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, dejando atrás así el período de destrucción del trabajo autónomo registrado entre 2008 y 2012, de forma que ya en 2014 se había alcanzado el nivel de 2008. Así, entre 2012 (el año con el nivel más bajo de altas) y 2016 se registró un crecimiento del 8,2% en el total de altas en este régimen.

Dicho crecimiento, ha sido impulsado principalmente por las altas de mujeres como trabajadoras autónomas, pues su tasa de incremento en el período 2012–2016 ha sido del 11,2%, frente a un 6,7% de los hombres.

**GRÁFICO 3.5.3 Evolución del número de personas de alta como autónomos/as según sexo en Andalucía. Periodo 2009–2016**



Nota: Datos a 31 de diciembre de cada año.  
Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

El mayor impulso de las altas de mujeres como trabajadoras autónomas se ha mantenido también en 2016, ya que, aunque el crecimiento medio de las altas entre 2015 y 2016 ha sido de un 1,4%, el incremento en mujeres ha sido de un 1,5% y en hombres un 1,3%.

Sin embargo, el hecho de que las mujeres hayan registrado un mayor incremento en las nuevas incorporaciones no oculta el dato de que, en términos globales, las mujeres sólo suponen el 34,5% de las altas y que el 65,5% de estas altas corresponden a hombres.

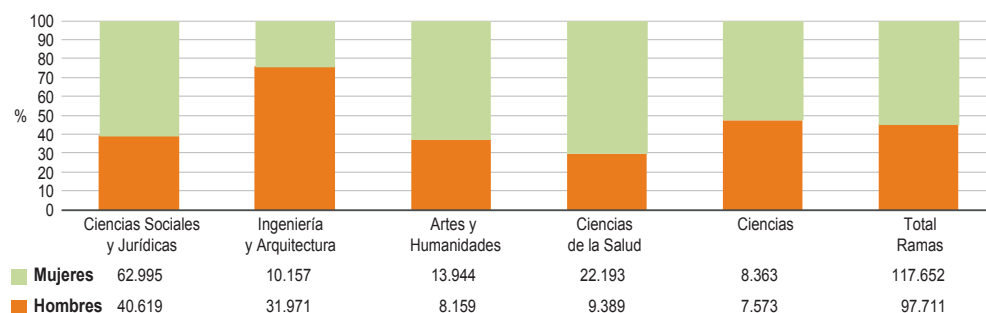
Por otro lado, debe destacarse que esta brecha de género se está reduciendo, aunque a una velocidad mucho menor de la deseable, puesto que en 2009 las mujeres sólo representaban el 32,9% de las nuevas altas, lo que supone que entre 2009 y 2016 la brecha se ha reducido en unos escasos 1,6 puntos, lo que viene a justificar la necesidad de más medidas, como las destinadas a facilitar la conciliación familiar para las trabajadoras autónomas.

### 3.5.4. Alumnado matriculado en enseñanzas universitarias

*Consejería de Economía y Conocimiento*

La composición por sexo del alumnado universitario presenta en el curso 2015/2016 un mayor número de mujeres que de hombres.

**GRÁFICO 3.5.4. Alumnado matriculado en estudios de Grado y Primer y Segundo Ciclo según sexo y rama de conocimiento en Andalucía. Curso 2015/2016**



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

En general, desciende el número de matrículas con respecto al curso anterior, no observándose cambios significativos en cuanto a la presencia de hombres y mujeres por ramas de conocimiento, manteniéndose el hecho de que en todas las ramas hay mayoría de mujeres matriculadas, a excepción de la rama de ingeniería y arquitectura, donde la representación de las mujeres es más baja, prácticamente en igual proporción al curso anterior.

Las mujeres tienen mayor presencia en las ramas de Ciencias Sociales y Jurídicas (60,8%), Ciencias de la Salud (70,3%), y Arte y Humanidades (63,1%), y menor en Ingeniería y Arquitectura (24,1%). Por el contrario, la participación por sexo en Ciencias se encuentra equilibrada, si bien la representación masculina es ligeramente inferior (47,5%).

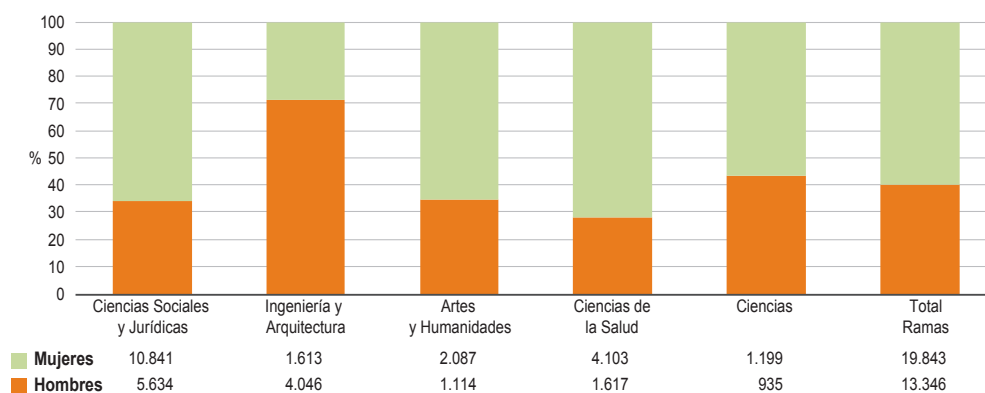
Para el curso académico 2015/2016, son mujeres el 54,6% del total del alumnado matriculado que cursa sus estudios de grado, primer y segundo ciclo en las universidades públicas de Andalucía, y los hombres representan el 45,4%; prácticamente la misma proporción que en el curso anterior.

### 3.5.5. Alumnado que terminó los estudios en 2016 según tipo de estudios

*Consejería de Economía y Conocimiento*

Se observa que en el curso 2015/2016, el alumnado que ha terminado sus estudios universitarios en Andalucía ha alcanzado un total de 33.189 estudiantes, lo que significa una reducción de 4.308 personas con respecto al curso anterior, cambiando la tendencia al alza mantenida en el curso pasado. La presencia de hombres y mujeres es similar entre el alumnado egresado y el alumnado matriculado, ya que el 59,8% de las nuevas titulaciones corresponden a mujeres y el 40,2% a hombres.

**GRÁFICO 3.5.5. Alumnado egresado en estudios de Grado y Primer y Segundo Ciclo según sexo y rama de conocimiento en Andalucía. Curso 2015/2016**



Nota: Alumnado de universidades presenciales.

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

Por ramas de conocimiento, se mantienen tendencias similares en la composición por sexo del alumnado matriculado. Así, un 65,8% de alumnas y un 34,2% de alumnos finalizan los estudios de grado y primer y segundo ciclo en Ciencias Sociales y Jurídicas y en la rama de Artes y Humanidades, lo hacen un 65,2% de alumnas y un 34,8% de alumnos. En Ciencias de la Salud el porcentaje de egresados es de 71,7% de alumnas frente a un 28,3% de alumnos. Finalmente, solo en la rama de conocimiento de Ingeniería y Arquitectura, es mayor el número de hombres egresados, con una representación del 71,5% y femenina del 28,5%.

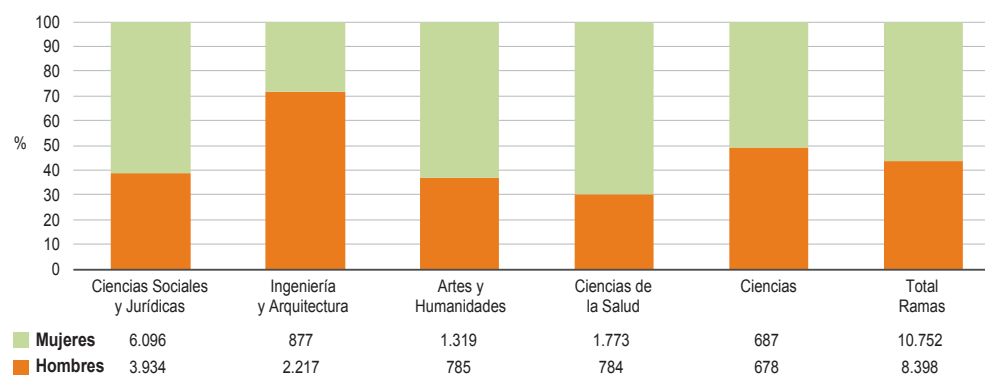


### 3.5.6. Alumnado matriculado en estudios de Máster según área de conocimiento en el curso 2015/2016

*Consejería de Economía y Conocimiento*

Entre el alumnado matriculado en estudios de máster en el curso 2015/2016, la representación de mujeres y hombres es equilibrada, si bien con mayor presencia de mujeres, que suponen el 56,1% del total, frente al 43,9% de hombres. El porcentaje de mujeres por tanto disminuye en relación con el año anterior, que se situaba en el 56,7%.

**GRÁFICO 3.5.6 Alumnado matriculado en estudios de Máster según sexo y rama de conocimiento en Andalucía. Curso 2015/2016**



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

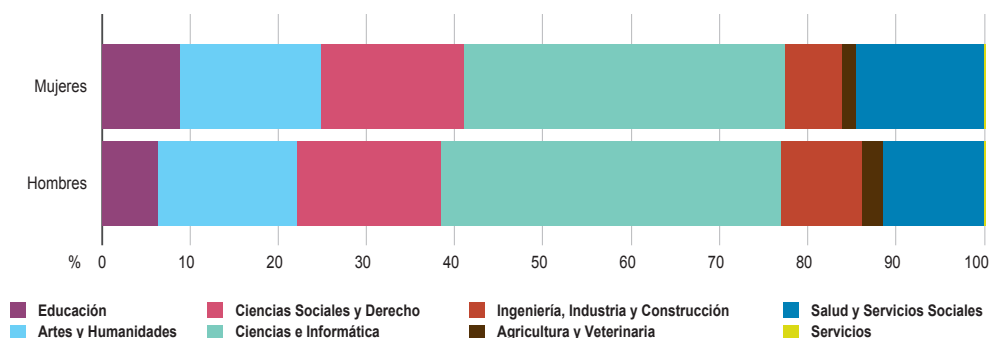
Por rama de conocimiento, hay mayoría de mujeres en todas ellas salvo en la rama de Ingeniería y Arquitectura, donde hay un 71,7% de hombres y un 28,3% de mujeres. Los porcentajes de mujeres en el resto de ramas son del 69,3% en la rama de Ciencias de la Salud, incrementándose en 1,7 puntos porcentuales, Artes y Humanidades (62,7%, 1,8 puntos porcentuales menos que en el curso anterior) y Ciencias Sociales y Jurídicas (60,8%, 0,8 puntos porcentuales más).

### 3.5.7. Tesis doctorales aprobadas según área de conocimiento en el año 2015

*Consejería de Economía y Conocimiento*

Durante 2015, se aprobaron un total de 1.880 tesis doctorales en Andalucía, de las que 942 (50,1%) fueron elaboradas por mujeres y 938 (49,9%) por hombres, mostrando una distribución paritaria. En conjunto, el número de tesis doctorales supone un incremento del 1,1% con respecto a las aprobadas en 2014 (1.746).

**GRÁFICO 3.5.7. Tesis doctorales aprobadas según sexo y ámbito de estudio de la tesis en Andalucía. Año 2015**



Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. S.G. de Coordinación y Seguimiento Universitario. Explotación estadística de la base de datos TESEO.

Las principales diferencias respecto a las áreas de conocimiento elegidas por hombres y mujeres para realizar sus tesis doctorales están en los ámbitos de Ingeniería, industria y construcción (el caso del 9,1% de los hombres y 6,5% de las mujeres), Salud y servicios sociales (14,3% de las mujeres realizaron su tesis en esta área, frente al 11,1% de los hombres) y Educación (8,8% del total de tesis de mujeres y 6,3% de las tesis de hombres).

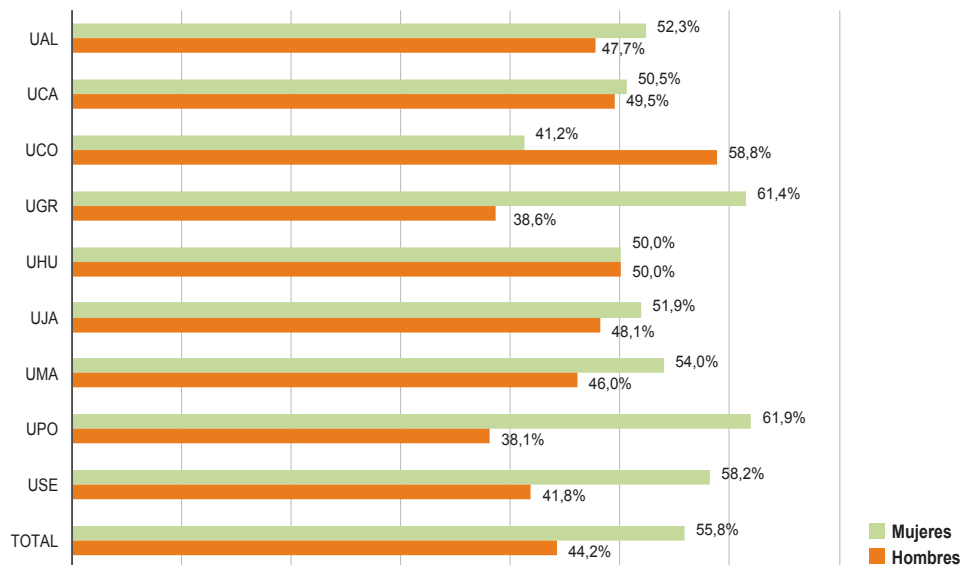
En los ámbitos de estudio en los que más tesis se realizan las diferencias de género son menores, como el caso de Ciencias e informática (36% de las tesis de mujeres y 38,4% de las tesis de hombres), Ciencias sociales y derecho (16,1% de las tesis de mujeres y 16,2% de las de hombres) y Artes y humanidades elegida por el 15,8% de las mujeres y el 15,7% de los hombres.

### 3.5.8. Alumnado de universidades con becas Erasmus

*Consejería de Economía y Conocimiento*

El programa Erasmus se destina a aquellas personas que participan en la Educación Superior formal y en Formación Profesional de grado superior, cualquiera que sea la duración de la carrera o cualificación, incluyendo los estudios de doctorado, así como a las instituciones que imparten este tipo de formación.

**GRÁFICO 3.5.8. Alumnado de universidades de Andalucía con becas Erasmus. Curso 2015/2016**



Nota: Datos provisionales.

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Organismo Autónomo de Programas Educativos Europeos.

Para el curso 2015/2016, según datos provisionales de la Consejería de Economía y Conocimiento, las mujeres son el 55,8% del alumnado de las universidades andaluzas con becas Erasmus, y los hombres el 44,2%, mostrando una representación equilibrada.

Por provincias, en todas las universidades andaluzas hay más alumnas, salvo en la Universidad de Córdoba, donde el porcentaje de hombres es del 58,8%.

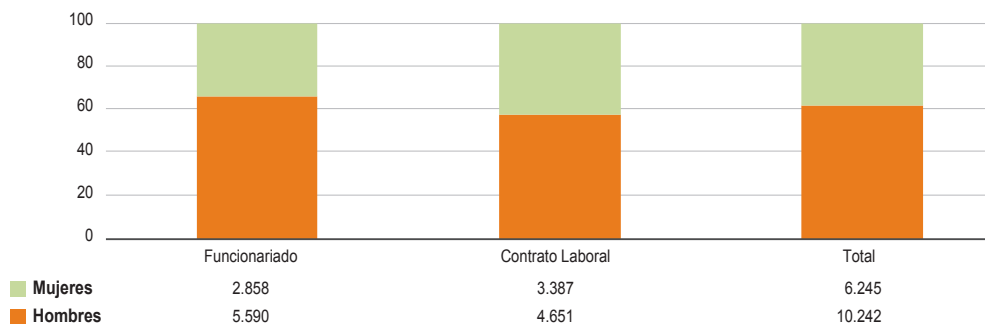
La mayor brecha de género se observa entre el alumnado becado de la Universidad Pablo de Olavide, donde las mujeres son el 61,9% y los hombres el 38,1%, existiendo por tanto una diferencia de 23,8 puntos porcentuales. Le sigue la Universidad de Granada con el 61,4% de mujeres y 38,6% de hombres entre el alumnado con este tipo de beca.

### 3.5.9. Personal docente e investigador de universidad

*Consejería de Economía y Conocimiento*

La distribución entre hombres y mujeres del personal docente e investigador de las universidades públicas de Andalucía, muestra una considerable desproporción. Con datos a fecha de 31 de diciembre de 2015 (no se incluyen los datos del personal de administración y servicios), el 37,9% del personal dedicado a la docencia e investigación son mujeres, frente al 62,1% de hombres.

**GRÁFICO 3.5.9. Personal docente e investigador de universidad según sexo y tipología en Andalucía. Año 2015**



Fuente: Consejería de Economía y Conocimiento.

Este desequilibrio se acentúa en el ámbito del funcionariado, donde el porcentaje de mujeres es del 33,8%, frente al 42,1% de mujeres con contrato laboral.

Si tomamos en consideración la evolución de este indicador desde el año 2009, podemos observar que se ha experimentado un leve incremento del porcentaje de mujeres del 35% al 37,9%, un poco más acusado en el ámbito funcional (incremento de casi dos puntos porcentuales) que en el ámbito del personal laboral (incremento de en torno a un punto porcentual).

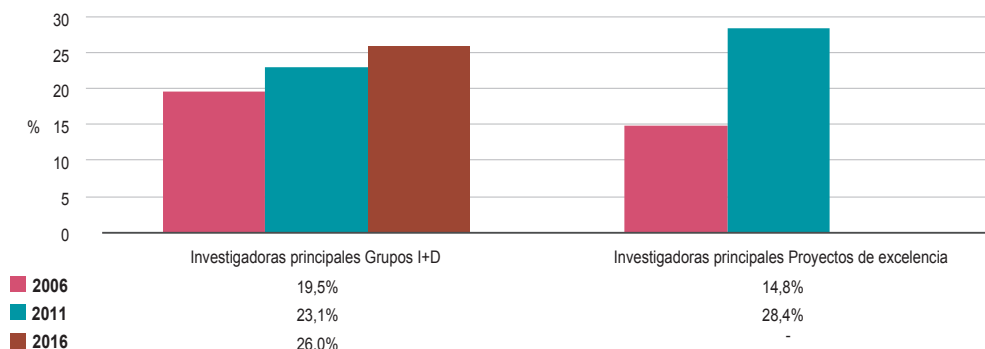
### 3.5.10. Mujeres receptoras de incentivos de Grupos de I+D y Proyectos de excelencia

*Consejería de Economía y Conocimiento*

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

Entre los agentes del Sistema Andaluz del Conocimiento (universidades, organismos de I+D y centros de investigación), y como unidades básicas de la generación del conocimiento y la I+D en Andalucía, los grupos de investigación son estructuras y agrupaciones de personas investigadoras constituidas en el seno de dichos agentes. Los grupos están formados por un mínimo de cinco personas investigadoras, de las que al menos tres deben ser doctoras. La actividad de los grupos de investigación ha sido objeto de atención y financiación continuada por parte de la Junta de Andalucía, a través de los distintos planes de investigación que se han ido sucediendo en el tiempo, bien a través del modelo de financiación básica de las universidades (grupos universitarios) o a través de convocatorias de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva (grupos no universitarios).

**GRÁFICO 3.5.10. Mujeres perceptoras de incentivos de Grupos de I+D y Proyectos de excelencia en Andalucía. Años 2006, 2011 y 2016**



Nota: Proyectos de excelencia: No existen datos disponibles para 2016.

Fuente: Consejería de Economía y Conocimiento. DGTIC, SICA y elaboración propia.

Al frente de los grupos de investigación y de los proyectos de excelencia, se encuentra un investigador o investigadora responsable, con titulación de doctor o doctora y vinculación estable con la Universidad, Organismo de investigación o Agente del conocimiento de pertenencia.

Los datos sobre número de personas investigadoras principales (responsables) en grupos de investigación y proyectos de excelencia, ponen de manifiesto la menor representación de las mujeres.

No obstante, la evolución en el período 2006–2016, es positiva, con una tendencia creciente tanto en el porcentaje de investigadoras principales en grupos de investigación como en su participación en proyectos de excelencia, pasando el porcentaje de investigadoras principales en grupos de I+D de un 19,5% en el año 2006 a un 23,1% en el año 2011 y un 26% en el año 2016.

En cuanto a las investigadoras principales en proyectos de excelencia se pasa de un 14,8% en el año 2006 a un 28,4% en el año 2011.

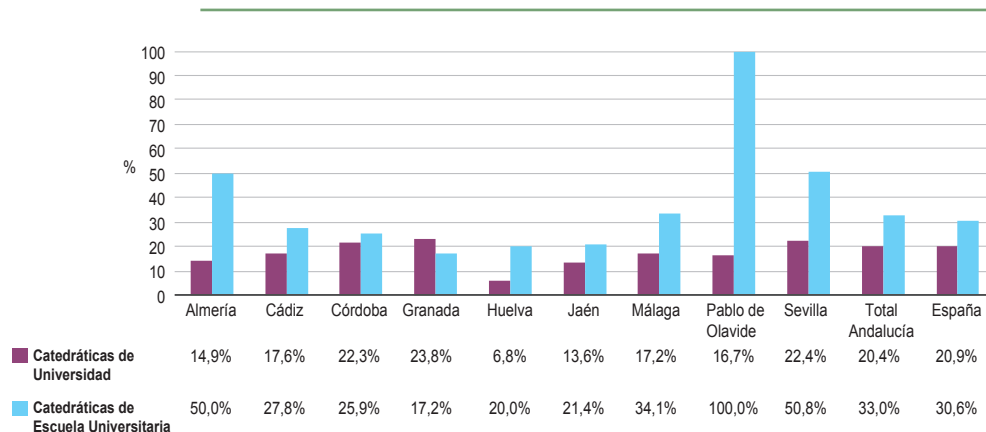
### 3.5.11. Titulares de Cátedras de universidad y Escuela universitaria de Andalucía y España en el curso 2015/2016

*Consejería de Economía y Conocimiento*

La proporción de mujeres catedráticas de Universidad en Andalucía en el curso 2015/2016, se ha incrementado en 0,3 puntos porcentuales respecto al curso anterior, alcanzando el 20,4%. En escuelas universitarias, la representación de las mujeres catedráticas, usualmente mayor que la registrada en las universidades, ha aumentado mínimamente (0,3 puntos porcentuales), llegando al 33% del total.

En el conjunto de España, el porcentaje de mujeres catedráticas de Universidad se mantiene cercano al registrado en Andalucía para el curso 2015/2016, llegando al 20,9%. Por su parte, la representación de las catedráticas de Escuela universitaria fue del 30,6%, 0,9 puntos porcentuales por encima del porcentaje del año anterior.

**GRÁFICO 3.5.11. Mujeres catedráticas de Universidad y de Escuela Universitaria en Andalucía y España. Curso 2015/2016**



Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Estadística de Personal de las Universidades.

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

*Consejería de Empleo, Empresa y Comercio*

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

*Consejería de Empleo, Empresa y Comercio*

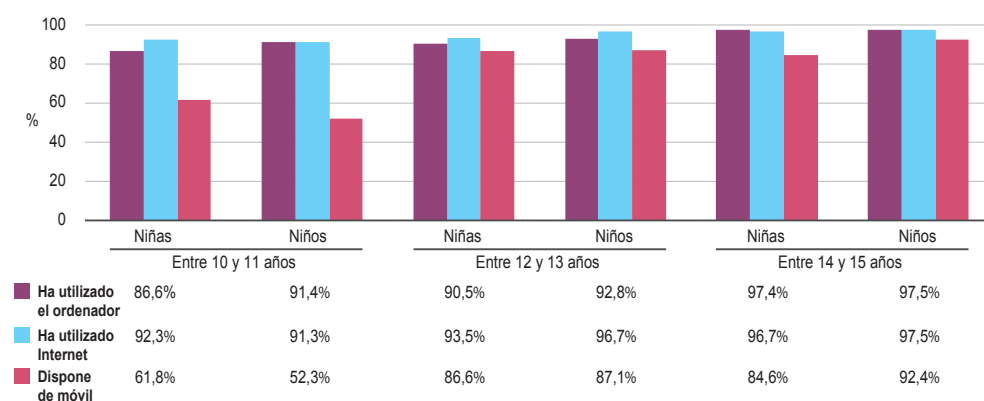
El uso de productos TIC es, en general, similar en niños y niñas entre los 10 y 15 años de edad, con diferencias por sexo poco significativas.

En el uso de ordenador, se observa que se ha invertido la brecha que existía el año anterior, en que el uso era mayor en niñas que en niños, pues en 2016 estos últimos lo usan más, sobre todo en edades menores, quedando prácticamente igualado el uso en ambos sexos en el tramo de 14 y 15 años.

Respecto al uso de Internet, se detecta un incremento en todos los grupos de edad con respecto al año anterior, en ambos sexos. Aunque su uso es también muy similar en niños y en niñas, se observa que entre 10 y 11 años es más usado por niñas y entre 12 y 15 años por niños.

En cuanto a telefonía móvil, se observa un incremento en su uso por parte de niños respecto a niñas, entre las edades de 12 y 15 años, a diferencia del año anterior, en que era más usado por niñas en todas las edades. Así a mayor edad el uso del móvil por parte de los niños se ve incrementado: en edades de 10 y 11 años, el porcentaje de niñas que usan el móvil supera al de niños en 9,5 puntos porcentuales, mientras que en el tramo entre 14 y 15 años, la diferencia es de 7,8 puntos porcentuales más en niños que en niñas.

**GRÁFICO 3.5.12.1. Uso de productos TIC en los últimos 3 meses según sexo, grupo de edad y tipo de producto en Andalucía. Año 2016**



Nota: Porcentaje sobre el total.

Fuente: Consejería de Empleo, Empresa y Comercio. Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de la Información y comunicación en los hogares de Andalucía.

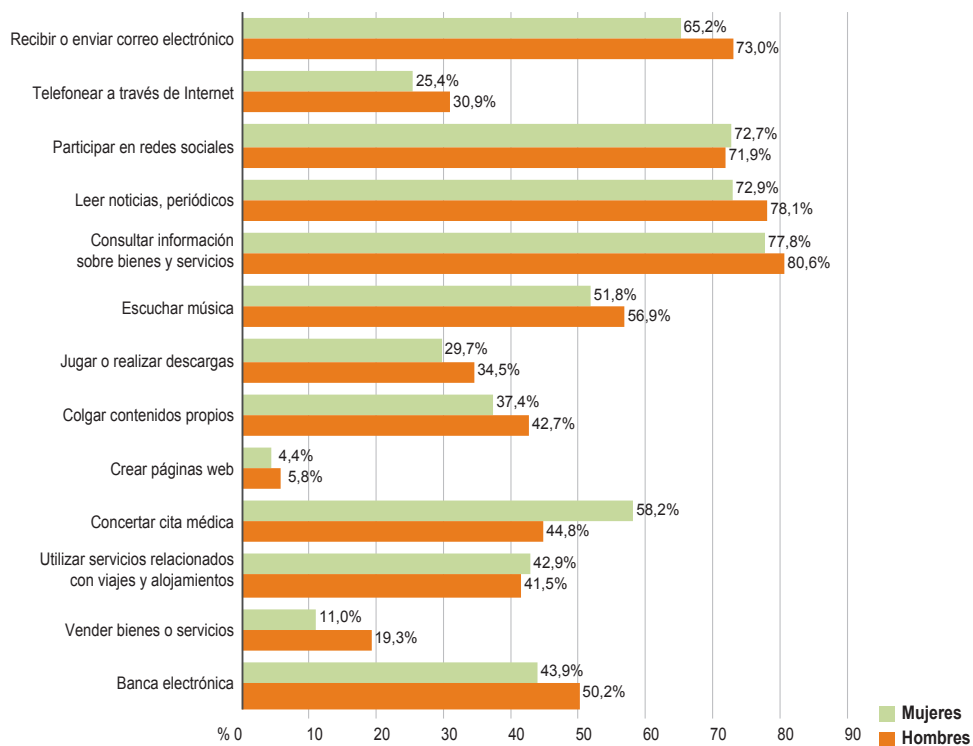
De los datos analizados para el segmento de edad entre 10 y 15 años se concluye que en general, el uso del móvil se va acercando al uso de Internet, aunque este último recurso TIC sigue siendo más usado, también en relación con el uso de ordenador, sobre todo en edades superiores. Esta evolución muestra una tendencia cada vez más elevada del uso de dispositivos móviles con acceso a Internet (wifi o datos móviles).

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

*Consejería de Empleo, Empresa y Comercio*

En el uso de Internet por motivos particulares por las personas adultas entre 16 y 74 años, se observa en general una reducida brecha de género, si bien es más usado por los hombres de forma general. Solo es mayor el uso por parte de mujeres en redes sociales, concierto de cita médica y servicios relacionados con viajes y alojamientos, con diferencias de 0,9 puntos porcentuales, 13,4 puntos (la mayor diferencia entre uso por sexos) y 1,4 puntos, respectivamente.

**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 2016**



Nota: Escuchar música corresponde a escuchar una radio emitida por Internet o en *streaming*.

Fuente: Consejería de Empleo, Empresa y Comercio. Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de la información y comunicación en los hogares de Andalucía.

Se observa por el contrario que, en asuntos relacionados con la subida de contenidos propios en Internet, mientras que en 2015 existía una diferencia en torno a 2 puntos porcentuales por mayor presencia de mujeres, en 2016 esta presencia de mujeres es inferior en 5 puntos porcentuales respecto a la de los hombres, lo que significa una inversión y crecimiento de la brecha de género en este aspecto. Por otro lado, ha disminuido la brecha de género en 2 puntos porcentuales respecto al año anterior en el uso de banca electrónica, situándose en un uso superior en 6,2 puntos porcentuales por parte de los hombres, y aumenta ligeramente la relativa a la venta de bienes y servicios, de 8 a 8,3 puntos porcentuales, entre 2015 y 2016.

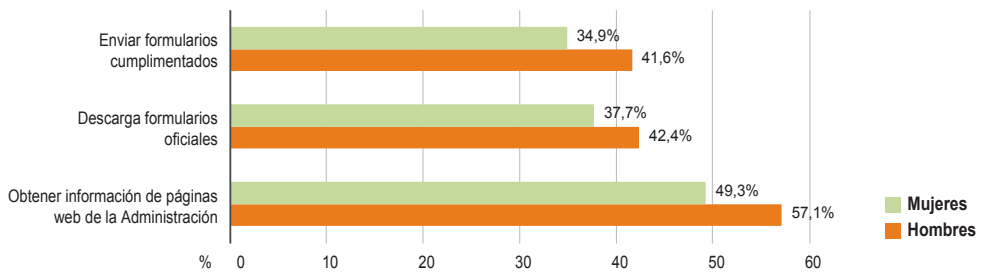


### 3.5.12.3. Formas de interacción con las administraciones públicas por Internet, por motivos particulares, en los últimos 12 meses según sexo y tipo de acción

*Consejería de Empleo, Empresa y Comercio*

En relación con la interacción de la población con las administraciones públicas por Internet por motivos particulares, en todos los casos es mayor su ejercicio por parte de hombres. Se muestra un mayor porcentaje de obtención de información de páginas web de la administración por parte de éstos en 7,8 puntos porcentuales. En cuanto a los formularios oficiales, de igual modo, la proporción de su uso por parte de los hombres es superior, tanto en la descarga de formularios oficiales como en el envío de formularios cumplimentados, en 4,7 y 6,7 puntos porcentuales, respectivamente. Se reduce la brecha en el caso de la descarga de formularios oficiales en un punto porcentual.

**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 2016**



Fuente: Consejería de Empleo, Empresa y Comercio. Encuesta sobre equipamiento y uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los hogares de Andalucía.

## 3.6. EDUCACIÓN

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

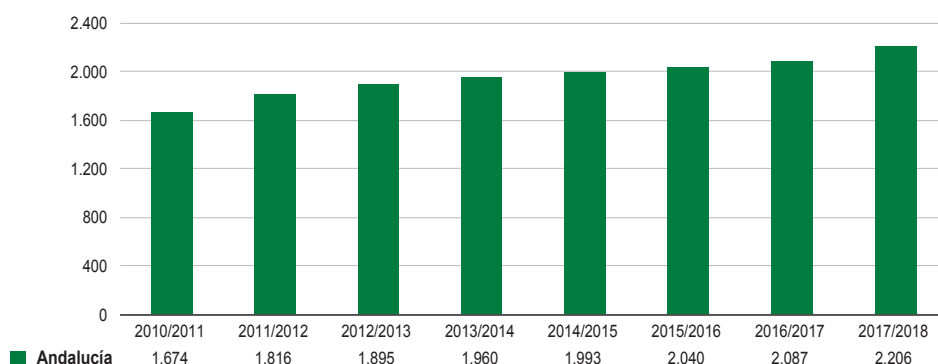
*Consejería de Educación*

Tomando como punto de partida la realidad social y en base a los principios que orientan la educación infantil, las metas propias de esta etapa educativa y el objetivo de lograr la conciliación de la vida familiar y laboral de las familias andaluzas, la Consejería de Educación ha promovido el desarrollo de una red de centros de primer ciclo de Educación Infantil que garantice gradualmente la existencia de puestos escolares en el mismo, con objeto de atender la demanda de las familias y asegurar la escolarización de niños y niñas menores de 3 años.

En este sentido, en el *Decreto 428/2008, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación y las enseñanzas correspondientes a la Educación Infantil en Andalucía*, se regula el calendario, horario y jornada de atención socioeducativa, poniendo especial atención al carácter asistencial de esta etapa educativa. Dicha norma contribuye, de esta forma, a la eliminación de las desigualdades de género, facilitando el acceso de las mujeres al mercado laboral y constituyendo un apoyo a las familias andaluzas en las tareas de cuidado y crianza de hijos e hijas. En esta línea, se prevé un incremento progresivo de la oferta de plazas en centros que imparten exclusivamente el primer ciclo de Educación Infantil.

Desde el curso 2007/2008 hasta el curso 2017/2018, se observa esta tendencia evolutiva de carácter positivo al pasar de 1.020 a 2.206 centros, lo que supone un incremento del 116%.

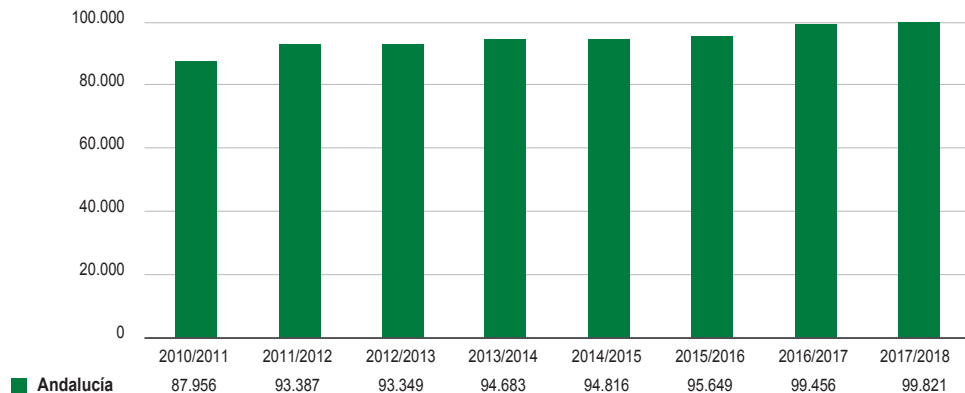
**GRÁFICO 3.6.1.1. Evolución del número de Centros de primer ciclo de Educación Infantil en Andalucía. Cursos 2010/2011 – 2017/2018**



Nota: Datos avances para el curso 2016/2017 y datos estimados para el curso 2017/2018.  
Fuente: Consejería de Educación.

Debe destacarse el aumento significativo para el curso 2017/2018, con 119 centros más que el curso anterior, derivado del esfuerzo y apuesta de la Consejería de Educación respecto a esta etapa educativa, considerada base e inicio de todo el proceso educativo, y que se erige como factor esencial en la prevención de las dificultades de aprendizaje y del fracaso escolar. Todo ello se refleja y se promueve, desde el punto de vista normativo en 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*. Mediante esta norma se da respuesta a una mayor demanda por parte de las familias, eliminando obstáculos que pudieran tener efectos discriminatorios y que determinan nuevas necesidades en lo referente a prestación de servicios públicos.

**GRÁFICO 3.6.1.2 Evolución del número de plazas del Primer Ciclo de Educación Infantil en Andalucía. Cursos 2010/2011 – 2017/2018**



Nota: Datos avances para el curso 2016/2017 y datos estimados para el curso 2017/2018.

Fuente: Consejería de Educación.

El alumnado matriculado en centros de primer ciclo de Educación Infantil ha ido aumentando progresivamente desde el curso 2007/2008 hasta el 2017/2018, ello viene motivado, entre otras causas, en que la escolarización temprana de los descendientes constituye para las familias un instrumento fundamental para compaginar el trabajo y la atención a los mismos. En este periodo las plazas educativas financiadas con fondos públicos han pasado de 54.752 a 99.821, este aumento de 45.069 plazas supone un incremento del 82%. En el último curso se ha incrementado en 365 el número de plazas.

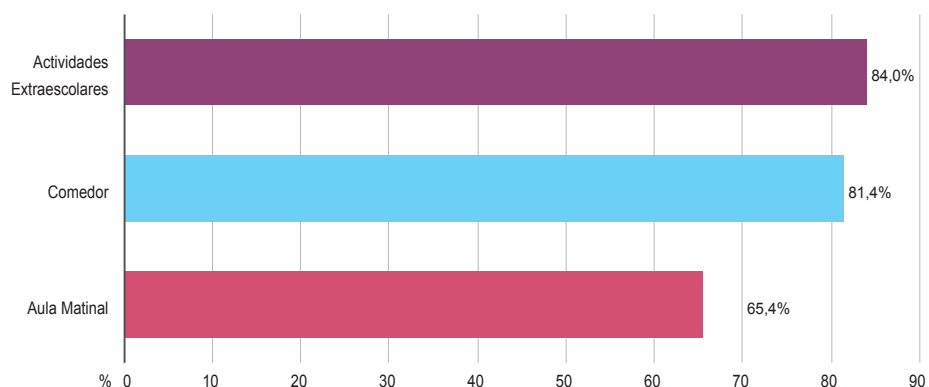
### 3.6.2. Centros educativos que ofrecen servicios de aula matinal, comedor y actividades extraescolares

Consejería de Educación

De acuerdo con lo dispuesto en la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía* y en el *Decreto 137/2002, de 30 de abril, de apoyo a las familias andaluzas*, se establecen una serie de medidas para facilitar la vida laboral y familiar, permitiendo un tratamiento justo y equitativo para ambos sexos.

Entre ellas destaca la adopción del Plan de apertura de los centros educativos mediante horarios ampliados, ofreciendo servicios complementarios de aula matinal, comedor y actividades extraescolares.

**GRÁFICO 3.6.2. Centros educativos que ofertan servicios de Aula matinal, Comedor y Actividades extraescolares en Andalucía. Curso 2017/2018**



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

Fuente: Consejería de Educación.

Del total de los 2.382 centros acogidos al Plan de apertura para el curso escolar 2017/2018 en la Comunidad Autónoma de Andalucía, prestan servicios de aula matinal, comedor y de actividades extraescolares el 65,4%, 81,4% y el 84%, respectivamente.

Analizando los datos en las diferentes provincias, se observa que Málaga es la que presenta mayor demanda de estos servicios, con medias del 77,4% en servicios de aula matinal, 93,3% en comedor y 93,1% en actividades extraescolares.

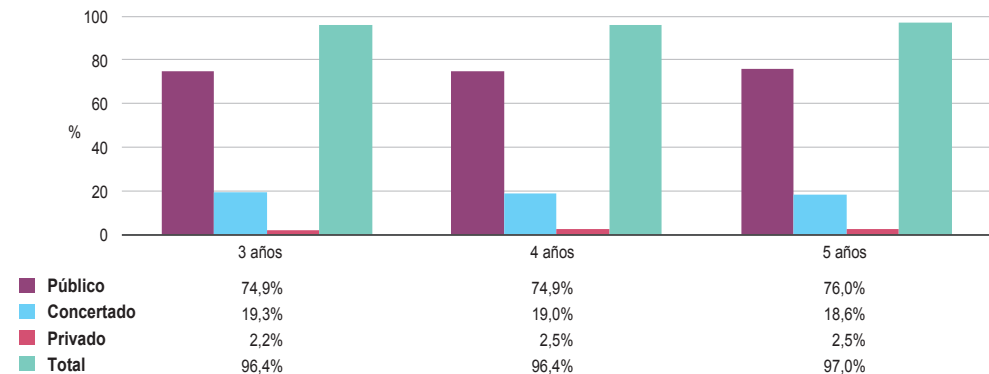
### 3.6.3. Tasa de escolarización del alumnado de 3 a 5 años

Consejería de Educación

La tasa neta de escolarización se define como la relación porcentual que existe entre el alumnado de la edad que se toma como referencia con respecto al total de población de dicha edad. En este caso, la tasa permite conocer la proporción de población andaluza de 3 a 5 años, que pudiendo estar asistiendo a Educación Infantil de segundo ciclo, está efectivamente escolarizada.

El incremento continuado que se observa en los últimos años tiene de base la política promovida por la Consejería de Educación de fomentar la incorporación de niños y niñas a la escuela desde los primeros años de vida, lo que contribuye a su posterior éxito escolar. Para ello se han ido adoptando medidas como la mejora de infraestructuras, el incremento de recursos humanos y el esfuerzo realizado para ampliar la gratuidad de la enseñanza en estos niveles. Todo ello determina que la tasa objeto de estudio hay alcanzado en torno al 97%.

**GRÁFICO 3.6.3. Tasas de escolarización de segundo ciclo de Educación Infantil según edad y titularidad de los centros educativos en Andalucía. Curso 2015/2016**



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

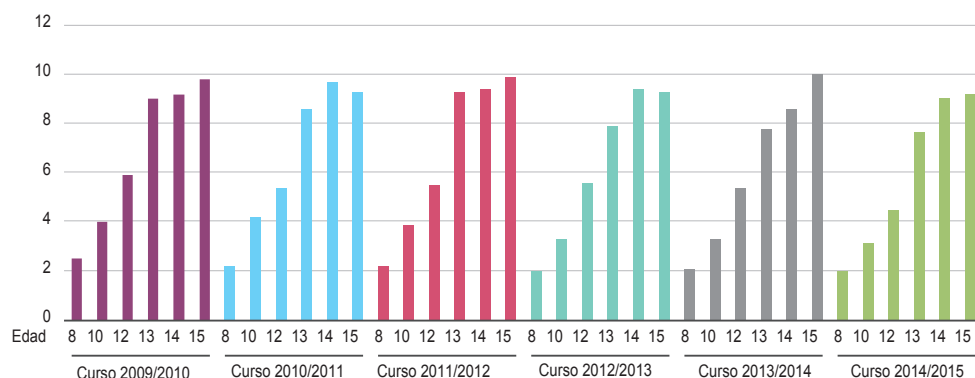
La tasa de escolarización por tipo de centros arroja el siguiente análisis. Del total del alumnado matriculado en el segundo ciclo de Educación infantil, algo más del 75% se matricula en centros públicos, seguidos de los centros concertados (19%) y, por último, los centros privados no llegan al 3% de la totalidad.

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

*Consejería de Educación*

Para el conocimiento de los resultados obtenidos en el Sistema Educativo se realiza el estudio de la tasa de idoneidad en diferentes edades del alumnado, que determina el porcentaje de alumnas y alumnos que se encuentran matriculados en el curso que les corresponde por su edad.

**GRÁFICO 3.6.4. Evolución de la brecha de género en la Tasa de idoneidad en las edades de la enseñanza obligatoria en Andalucía. Cursos 2009/2010 – 2014/2015**



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

Dicho análisis muestra que la tasa de idoneidad en la enseñanza educativa obligatoria de las alumnas es siempre superior a la de los alumnos. Además, en los distintos cursos examinados, se observa que esta brecha de género es menor en edades más tempranas y mayor a medida que se progresa en los distintos niveles educativos.

Tomando como punto de partida el curso escolar 2008/2009 y hasta el curso 2014/2015, se pone de manifiesto que la tendencia general es el acortamiento de la brecha de género, como consecuencia de los mejores resultados académicos de los alumnos. Aun así, se observan excepciones, como a la edad de 15 años, con un leve incremento en el curso 2013/2014, que asciende a los 10 puntos porcentuales respecto del curso anterior cuando era de 9,3 puntos, si bien, la brecha de género vuelve a descender en el curso 2014/2015 (9,2 puntos porcentuales).

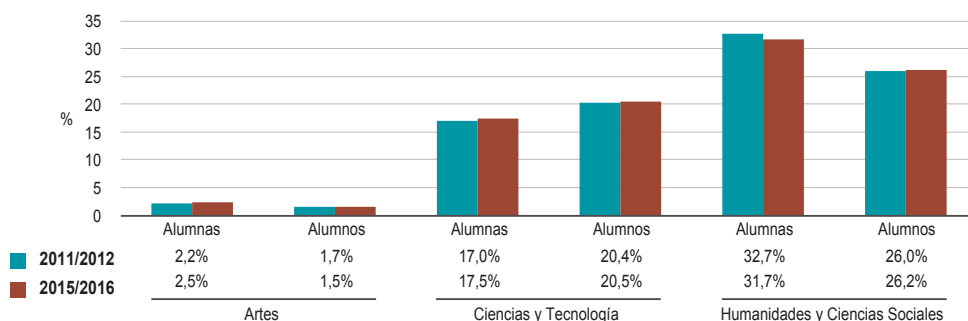
### 3.6.5. Evolución del alumnado de Bachillerato según rama de conocimiento

Consejería de Educación

Según 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, el carácter postobligatorio de esta etapa educativa, que comprende de los 16 a los 18 años, determina su organización y desarrollo, en la cual se favorecerá una organización de las enseñanzas flexible, que permita la especialización del alumnado en función de sus intereses y de su futura incorporación a estudios posteriores y a la vida laboral. Todo ello, sin prescindir de la adecuada atención a la diversidad mediante el establecimiento de medidas dirigidas al alumnado que las pueda necesitar a lo largo del proceso educativo.

El currículo del Bachillerato en Andalucía toma como eje estratégico y vertebrador del proceso de enseñanza y aprendizaje el desarrollo de las capacidades del alumnado. El Bachillerato tiene como finalidad proporcionar al alumnado la formación, madurez intelectual y humana, conocimientos y habilidades que le permitan desarrollar funciones sociales e incorporarse a la vida activa con responsabilidad y competencia. Y se organiza en tres modalidades diferentes: modalidad de Artes, Ciencias y Tecnología y Humanidades y Ciencias Sociales.

**GRÁFICO 3.6.5. Alumnado de Bachillerato según sexo, rama y curso escolar en Andalucía. Cursos 2011/2012 y 2015/2016**



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

En el curso 2015/2016, cursaron enseñanzas postobligatorias de Bachillerato 76.252 alumnas y 71.180 alumnos, lo que representa un 51,7% y un 48,3%, respectivamente, sobre el total del alumnado de esta etapa educativa (147.432 matriculaciones).

Según las distintas modalidades de Bachillerato contempladas anteriormente, se constata que el Bachillerato de Humanidades y Ciencias Sociales, con 85.437 estudiantes, es el más demandado. De la totalidad de las alumnas de esta etapa educativa, el 31,7% se matricula en la modalidad de Humanidades mientras que de los alumnos lo hace el 26,2%. La modalidad menos demandada sigue siendo el Bachillerato de Artes, con 5.940 matrículas, que significan un 1,5% de alumnos y 2,5% de alumnas sobre el total del alumnado.

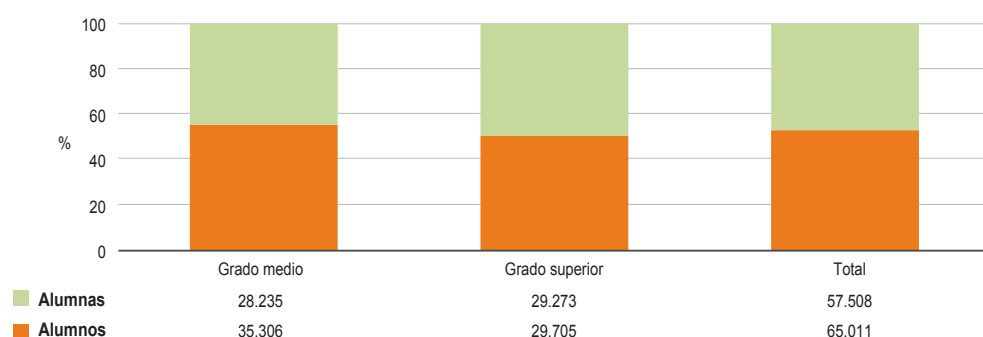
En cuanto a la evolución de la distribución por sexo del alumnado, los datos muestran que en el Bachillerato de Ciencias y Tecnología continua la tendencia de una mayor presencia del alumnado masculino (54% de alumnos y 46% de alumnas) y en sentido contrario se observa el predominio femenino en el Bachillerato de Humanidades y Ciencias Sociales (54,8% de alumnas y de 45,2% alumnos).

### 3.6.6. Alumnado de Ciclos formativos según nivel y familia profesional

*Consejería de Educación*

La Consejería de Educación muestra su compromiso de potenciar la Formación profesional en Andalucía, para que desde la formación se capten las necesidades que tienen las empresas para cubrir puestos de trabajo, adecuando las enseñanzas de los Ciclos formativos a las demandas del mercado laboral y garantizando además la igualdad de oportunidades y el progreso social.

**GRÁFICO 3.6.6.1. Alumnado de Ciclos formativos según sexo y nivel en Andalucía. Curso 2015/2016**



Fuente: Consejería de Educación.

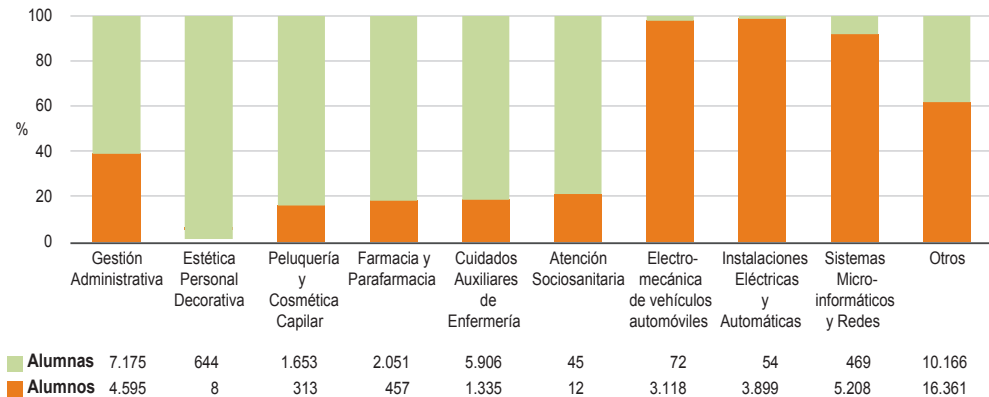
En el curso 2015–2016, se matricularon en los Ciclos formativos de grado medio un total de 63.541 estudiantes frente a 58.978, que lo hicieron en los Ciclos formativos de grado superior, lo que representa un 51,9% de matrícula en grado medio y un 48,1% en el grado superior.

En cuanto a la distribución por sexo, se observa que el alumnado que cursa los Ciclos de grado superior en Andalucía roza la paridad, representando el 50,4% los alumnos y el 49,6% las alumnas. Y en los Ciclos de grado medio hay una mayor brecha de género, con 35.306 matrículas de alumnos, que representan el 55,6% frente a las 28.235 alumnas (que son el 44,4%).



Del total de los 122.519 estudiantes de los distintos Ciclos formativos, 65.011 son alumnos, de ellos, el 54,3% se matriculó en los Ciclos de grado medio y el 45,7% lo hizo en grado superior. Con respecto al alumnado femenino, 57.508, se distribuye en los Ciclos de un modo homogéneo, el 49,1% de las alumnas se matriculó en Ciclos de grado medio y el 50,9% en grado superior.

**GRÁFICO 3.6.6.2. Alumnado de Ciclos formativos de grado medio según sexo y familia profesional en Andalucía. Curso 2015/2016**



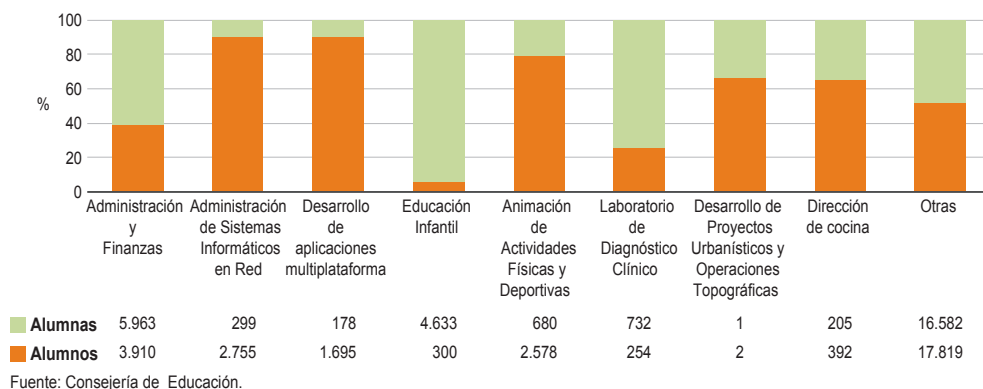
Fuente: Consejería de Educación.

Según las diferentes familias profesionales, en los Ciclos formativos de grado medio, se advierte que la distribución del alumnado por sexo es desigual y ello parece responder 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 los Ciclos formativos de grado medio, la mayor concentración de alumnado se da en la rama de Gestión Administrativa, con 11.770 estudiantes (el 18,5% del total de alumnado) y concentra la mayor presencia femenina, el 11,3%, frente al 7,2% de alumnos. La siguiente familia más demandada es Cuidados Auxiliares de Enfermería (11,4%), donde también el número de alumnas (9,3%) es mayor que el de alumnos (2,1%).

Por cada familia profesional, la presencia masculina es mayoritaria en Electromecánica de Vehículos (97,7%), en Instalaciones Eléctricas y Automáticas (98,6%) y en Sistemas Microinformáticos y Redes (91,7%), mientras que sigue predominando un mayor número de alumnas en ramas como Peluquería y Cosmética Capilar (84,1%), Gestión Administrativa (61%), Cuidados Auxiliares de Enfermería (81,6%), Estética Personal Decorativa (98,8%) y en Farmacia y Parafarmacia (81,8%).

### GRÁFICO 3.6.6.3. Alumnado de Ciclos formativos de grado superior según sexo y familia profesional en Andalucía. Curso 2015/2016



Por otra parte, los Ciclos formativos de grado superior relacionados con la Administración y Finanzas, Administración de Sistemas Informáticos, Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma, Educación Infantil, Animación de actividades Físicas y Deportivas y el Laboratorio de Diagnóstico Clínico, continuando la tendencia de cursos académicos precedentes, acaparan el mayor volumen de matrículas con respecto del total, concretamente el 40,7%.

Respecto a la distribución por sexo del alumnado, se observa que las familias profesionales de Administración y Finanzas (10,1% del total del alumnado), Educación Infantil y Laboratorio de Diagnóstico Clínico están predominantemente feminizadas, destacando especialmente el Ciclo formativo de Educación Infantil donde la brecha de género adquiere con mayor relevancia, llegando a alcanzar un 93,9% del total del alumnado matriculado en el mismo.

Frente a ello, las familias profesionales de Administración de Sistemas Informáticos, Animación de Actividades Físicas y Deportivas y Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma están cursadas mayoritariamente por hombres, alcanzándose en la familia profesional Animación de Actividades Físicas y Deportivas una representación masculina del 79,1% del total de la rama profesional.

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

*Consejería de Educación*

En el curso académico 2014/2015, el número de aprobados en los distintos niveles educativos es más alto entre las alumnas. En cuanto al alumnado del tercer ciclo de Educación Primaria, no existen diferencias significativas en la distribución por sexo del conjunto de aprobados, siendo la asignatura de inglés en la que se observa mayor diferencia a favor de las alumnas aprobadas (de 8,5 puntos porcentuales). La materia de Lengua Castellana y Literatura es la que presenta mayor número de aprobados (88,4%) y su distribución por sexo muestra un mayor número alumnas aprobadas (el 92%) frente al 85,1% de los alumnos.

Por otra parte, los resultados educativos del curso 2014/2015 de cuarto de Educación Secundaria Obligatoria (ESO) muestran que las alumnas presentan mejor rendimiento que los alumnos en todas las asignaturas. Esta diferencia es mayor en el caso de la materia de Lengua Castellana y Literatura, con 10,3 puntos porcentuales de diferencia, seguido de Matemáticas, con 7,7 puntos porcentuales. En la materia de Tecnología es donde la tasa de aprobados está más equiparada entre sexos (86,7% las alumnas y 84,1% los alumnos).

En segundo de Bachillerato es donde el alumnado femenino obtiene el mayor éxito en las tasas de aprobados obtenidas. El mejor resultado se observa en la asignatura de Lengua Castellana y Literatura II con 5,7 puntos porcentuales de diferencia con los alumnos, seguido de Historia de la Filosofía con 4,8 puntos porcentuales. Sin embargo, en idiomas estas diferencias son menores y en Lengua Extranjera-Francés, con mayoría de aprobados masculinos, la diferencia con las alumnas es de 0,5 puntos porcentuales.

Por otra parte, la tasa de titulación en los Ciclos formativos de grado superior en el curso 2014/2015, por regla general, es mayor entre las alumnas (83,5% tituladas) que en los alumnos (74,2% titulados). Excepcionalmente, hay familias profesionales como Producción Acuícola y Servicios al Consumidor, que presentan aprobados del 100% de ambos sexos y en otras se observa que solo titulan alumnos, como en Desarrollo de Aplicaciones Informáticas; Navegación, Pesca y Transporte Marítimo, Construcciones Metálicas; Mantenimiento de Equipo Industrial e Instalaciones Electrotécnicas, por el contrario, en Estética solo titulan alumnas.

**CUADRO 3.6.7.1. Tasa de aprobados por materias de 3<sup>er</sup> ciclo de Primaria. Curso 2014/2015**

Asignatura	Alumnas	Alumnos	Total
Conocimiento del Medio Natural, Social y Cultural	89,8%	85,1%	87,4%
Inglés	88,3%	79,8%	83,9%
Lengua Castellana y Literatura	92,0%	85,1%	88,4%
Matemáticas	87,7%	83,8%	85,7%

Fuente: Consejería de Educación.

**CUADRO 3.6.7.2 Tasa de aprobados por materias de 4<sup>º</sup> de E.S.O. Curso 2014/2015**

Asignatura	Alumnas	Alumnos	Total
Ciencias Sociales, Geografía e Historia	86,5%	81,2%	83,9%
Inglés	86,4%	80,1%	83,2%
Lengua Castellana y Literatura	86,5%	76,2%	81,4%
Matemáticas	82,4%	74,7%	78,6%
Biología y Geología	92,1%	87,6%	90,0%
Física y Química	88,3%	82,8%	85,4%
Tecnología	86,7%	84,1%	84,9%

Fuente: Consejería de Educación.

**CUADRO 3.6.7.3 Tasa de aprobados por materias comunes de 2º de Bachillerato. Curso 2014/2015**

Asignatura	Alumnas	Alumnos	Total
Historia de la Filosofía	86,3%	81,5%	84,1%
Historia de España	85,2%	83,0%	84,2%
Lengua Castellana y Literatura II	86,4%	80,7%	83,8%
Lengua Extranjera II – Francés	92,3%	92,8%	92,5%
Lengua Extranjera II – Inglés	86,7%	84,1%	85,5%

Fuente: Consejería de Educación.

**CUADRO 3.6.7.4 Tasa de titulados en Ciclos Formativos de grado superior. Curso 2014/2015**

Ciclos Formativos	Alumnas	Alumnos	Total
Acuicultura	50,00%	80,00%	71,43%
Administración de Sistemas Informáticos en Red	61,40%	64,75%	64,41%
Administración y Finanzas	77,16%	70,16%	74,48%
Agencias de Viajes y Gestión de Eventos	70,23%	62,50%	67,85%
Anatomía Patológica y Citología	95,98%	96,67%	96,14%
Animación de Actividades Físicas y Deportivas	84,45%	82,91%	83,20%
Animación Sociocultural	97,16%	96,67%	97,03%
Animación Turística	92,31%	90,91%	91,67%
Asesoría de Imagen Personal	94,38%	100,00%	94,85%
Audiología Protésica	90,18%	87,80%	89,54%
Automatización y Robotica Industrial	83,33%	80,98%	81,05%
Automoción	92,31%	88,24%	88,37%
Comercio Internacional	69,30%	72,75%	71,06%
Construcciones Metálicas		69,35%	68,25%
Desarrollo de Aplicaciones Informáticas		100,00%	100,00%
Desarrollo de aplicaciones multiplataforma	42,86%	59,64%	58,53%
Desarrollo de aplicaciones web	48,33%	60,77%	59,48%
Desarrollo de Productos Electrónicos	100,00%	76,19%	76,56%
Desarrollo de Proyectos de Instalaciones Térmicas y de Fluidos	100,00%	70,69%	71,19%
Desarrollo de Proyectos Urbanísticos y Operaciones Topográficas	60,00%	89,47%	86,05%
Dietética	90,44%	87,91%	89,77%
Dirección de cocina	69,66%	69,70%	69,69%
Dirección de servicios de restauración	66,67%	55,43%	60,00%
Diseño en Fabricación Mecánica	100,00%	85,71%	87,50%

Ciclos Formativos	Alumnas	Alumnos	Total
Diseño y Amueblamiento	100,00%	71,43%	75,00%
Diseño y Producción Editorial	84,62%	64,58%	73,56%
Documentación Sanitaria	98,33%	100,00%	98,68%
Educación Infantil	92,93%	90,48%	92,82%
Eficiencia Energética y Energía Solar Térmica	40,00%	66,67%	65,45%
Estética	80,56%		80,56%
Estética Integral y Bienestar	87,20%	87,50%	87,21%
Gestión Comercial y Marketing	91,86%	96,90%	94,41%
Gestión de Alojamientos Turísticos	76,63%	58,72%	69,97%
Gestión del Transporte	71,43%	73,33%	72,73%
Gestión Forestal y del Medio Natural	67,31%	69,26%	68,97%
Gestión y Organización de Empresas Agropecuarias	77,42%	76,72%	76,87%
Gestión y Organización de los Recursos Naturales y Paisajísticos	68,42%	74,44%	73,39%
Guía, Información y Asistencias Turísticas	74,47%	80,27%	76,25%
Higiene Bucodental	99,30%	100,00%	99,41%
Imagen	75,65%	68,99%	72,13%
Imagen para el Diagnóstico	88,25%	90,61%	89,03%
Instalaciones Electrotécnicas		50,00%	50,00%
Integración Social	97,49%	98,52%	97,69%
Interpretación de la Lengua de Signos	63,33%	62,22%	63,17%
Laboratorio de Análisis y de Control de Calidad	88,89%	84,34%	87,00%
Laboratorio de Diagnóstico Clínico	85,09%	80,38%	83,80%
Mantenimiento Aeromecánico	66,67%	85,07%	84,29%
Mantenimiento de Aviónica	100,00%	90,91%	91,43%
Mantenimiento de Equipo Industrial		65,38%	65,38%
Mantenimiento de Instalaciones Térmicas y de Fluidos	100,00%	61,62%	62,38%
Mantenimiento Electrónico	75,00%	83,77%	83,33%
Mecatronica Industrial	100,00%	61,40%	61,74%
Navegación, Pesca y Transporte Marítimo		100,00%	100,00%
Óptica de Anteojería	94,74%	90,91%	93,33%
Ortoprotésica	71,43%	66,67%	68,97%
Patronaje y Moda	66,67%	100,00%	70,37%
Prevención de Riesgos Profesionales	80,91%	81,32%	81,16%
Procesos y calidad en la industria alimentaria	100,00%	90,00%	94,44%
Producción Acuícola	100,00%	100,00%	100,00%
Producción de Audiovisuales y Espectáculos	87,76%	76,27%	81,48%
Producción de Audiovisuales, Radio y Espectáculos	71,43%	87,50%	80,00%

Ciclos Formativos	Alumnas	Alumnos	Total
Producción en Industrias de Artes Gráficas	66,67%	84,62%	77,27%
Programación de la Producción en Fabricación Mecánica	100,00%	68,09%	69,59%
Prótesis Dentales	91,85%	94,78%	92,98%
Proyectos de edificación	64,79%	65,95%	65,63%
Proyectos de Obra Civil	60,53%	71,67%	68,99%
Química Ambiental	95,00%	94,44%	94,74%
Química Industrial	88,00%	80,65%	82,76%
Radioterapia	97,53%	100,00%	98,33%
Realización de Audiovisuales y Espectáculos	77,78%	91,67%	87,04%
Realización de Proyectos de Audiovisuales y Espectáculos	85,19%	79,29%	81,45%
Realización y Planes de Obra	87,50%	100,00%	97,73%
Salud Ambiental	87,50%	85,06%	86,51%
Secretariado	95,06%	97,26%	95,47%
Servicios al Consumidor	100,00%	100,00%	100,00%
Sistemas de Regulación y Control Automáticos	100,00%	76,32%	76,92%
Sistemas de Telecomunicación e Informáticos	60,00%	79,55%	77,55%
Sistemas de Telecomunicaciones e Informáticos	85,00%	83,07%	83,18%
Sistemas electrotécnicos y automatizados	63,64%	76,05%	75,77%
Sonido	76,92%	78,87%	78,64%
Supervisión y Control de Máquinas e Instalaciones del Buque	50,00%	77,59%	76,67%
Transporte Marítimo y Pesca de Altura	66,67%	82,35%	81,08%
Transporte y Logística	80,00%	71,43%	73,91%
Vitivinicultura	64,52%	69,23%	67,14%
<b>TOTAL</b>	<b>83,52%</b>	<b>74,18%</b>	<b>79,10%</b>

Fuente: Consejería de Educación.

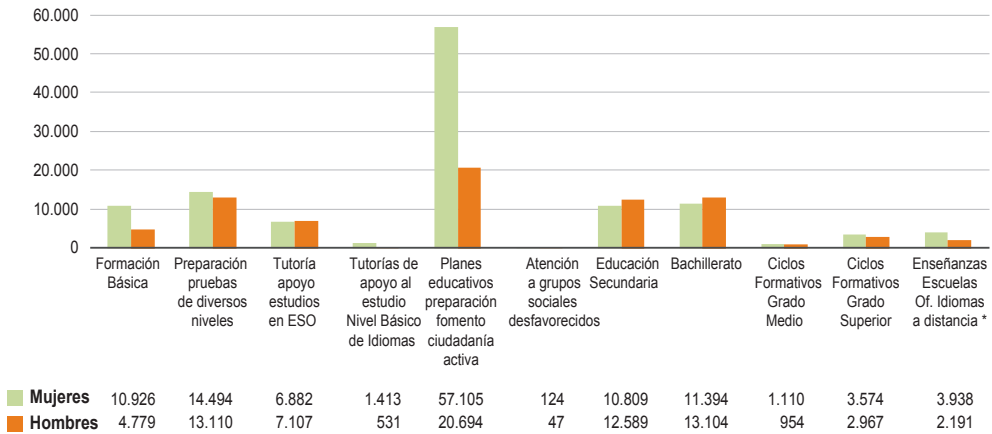
### 3.6.8. Alumnado de Educación de Personas Adultas

#### *Consejería de Educación*

La Administración educativa, tiene como una de sus metas el incremento de la calidad de vida en la comunidad andaluza y ser vehículo conductor para superar las desigualdades sociales. Para alcanzar este objetivo, ofrece una serie de acciones dirigidas a personas adultas, con vistas a adquirir y actualizar su formación básica y a permitir su acceso a todos los niveles educativos y profesionales, mediante programas de formación instrumental, formación ocupacional y formación para el desarrollo personal, orientados a alfabetización digital, el aprendizaje de idiomas, la atención a la interculturalidad, la reincorporación de los jóvenes a la formación y la adquisición de nuevas competencias son algunos ejemplos.

La flexibilidad de horarios que ofrecen los centros de formación permite adecuar la actual Red de Centros docentes a las necesidades derivadas de la aplicación de la nueva ordenación del Sistema educativo y propiciar una educación en condiciones de igualdad.

GRÁFICO 3.6.8. Alumnado de Educación de Personas Adultas. Curso 2015/2016



Nota: \* That's English.

Fuente: Consejería de Educación

En el curso 2015/2016 se matricularon 199.842 personas adultas en las distintas enseñanzas y planes educativos, 11.257 personas menos que el curso 2014/2015, y en cuanto a su composición por sexo el 60,9% del total son mujeres.

Del total de la oferta educativa para personas adultas, cuentan con mayor demanda los Planes educativos para el Fomento de la Ciudadanía activa, con 77.799 personas matriculadas, predominando las alumnas que representan el 73,4% (57.105 alumnas y 20.694 alumnos). Frente a ello, la oferta menos demandada es la Atención a grupos sociales desfavorecidos, con 171 personas adultas, de las cuales, 72,5% son mujeres.

Teniendo en cuenta los diversos programas educativos ofertados para personas adultas, se constata que es mayoritaria la presencia de mujeres en la Formación Básica (69,6%), Enseñanzas Escuelas Oficiales de Idiomas a distancia (64,3%) y Ciclos Formativos de grado medio y superior, entre otros. En sentido contrario, la presencia de hombres es mayoritaria en Educación Secundaria (53,8%) y Bachillerato (53,5%). Por último, con carácter excepcional, la representación se acerca a la paridad en las Tutorías de apoyo a estudios en ESO (50,8% de hombres y 49,2% de mujeres) y en las Pruebas de acceso a los diversos niveles educativos (47,5% de hombres y 52,5% de mujeres)

## 3.7. CULTURA Y DEPORTE

### 3.7.1. Visitantes a los museos gestionados por la Consejería de Cultura

*Consejería de Cultura*

La estadística que se analiza en este epígrafe es el número de visitantes a los Museos gestionados por la Consejería de Cultura por sexo y centro, mostrando que es mayor el número de visitantes mujeres total (52,6%) que el total de hombres (47,4%).

Este porcentaje de mayor número de usuarias mujeres se viene observando desde hace más de un lustro y se mantiene constante sea cual sea el tipo de visita que se realice; individual, visita de grupo o visita de grupo escolar, y del servicio del centro que disfruten; exposiciones temporales, talleres u otro tipo de actividades. Es coyuntural el caso del Museo Arqueológico de Granada, dado que sus usuarios son mayoritariamente hombres. Este museo está cerrado al público y sus usuarios son personas investigadoras.

En el marco de las competencias y área de acción que le es propia, la Dirección General de Bienes Culturales y Museos promueve, en la medida de sus posibilidades, acciones orientadas a corregir las desigualdades de género a través de las actividades de difusión de los museos y conjuntos que gestiona. Con este fin, se programan actividades y exposiciones centrados en la perspectiva de género, las mujeres como temática de la actividad o desarrolladas por autoras femeninas. Estos instrumentos de divulgación aportan elementos e información histórica que permiten enmarcar el tema y promueven la reflexión crítica en la sociedad. La gran mayoría de museos y conjuntos incluyen en su programación anual actividades con perspectiva de género con motivo del Día Internacional de la Mujer (8 de marzo).

Pero la estadística refleja algo más que la asistencia a este tipo de actividades. En los museos se viene observando que las mujeres son el grupo de población que más visita el museo, participa en las actividades o colabora en las Asociaciones de Amigos independientemente de que estas actividades tengan orientación de género. Se percibe que los grupos de visitantes, que mayoritariamente son mujeres, principalmente lo constituyen las asociaciones de mujeres de mayor edad y en los grupos de edades intermedias, que proceden del entorno laboral como los colegios profesionales, se iguala más el porcentaje de hombres y mujeres. Este análisis apunta a que cuanto mayor es la participación de las mujeres en general en la sociedad, ello se refleja en todos los ámbitos, incluido el de la cultura.

### 3.7.2. Visitantes a la Red de Espacios Culturales

*Consejería de Cultura*

En los datos sobre el número de usuarios de la Red de Espacios Culturales por sexo y centro se observa que en los espacios culturales (conjuntos y enclaves arqueológicos) en el total de personas usuarias, es mayor el número de hombres (50,2%) que de mujeres (49,8%).



Al analizar los conjuntos y enclaves individualmente, se puede matizar el dato global ya que observamos que en la gran mayoría de los conjuntos y enclaves, el total de usuarias mujeres es mayor que el de usuarios hombres, a excepción de Puerta de Almería, Carteia, Sinagoga de Córdoba, Alhambra, Dolmen de Soto, Cástulo, Puente Tablas y Munigua.

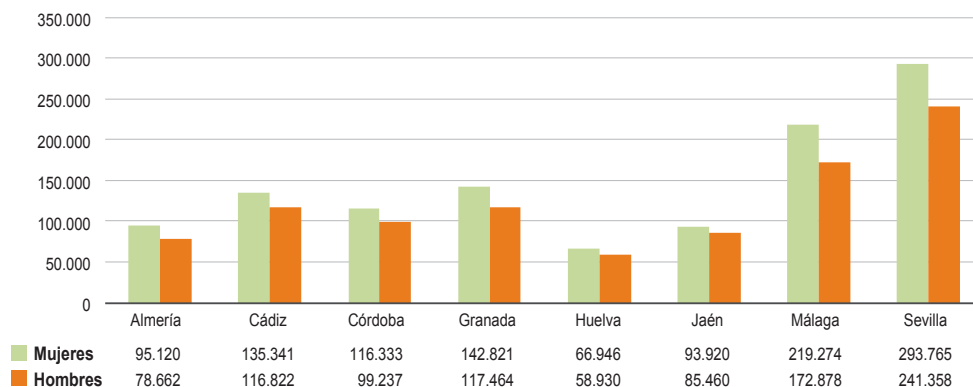
En el caso de los conjuntos y enclaves, que en anualidades anteriores las estadísticas daban el dato de un mayor número de hombres que de mujeres, está variando esta tendencia, aumentando las visitas de mujeres y siendo más estrecha la diferencia entre mujeres y hombres que visitan los conjuntos y enclaves.

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

*Consejería de Cultura*

La Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía es definida en 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.

**GRÁFICO 3.7.3. Personas usuarias inscritas en la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía según sexo y provincia. Año 2015**



Nota: Datos a 31 de diciembre de 2015.

Fuente: Consejería de Cultura. Estadística de Bibliotecas Públicas de Andalucía.

La Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía registra un total de 2.134.331 personas inscritas a 31 de diciembre de 2015 como personas usuarias, lo que supone un incremento de un 5,1% con respecto al año 2014. La única provincia en la que se observa un descenso es Jaén con un 5,5% menos de personas inscritas.

En general se observa una representación equilibrada por sexo en todas las provincias, así como en el total de personas usuarias, siendo la proporción de mujeres (54,5%) ligeramente superior a la de hombres (45,5%) manteniéndose la tendencia de años anteriores. Las provincias con mayor equilibrio por sexo son Huelva con un 53,2% de usuarias y un 46,8% de usuarios y Jaén con un 52,4% de mujeres y un 47,6% de hombres.

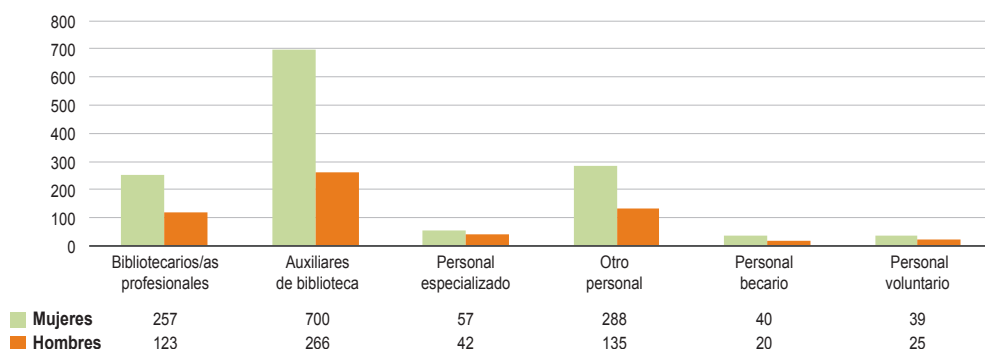
Las mayores diferencias en el número de personas usuarias aparecen en las provincias de Málaga, 44,1% son hombres y 55,9% son mujeres y Sevilla, 45,1% son hombres y 54,9% son mujeres, provincias que a su vez son las que más personas usuarias aportan a la Red de Bibliotecas Públicas.

### 3.7.4. Personal de la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía

*Consejería de Cultura*

El personal al servicio de la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía está formado en 2015 por un total de 1.992 personas, de las cuales 1.381 son mujeres (69,3%) y 611 hombres (30,7%). En comparación con los datos del año 2014, el personal de la Red permanece estable tanto en su total como en su estructura según sexo.

**GRÁFICO 3.7.4. Personal al servicio de la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía según sexo y categoría profesional. Año 2015**



Fuente: Consejería de Cultura. Estadística de Bibliotecas Públicas de Andalucía.

Por categoría profesional y sexo se observa que en la mayoría de los casos se dan diferencias significativas, siendo en la categoría profesional de auxiliar de biblioteca (72,5% mujeres y 27,5% hombres) donde se encuentran la diferencia más acusada. Sin embargo, en la categoría profesional de personal especializado estas diferencias disminuyen, aunque sigue existiendo una mayoría femenina (57,6% son mujeres y 42,4% son hombres).

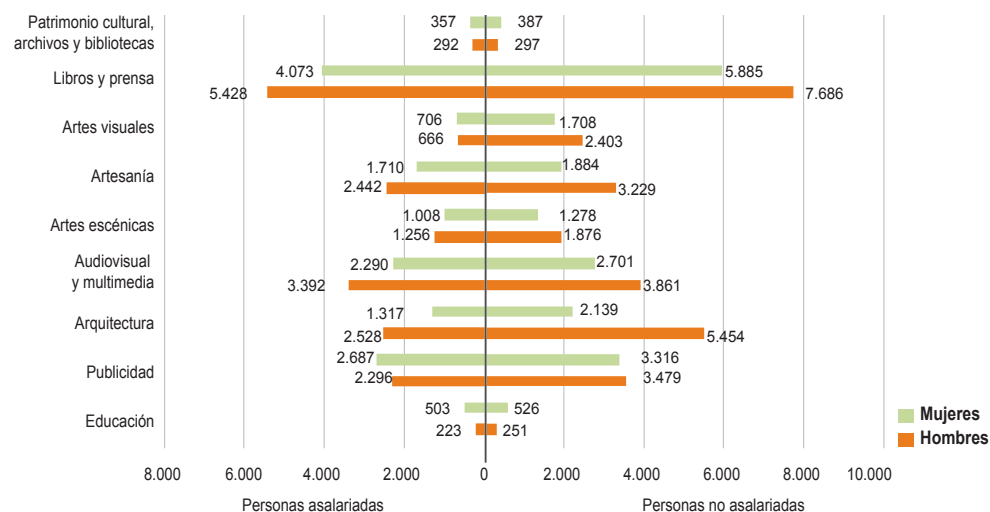
### 3.7.5. Empleo generado en el sector cultural

*Consejería de Cultura*

El empleo generado en el sector cultural presenta una tendencia descendente en los últimos años, a excepción de un repunte de empleo en el año 2014. Durante 2015, tanto de personas asalariadas como no asalariadas, disminuyó un 14,7% con respecto a 2014, siendo más acusado el descenso en el caso de los hombres (17%) que en el de las mujeres (11%).

A pesar de esta disminución, hay que destacar que la participación masculina sigue siendo más elevada, pasa de un 60,7% en 2014 a un 59% en 2015, y la disminución de empleo ha afectado de forma similar a ambos sexos.

**GRÁFICO 3.7.5. Empleo cultural según sexo y dimensiones. Año 2015**



Fuente: Consejería de Cultura.

En cuanto a las dimensiones culturales, en 2016 las mujeres siguen predominando en Educación, con un 68% de mujeres y un 32% de hombres, seguida del Patrimonio cultural, archivos y bibliotecas, (55,3% y 44,7% respectivamente).

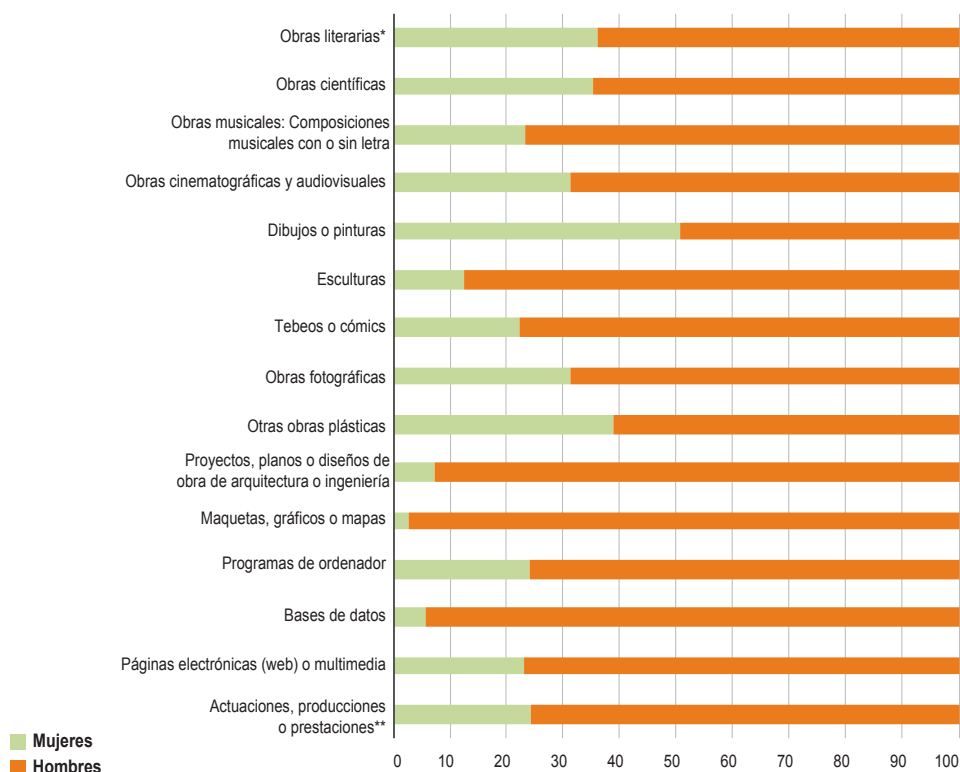
Cabe destacar la dimensión de Arquitectura, sector en el que la presencia masculina es mayoritaria y que aunque continúa manteniéndose así, tiende ligeramente a reducir la brecha de género, con un 71,8% de hombres y un 28,2% de mujeres en 2015 y un 73,5% hombres y un 26,5% en 2014, lo que unido a la disminución del empleo hace más relevante el acercamiento entre ambos sexos. En la misma situación se encuentra la dimensión Artesanía, con un 62,3% de hombres y un 37,7% de mujeres en 2015 y un 64,2% y un 35,8% en 2014, respectivamente.

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

Consejería de Cultura

El Registro de la Propiedad Intelectual de la Comunidad Autónoma de Andalucía, contiene los datos sobre el número de autores/as de obras para las que se solicita la inscripción en el mismo, según el tipo de obra y género del autor/a. En 2016, se registraron 4.993 inscripciones, con un descenso de un 3,5% con respecto a 2015, con lo que se confirma la tendencia de años anteriores, ya que entre 2014 y 2015 se produjo una disminución en el número de inscripciones de un 4%. Del total de inscripciones en 2016, 4.981 han sido realizadas por personas físicas, 3.323 por hombres y 1.658 por mujeres.

**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 2016**



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.

En 2016, el número de inscripciones ha descendido más acusadamente en el caso de las mujeres, un 8,3% frente al 1,1% de los hombres, produciéndose el fenómeno inverso al registrado el año anterior. Así, en 2015 se continuó la tendencia de años anteriores en la que el descenso más acusado afectaba a las solicitudes presentadas por hombres, con un 9,3% menos de peticiones; mientras que el número de solicitudes de mujeres aumentó en un 6,1%. Mientras en 2015, decreció la brecha entre el número de obras inscritas por hombres y mujeres, en que los porcentajes fueron 65% hombres y 35% de mujeres, en 2016 se incrementó, pasando a un 67% hombres y un 33% de mujeres.

Al analizar los datos por tipo de obra se observa la menor proporción de las mujeres en todas las opciones, manteniéndose como en años anteriores un porcentaje más cercano entre hombres y mujeres en las obras fotográficas (31,3% mujeres y 68,7% hombres) y obras plásticas (38,9% mujeres y 61,1% hombres). En 2016 se suma a esta tendencia las obras sobre dibujo o pintura (49% de hombres y 51% de mujeres), reflejando la realidad que se aprecia en la sociedad donde se percibe una mayor participación femenina, a lo que probablemente haya contribuido una mayor difusión y promoción del trabajo de las mujeres en este ámbito.

Por otro lado, la brecha de género sigue siendo muy amplia en las obras relacionadas con la tecnología: maquetas, gráficos o mapas (3% mujeres y 97% hombres), bases de datos (un 6% de mujeres y 94% hombres) y proyectos, planos o diseños de obra de arquitectura o ingeniería (un 7% de mujeres y 93% de hombres), campos en general muy masculinizados.

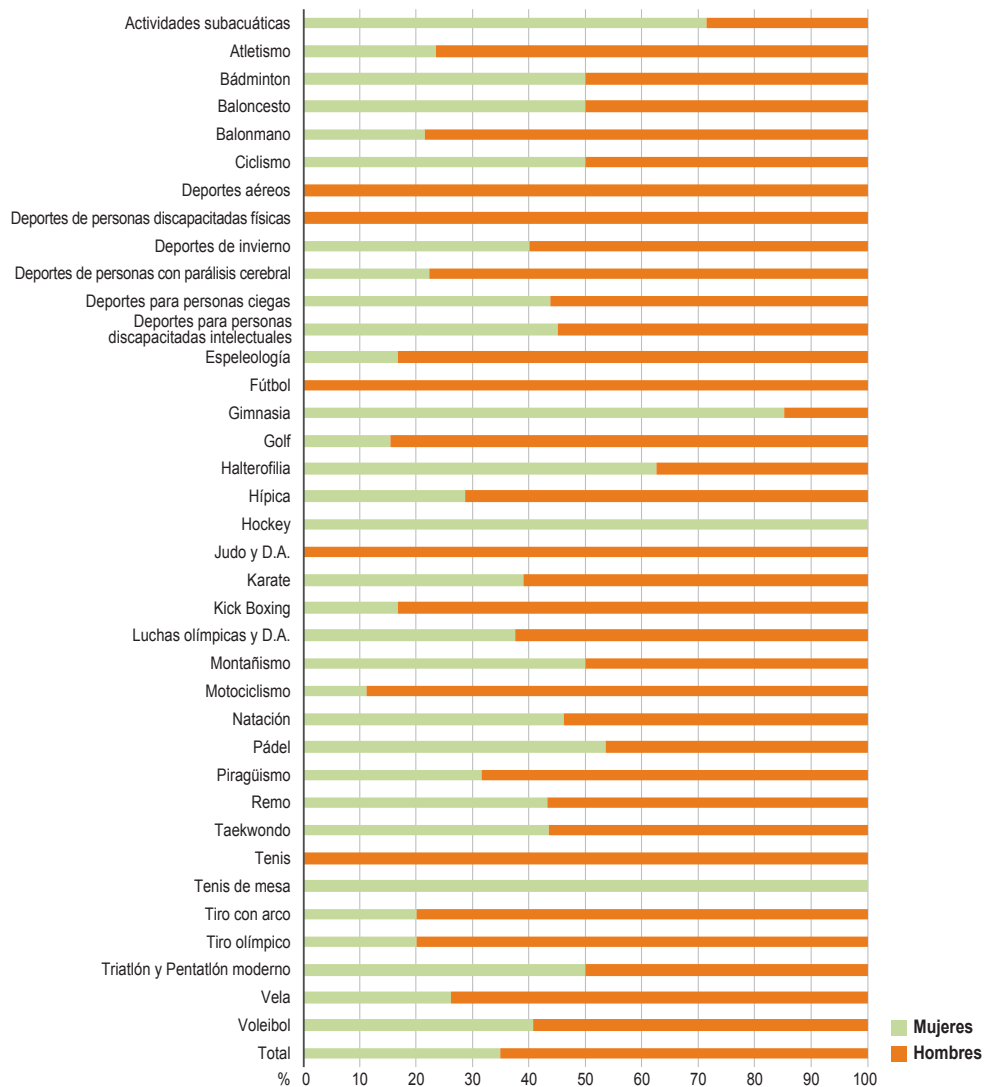
### 3.7.7. Deporte de Rendimiento

*Consejería de Turismo y Deporte*

Según se establece en la *Ley 5/2016, de 19 de julio, del Deporte de Andalucía*, los poderes públicos de Andalucía, en el marco de sus respectivas competencias, fomentarán el deporte y tutelarán su ejercicio, en los diferentes niveles y ámbitos deportivos, con el fin de alcanzar estándares de calidad y excelencia, la satisfacción y la fidelización de las personas deportistas, a través de una práctica deportiva compatible con la salud y la seguridad.

Al igual que anteriormente hizo la *Ley 6/1998, de 14 de diciembre, del Deporte* establece como uno de sus principios rectores el relativo al “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 para la mejora de su rendimiento”.

**GRÁFICO 3.7.7. Deporte de Alto Nivel y Alto Rendimiento según sexo en Andalucía. Año 2016**



Fuente: Consejería de Turismo y Deporte. Resolución de 16 de junio de 2016 (BOJA nº 118 de 22/6/2016), Resolución de 2 de septiembre de 2016 (BOJA nº 173 de 8/9/2016) y Resolución de 29 de marzo de 2017 (BOJA nº 65 de 5/4/2017).

Se han publicado tres relaciones de deporte de rendimiento de Andalucía durante 2016, en las que se incluyen los y las deportistas que tienen reconocidas las distintas categorías. La primera relación, publicada mediante Resolución de 16 de junio de 2016,

recoge un listado de 202 personas, de las cuales 118 son hombres y 84 son mujeres (58,5% y 41,5% respectivamente). Entre ellas hay 185 deportistas, 11 entrenadores/as y 6 jueces-árbitros. De este total, 8 tienen la condición de Alto Nivel de Andalucía (7 deportistas y 1 persona entrenadora), mientras que 194 (178 deportistas, 10 técnicas-entrenadores y 6 jueces-árbitros) corresponden al nivel inmediatamente inferior, denominado Alto Rendimiento de Andalucía.

En la Resolución de 2 de septiembre de 2016, se recoge la segunda relación de deporte de rendimiento de Andalucía, que afecta a 165 personas, de las cuales 68 son mujeres (41%) y 97, hombres (59%). El total de esta relación se distribuye de la siguiente forma: 155 deportistas, 9 entrenadores/as y 1 persona juez-árbitro. De ellas, 6 tienen la condición de Alto Nivel de Andalucía (todas ellas deportistas), mientras que 159 (149 deportistas, 9 personas técnicas-entrenadoras y 1 persona juez-árbitro) corresponden al nivel de Alto Rendimiento.

La tercera y última relación de deporte de rendimiento de Andalucía de 2016, publicada mediante Resolución de 29 de marzo de 2017, incluye a 511 personas (469 deportistas, 40 entrenadores/as y 2 personas juez-árbitro). En total, son 357 hombres y 154 mujeres, lo que supone un 70% y un 30% respectivamente. De la cantidad total, 27 tienen la condición de Alto Nivel de Andalucía (25 deportistas y 2 entrenadores), mientras que 484 (444 deportistas, 38 técnicos-entrenadores y 2 juez-árbitros) corresponden al nivel inmediatamente inferior, denominado Alto Rendimiento.

Se puede concluir observando estos datos que la distribución por sexo del total de personas que se incluyen en estas convocatorias no se encuentra en la franja de equilibrio de género. Así, los y las deportistas, técnicos-entrenadores y jueces árbitros de las tres convocatorias de 2016 suman un total de 878 personas, de las cuales un 35% (306) son mujeres y un 65% (572) son hombres.

Por modalidad deportiva, los deportes que destacan por su paridad son bádminton, baloncesto, ciclismo, montañismo, y triatlón y pentatlón moderno. Sin embargo, son mayoritariamente femeninos las actividades subacuáticas, gimnasia, halterofilia, hockey, pádel y tenis de mesa. Las modalidades más masculinizadas son voleibol, vela, tiro con arco y tiro olímpico, judo y Deportes Asociados, deportes aéreos, balonmano y fútbol entre otros.

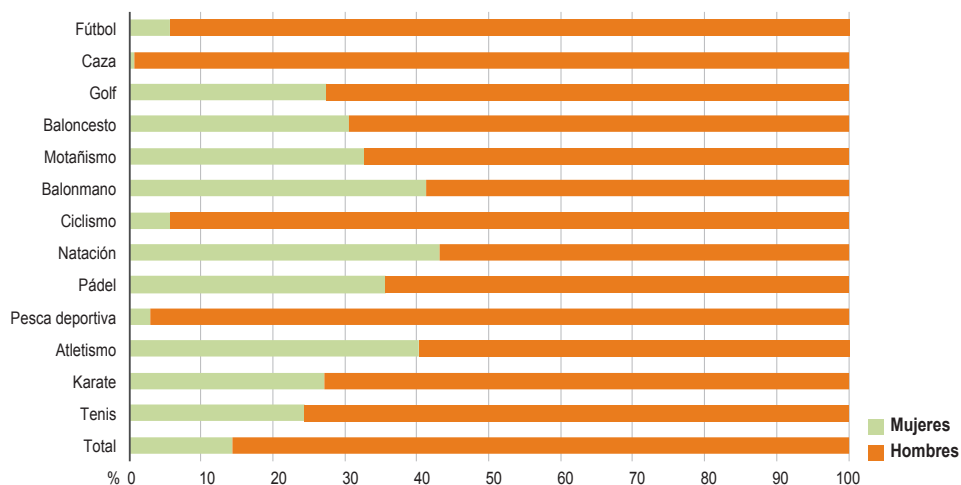
Por último, en 2017 se han publicado una de las tres relaciones de deporte de rendimiento de Andalucía. La primera, mediante Resolución de 29 de junio de 2017, está integrada por 397 personas, 233 hombres y 164 mujeres.

### 3.7.8. Licencias deportivas federadas

*Consejería de Turismo y Deporte*

En cuanto a las licencias deportivas, y según datos provisionales, en 2016 se expidieron un total de 504.182, un 0,4% menos respecto al año 2015, de las cuales un 78,5% corresponden a hombres y un 21,5% a mujeres.

GRÁFICO 3.7.8. Licencias deportivas federadas según sexo en Andalucía. Año 2016



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

Fuente: Consejería de Turismo y Deporte.

De las 61 disciplinas deportivas en las que se expiden licencias, las 13 disciplinas con mayor número de licencias en 2016 comprenden un total de 411.480 personas, de las cuales 352.851 corresponden a hombres (85,7%) y 58.629 (14,3%) a mujeres. Un hecho a destacar con respecto al año 2015 es que mientras las licencias masculinas han descendido un 2,6% (9.590 menos); las femeninas se han incrementado un 6% (3.328 licencias más).

Las disciplinas más equilibradas por sexo son: balonmano con un 41,3% de mujeres y un 58,7% de hombres, natación con un 43,2% de licencias femeninas y un 56,8% masculinas y por último, atletismo con un 40,2% de representación femenina y un 59,8% de licencias expedidas por hombres.



## 3.8. SALUD

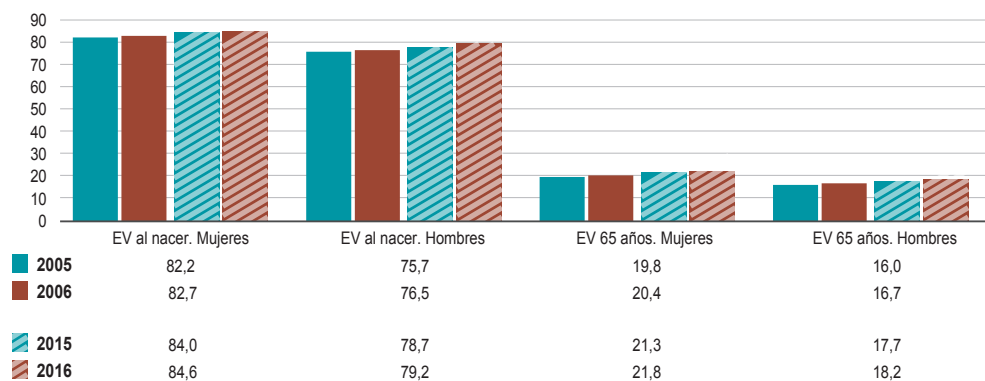
### 3.8.1. Esperanza de vida al nacimiento y a los 65 años

*Consejería de Salud*

Desde 1975 se viene produciendo una evolución ascendente de la esperanza de vida al nacimiento y a los 65 años que se ha mantenido estable en los últimos años y está siendo más favorable para las mujeres que para los hombres.

En 2005, las mujeres cuentan con una esperanza de vida al nacer de 82,2 años, mientras que la de los hombres es de 75,7, por lo que la diferencia de la esperanza de vida al nacer entre hombres y mujeres en la Comunidad Autónoma de Andalucía es de 6,5 años. En 2015 esta cifra se reduce a 5,3 años, acortándose la diferencia entre los dos sexos. En 10 años se ha elevado la esperanza de vida al nacer de las mujeres en 1,8 años (hasta los 84 años), mientras que en los hombres aumenta en 3 años (hasta los 78,7 años). En 2016, año de los últimos datos disponibles, la diferencia entre sexos se mantiene prácticamente igual (5,4 años), siendo la esperanza de vida al nacimiento de 84,6 años para las mujeres y 79,2 años para los hombres.

**GRÁFICO 3.8.1. Esperanza de vida al nacimiento y a los 65 años en Andalucía. Años 2005, 2006, 2015 y 2016**



Nota: Años de vida. Datos de 2016 provisionales.

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

Respecto a la esperanza de vida a los 65 años, en 2005 esta es superior para las mujeres (19,8 años) que para los hombres (16 años), existiendo una diferencia de 3,8 años. En 2015, esta diferencia disminuye a 3,6 años, lo que supone un aumento de la esperanza de vida respecto a 2005 de 1,6 años para las mujeres y de 1,7 años para los hombres.

En 2006, la diferencia de la esperanza de vida entre mujeres y hombres a los 65 años es de 3,7 años y desciende en 2016 a la misma cifra que en 2015, 3,6 años. En esos diez años se ha producido un aumento de la esperanza de vida de 1,4 años para las mujeres y 1,5 años para los hombres.

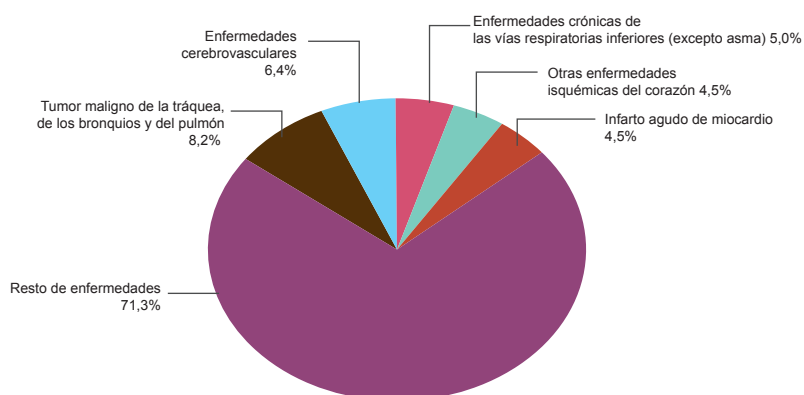
### 3.8.2. Defunciones registradas en Andalucía debido a las cinco primeras causas de muerte según sexo

*Consejería de Salud*

El Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) proporciona los datos de mortalidad para Andalucía correspondientes al tercer trimestre del año 2016, lo que permite analizar las principales causas de muerte de las defunciones registradas para mujeres y para hombres en Andalucía. Tal como se observa en los siguientes gráficos, las enfermedades cerebrovasculares y otras enfermedades del corazón se encuentran entre las principales causas de muerte para ambos sexos.

En los hombres, en 2016 la principal causa de defunción corresponde a los tumores malignos de la tráquea, de los bronquios y del pulmón (8,2% de defunciones), seguida por las enfermedades cerebrovasculares con un 6,4% de defunciones. La tercera causa se corresponde con las enfermedades crónicas de las vías respiratorias inferiores (5% de defunciones), excluyendo el asma. En cuarto y quinto lugar se encuentran otras enfermedades isquémicas del corazón y el infarto agudo de miocardio respectivamente (ambas produciendo un 4,5% de defunciones).

**GRÁFICO 3.8.2.1. Defunciones de hombres registradas en Andalucía según las principales causas (C.I.E. 10ª) 3T/2016**

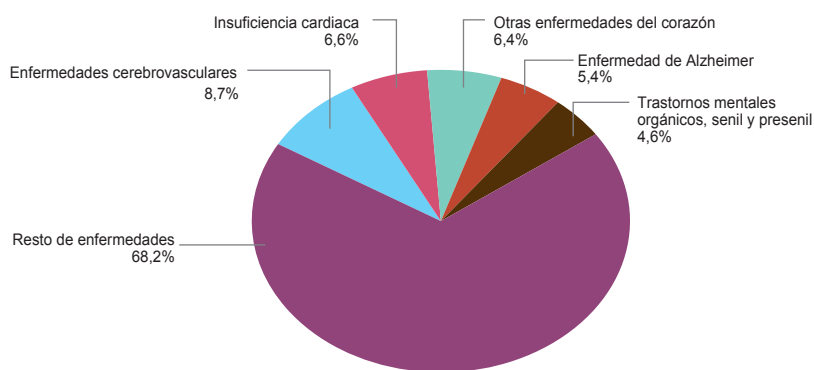


Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Estadísticas de mortalidad por causas en Andalucía.

Con respecto al mismo trimestre del año 2015, se mantienen las dos primeras causas. Los tumores malignos de la tráquea, de los bronquios y del pulmón experimentan un descenso de 0,3 puntos porcentuales (de 8,5% a 8,2%), y las enfermedades cardiovasculares, por su parte, un descenso de 0,5 puntos porcentuales (de 6,9% a 6,4%). La tercera causa de muerte siguen siendo las enfermedades crónicas de las vías respiratorias inferiores, en el mismo porcentaje que en el año 2015. Otras enfermedades isquémicas del corazón, que en 2015 era la quinta causa, asciende en 2016 a la cuarta posición, produciéndose un aumento de 0,3 puntos porcentuales (de 4,2% a 4,5%). El infarto agudo de miocardio, que el año pasado no aparecía entre las cinco primeras causas, ha experimentado un aumento de 0,4 puntos porcentuales respecto al mismo periodo del año anterior (de 4,1% a 4,5%), siendo por tanto la quinta causa de defunciones, como se ha comentado anteriormente.

Respecto a las mujeres, la primera causa de defunción son las enfermedades cerebrovasculares (8,7% de defunciones), seguida de la insuficiencia cardíaca (6,6% de las defunciones). Las tres siguientes causas que provocan un mayor número de defunciones son, por orden, otras enfermedades del corazón (6,4%), la enfermedad de Alzheimer (5,4%) y los trastornos mentales orgánicos, seniles y preseniles (4,6%).

**GRÁFICO 3.8.2.2. Defunciones de mujeres registradas en Andalucía según las principales causas (C.I.E. 10ª) 3T/2016**



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

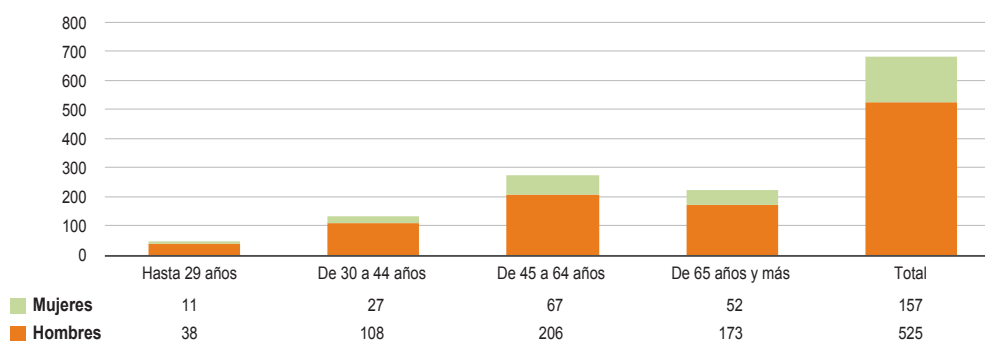
En comparación con el mismo periodo de 2015, se mantienen las mismas causas de muerte y en el mismo orden, aunque se han producido aumentos en las enfermedades cerebrovasculares (0,2 puntos porcentuales), en otras enfermedades del corazón (1 punto porcentual) y en la enfermedad de Alzheimer (0,1 puntos porcentuales). Por otra parte, disminuyen insuficiencia cardíaca y trastornos mentales orgánicos, senil y presenil, en 0,5 y 0,4 puntos porcentuales respectivamente.

### 3.8.3. Defunciones registradas en Andalucía por causa de suicidio

Consejería de Salud

En los últimos años se observa una reducción progresiva del número de muertes por suicidio en Andalucía pasando de 808 muertes registradas en 2013 a 784 muertes en 2014, y a 682 en 2015. Esto supone un descenso del 13% en 2015 en comparación con el año anterior. Este descenso es más acentuado entre los hombres, donde se reduce en un 15,5% respecto al año 2014 (525 defunciones en el año 2015 frente a 621 en el año 2014). En las mujeres se produce también una reducción de defunciones por suicidio en un porcentaje del 3,7%, si lo comparamos con el año 2014 (157 defunciones en 2015 frente a 163 defunciones en 2014).

GRÁFICO 3.8.3. Muertes por suicidio según sexo y franja de edad en Andalucía. Año 2015



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

En cuanto a la distribución por grupos de edad, tanto en hombres como en mujeres se producen más muertes por suicidio en las edades centrales de 45 a 65 años, seguido del grupo de edad más avanzada, de 65 años en adelante. En el grupo de edad de 45 a 65 años, se observa variación respecto al año 2014 por sexo, ya que los hombres pasaron de 253 muertes en 2014 a 206 en 2015, lo que supone una reducción del 18,6%, mientras que en las mujeres se produce una reducción del 8,2%. En el grupo de edad de 65 años en adelante también se contemplan diferencias por sexo respecto a 2014, ya que desciende el número de hombres que mueren por esta causa en un 10,4%, mientras que el número de mujeres asciende en un 10,6%.

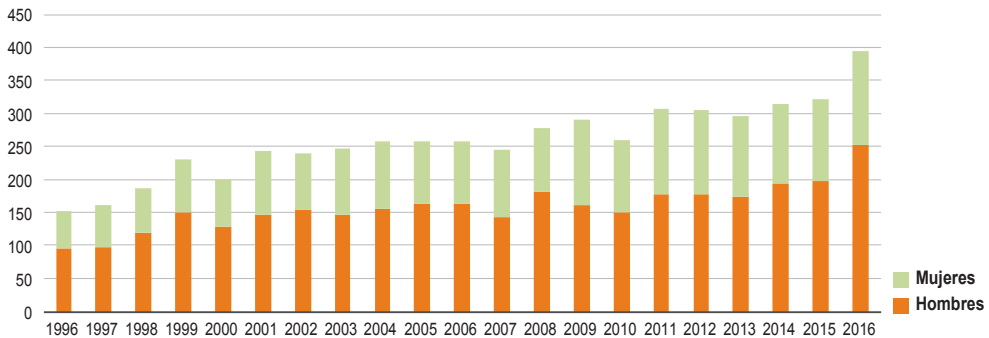
### 3.8.4. Donaciones de órganos registradas en Andalucía

Consejería de Salud

En un análisis evolutivo sobre personas donantes de órganos registradas en Andalucía, se observa que en los últimos años existe una mayor proporción de hombres donantes, siguiendo la tendencia del resto de comunidades autónomas y la media de España. En 2016 los hombres alcanzan un 64% frente al 36% de mujeres. Los accidentes laborales y de tráfico

y un mayor índice de mortalidad de los hombres por accidente vascular cerebral (AVC), son las principales causas de esta diferencia, favoreciendo igualmente la donación de órganos y tejidos.

**GRÁFICO 3.8.4. Evolución de donantes de órganos según sexo en Andalucía. Período 1996–2016**



Fuente: Centro Coordinador de Trasplantes del Servicio Andaluz de Salud.

El análisis según la edad de fallecimiento de la persona donante muestra que en los años 1995 y 1996 existe una mayor proporción de personas donantes menores de 45 años, pero a partir de 1997, se produce un cambio de tendencia, siendo las personas donantes de más de 45 años las que comienzan a aumentar pasando de un 53,7% en ese año a un 86,6% en 2016. Este hecho se explica por el descenso de la siniestralidad vial, así como la posibilidad de aceptar donantes de mayor edad debido a la adquisición de experiencia y los buenos resultados alcanzados por los equipos de trasplantes.

### 3.8.5. Consumo de drogas por según sexo, frecuencia, tipo de sustancias y periodo

*Consejería de Igualdad y Políticas Sociales*

La encuesta “La población andaluza ante las drogas” es un estudio que se viene realizando en Andalucía desde 1987 y del que se ha publicado la decimotercera edición, lo que supone un largo recorrido en el estudio del fenómeno de las adicciones en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

El objetivo principal de este estudio es conocer en profundidad el consumo de las distintas sustancias psicoactivas por parte de la población andaluza, así como las principales características sociodemográficas de las personas consumidoras de las drogas más frecuentes.

CUADRO 3.8.5 Consumo de drogas según sexo, frecuencia y tipo de sustancia. Año 2015

Tipo de droga	Consumo alguna vez		Consumo último año		Consumo últimos 6 meses		Consumo último mes		Consumo diario último mes	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Alcohol	87,7	92,7	66,7	78,2			45,3	64,9	2,0	10,7
Tabaco	54,7	67,0							31,0	38,6
Cannabis	20,0	39,8	5,7	14,3	4,7	13,1	4,1	11,7		
Hachís	14,9	34,6	4,3	12,0	3,8	11,2	3,2	9,7	1,2	4,8
Marihuana	15,0	29,7	4,4	11,8	3,6	10,7	3,1	9,2	0,8	3,5
Cocaína en polvo	3,3	11,8	0,7	2,2	0,5	1,6	0,2	1,3	0,0	0,1
Cocaína base y crack	0,5	2,8	0,1	0,2	0,1	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0
Éxtasis, MDMA y otras drogas de síntesis	2,4	5,6	0,7	1,8	0,6	1,4	0,1	0,4	0,0	0,0
Alucinógenos	1,3	5,1	0,3	0,3	0,0	0,3	0,0	0,1	0,0	0,0
Anfetaminas y SPEED (1)	1,4	4,2	0,2	0,6	0,2	0,5	0,1	0,1	0,0	0,0
Tranquilizantes con prescripción médica	28,9	16,6	16,7	8,2	15,0	7,0	12,5	5,7	8,9	3,2
Tranquilizantes sin prescripción médica	0,4	0,8	0,4	0,4	0,4	0,3	0,4	0,1	0,2	0,0
Inhalables	0,3	1,3	0,2	0,3	0,2	0,3	0,2	0,2	0,0	0,1
Heroína	0,2	1,4	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Hipnóticos y somníferos con prescripción médica	9,2	6,2	6,0	3,5	5,6	3,4	5,1	3,0	4,1	1,9
Hipnóticos y somníferos sin prescripción médica	0,9	0,9	0,7	0,5	0,5	0,4	0,2	0,2	0,1	0,1
Extasis líquido o GHB	0,1	1,3	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0		
Legal highs	0,1	1,8								

Nota: porcentaje de población de 12 a 64 años.

(1) Se pregunta de forma conjunta por el consumo de anfetaminas y speed (versión en polvo, que se consume por vía esnifada).

Fuente: Consejería de Igualdad y Políticas Sociales. La población andaluza ante las drogas XIII.

Respecto al consumo de tabaco, el consumo diario de esta sustancia desciende un 1,2% respecto a 2011, situándose en una prevalencia de 34,9%. Sin embargo, con respecto a 2011 aumenta tanto el porcentaje de consumo ocasional como el de personas exfumadoras. Por grupos de edad la prevalencia de consumo diario de tabaco más elevada se encuentra entre 25 y 34 años (42,5%).

El porcentaje de quienes fuman a diario es mayor entre los hombres (38,6%) que entre las mujeres (31%) y también los hombres han dejado de fumar en mayor medida que las mujeres (20,1% frente a 16,6%). Sin embargo, son más las mujeres que nunca han fumado (45,3%) que los hombres (33%).

La edad media de inicio se mantiene estable, en los 16,4 años, con una edad más tardía en el inicio en las mujeres (16,7 años), frente a las de los hombres (16,1 años).

El consumo de alcohol tiene unas prevalencias elevadas en Andalucía, observándose una cierta tendencia descendente en el consumo reciente, sobre todo en el periodo del último mes (de 48% a 45,3% en mujeres y de 67,8% a 64,9% en hombres) y ascendente en el consumo de carácter más experimental (de 83,1% a 87,7% en mujeres y de 89,6% a 92,7% en hombres). Este dato indica una tendencia a la instauración de pautas de consumo más ocasionales.

En cuanto al consumo diario, se ha pasado del 8,9% de 2011 al 6,4% de 2015, bajando por tanto un 2,5%.

Un dato también positivo detectado en la edición de 2015, con respecto a 2011, es el ligero aumento de la edad de inicio al consumo de alcohol de 16,9 años en 2011 a 17,3 en 2015, aunque hay que tener en cuenta que la muestra recoge personas de entre 12 y 64 años.

Entre las personas jóvenes, un 81,2% que ha consumido alguna bebida alcohólica lo ha hecho por primera vez antes de los 18 años.

El porcentaje de personas que presentan una pauta de consumo de alcohol de riesgo ha disminuido con respecto al estudio de 2011, del 4,6% al 2,2%. El porcentaje de hombres con un consumo de riesgo de alcohol es mayor que el de las mujeres (2,9% frente a 1,5%).

Por grupos de edad, la mayor prevalencia de consumo de riesgo de alcohol se encuentra entre los 21 y los 24 años de edad.

El indicador relativo a las intoxicaciones etílicas, que recoge el porcentaje de personas que refieren haber sufrido intoxicaciones etílicas en el último mes, también muestra una reducción del consumo problemático de alcohol, del 10,2% de la población estudiada en 2011 al 7,9% en 2015.

El porcentaje de hombres que refieren haber sufrido una intoxicación etílica en el último mes es superior al de las mujeres, y de nuevo, este indicador de consumo problemático concentra su mayor prevalencia en el grupo etario de 21 a 24 años (22,2%).

Entre quienes afirman haberse emborrachado en el último mes, la media es de 1,8 veces para las mujeres y 2,1 veces en el caso de los hombres.

Los denominados “atracones” son otra pauta de consumo problemático de alcohol y se definen como el consumo de 5 o más bebidas alcohólicas en pocas horas (menos de 2 horas), al menos un día en el último mes. Al igual que los anteriores indicadores de consumo problemático, se encuentra más extendido en la población masculina: el 20,3% de los hombres que habían consumido alcohol en el último mes lo refieren, frente al 7,1% de las mujeres.

La mayor prevalencia de “atracones” de alcohol se detecta en el grupo etario de 21 a 24 años (23,3%).

Respecto a la participación por parte de la población entrevistada menor de 30 años en el “botellón” al menos una vez en los últimos 6 meses, se detecta que el porcentaje de participación en “botellones” ha descendido de forma notable con respecto a 2011 en la Comunidad Autónoma de Andalucía (39% en 2015 frente a 50% en 2011).

El porcentaje de participación es mayor entre los chicos que entre las chicas. El 43% de ellos afirma haber participado al menos una vez en los últimos seis meses, frente al 34,7% de ellas. La asistencia a “botellones” se concentra más en los grupos de edad de 16 a 20 años (58,2%) y de 21 a 24 (49,6%).

En relación con el resto de sustancias más consumidas, al analizar las prevalencias de consumo en el último año, se observa que el cannabis es la sustancia ilegal más consumida (el 10% de la población de 12 a 64 años la consumió en ese periodo).

En los consumos más recientes, que reflejan pautas de consumo habituales (últimos seis meses y último mes) el consumo de cannabis ha descendido en casi un punto porcentual con respecto a 2011, sin embargo se mantiene la tendencia ascendente del consumo experimental (alguna vez en la vida).

La edad media de inicio al consumo también se mantiene prácticamente estable: 18,5 años en 2011 y 18,3 en 2015. Sin embargo hay diferencias en cuanto al género, así en el intervalo de 11 a 14 años es mayor el porcentaje de mujeres que se inician (13%), frente al de hombres (12,2%), situación más marcada a partir de los 21 años, 20,4% en mujeres frente al 16% de hombres.

Aunque entre los hombres, el porcentaje de consumidores es mayor en todos periodos temporales analizados, entre las mujeres se ha producido un aumento constante en el porcentaje de consumo, sobre todo a partir de la encuesta de 2003.

La mayor prevalencia de consumo reciente se detecta en el grupo de edad de 21 a 24 años (20,4% en el último mes).

El consumo de cocaína en el último año afectó al 1,5% de la población estudiada y el 1,3% consumió éxtasis o MDMA. En el consumo de cocaína se observa una tendencia estable en las prevalencias de consumo más reciente (del 0,7% de 2011 al 0,8% en 2015) y un leve aumento del consumo experimental, que pasa del 6% al 7,6% el consumo alguna vez en la vida.



El 24,8% de las personas que en alguna ocasión han consumido clorhidrato de cocaína, lo hicieron por primera vez antes de los 18 años. Este porcentaje es del 25,9% entre los hombres y del 20,3% entre las mujeres. La edad media del primer consumo de cocaína se retrasa ligeramente respecto a 2011, de 20,4 a 20,8 años.

El análisis por sexo para el indicador consumo de cocaína en los últimos seis meses, indica que el porcentaje de hombres que consume esta sustancia supera al de mujeres a lo largo del tiempo. El incremento que se observó en la encuesta de 2007 se produce tanto para los hombres como para las mujeres, del mismo modo que el posterior descenso (en 2009 y 2011) se produce para ambos sexos. En 2015, este consumo sigue disminuyendo en los hombres (1,6%) y se mantiene estable en las mujeres (0,5%).

De nuevo el grupo etario con mayor prevalencia de consumo de cocaína reciente es de 21 a 24 años (3% en el último mes).

En cuanto al consumo de tranquilizantes con prescripción médica, se produce un incremento importante, del 4,5% en 2011 al 9,1% en 2015, siendo de un 12,5% por parte de las mujeres y de un 5,7% por parte de los hombres mayores de 21 años.

### 3.8.6 Personas con estancias hospitalarias en el Servicio Andaluz de Salud según sexo y diagnóstico principal

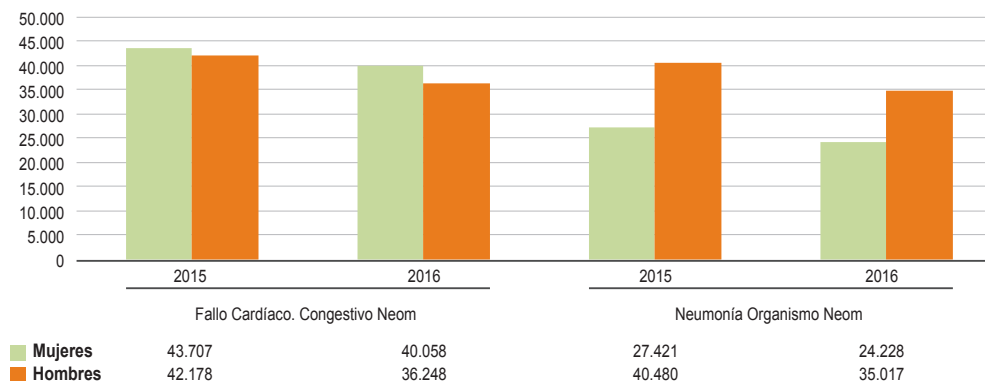
*Consejería de Salud*

Por lo que se refiere a las personas con estancias hospitalarias en el Sistema Sanitario Público de Andalucía, de manera generalizada se observa que las patologías que causan mayor número de estancias, excluidas las causas obstétricas, son similares en hombres y mujeres. Concretamente, el fallo cardiaco y la pancreatitis aguda producen más estancias de mujeres, mientras que la neumonía produce más en hombres.

En el año 2015, de las 85.885 estancias hospitalarias<sup>16</sup> en el SAS por fallo cardiaco, un 50,9% correspondieron a mujeres y un 49,1% a hombres. Respecto a las estancias por neumonía, éstas sumaron en 2015 un total de 67.901, de las cuales un 40,4% correspondieron a mujeres y un 59,6% a hombres.

<sup>16</sup> Las estancias hospitalarias miden el número de estancias, no el número de personas, de manera que una misma persona puede haber experimentado varias estancias.

**GRÁFICO 3.8.6. Personas con estancias hospitalarias en el Servicio Andaluz de Salud según sexo y diagnóstico principal. Años 2015 y 2016**



Nota: Patologías que causan mayor número de estancias (excluidas las causas obstétricas).

Fuente: Servicio Andaluz de Salud. Sistema Sanitario Público de Andalucía (CMBD SSPA).

En el año 2016, el número total de estancias por fallo cardíaco ha disminuido un 11,2%, tanto en hombres como en mujeres, situación que también ha ocurrido en ambos sexos en el caso de la neumonía, con un descenso del 12,7%. En cuanto a la pancreatitis, también se produce un descenso, pero es mucho más acusado en hombres que en mujeres.

Entre 2015 y 2016, se observa un aumento de la brecha de género de 1,8 puntos porcentuales a 5 puntos porcentuales, con mayor presencia femenina, en estancias por fallo cardíaco si bien la representación permanece dentro de los márgenes de equilibrio.

Además se observa claramente que existe brecha de género en estancias por neumonía, que en 2015 era de 19,2 puntos porcentuales, con mayoría de hombres, si bien en 2016 la diferencia disminuye hasta situarse en 18,2 puntos porcentuales.

Por otra parte, las estancias medias hospitalarias en el Servicio Andaluz de Salud en el año 2015, por fallo cardíaco eran de 9,4 días en el caso de las mujeres y de 9,8 días en el caso de los hombres. Comparado con el año 2016 se observa que la media desciende discretamente en hombres (9,7 días) y aumenta levemente en mujeres (9,5 días).

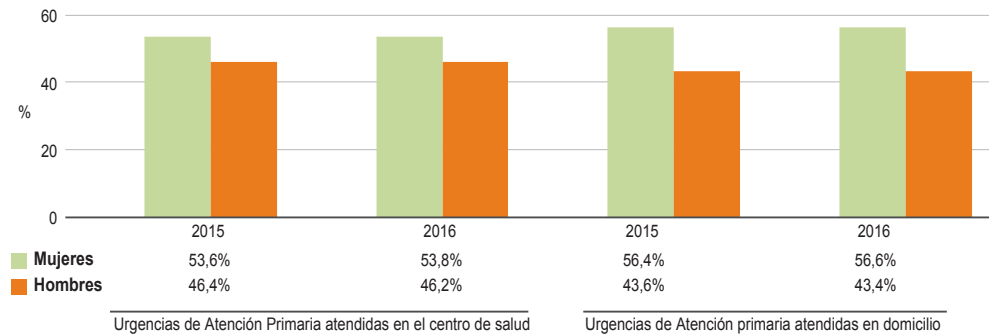
En cuanto a las estancias medias hospitalarias por neumonía en el año 2015 eran de 8,7 días para las mujeres y de 9 días en los hombres. Comparando con los datos de 2016 aumenta discretamente en ambos sexos.

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

Consejería de Salud

En 2015 se produjeron un total de 6.512.799 atenciones de urgencias de Atención Primaria del Servicio Andaluz de Salud tanto en centros de salud como en domicilio. De ellas, 6.333.992 fueron atendidas en centros de salud y 178.807 en domicilio. Hay que tener en cuenta que estos datos incluyen la actividad en urgencias sumando las que realizan los y las profesionales de enfermería y medicina.

**GRÁFICO 3.8.7.1. Urgencias de Atención Primaria del Servicio Andaluz de Salud atendidas en el centro de salud y en domicilio según sexo. Años 2015 y 2016**



Nota: Atención primaria incluye medicina de familia y enfermería.

Fuente: Servicio Andaluz de Salud. Sistema Sanitario Público de Andalucía (SSPA).

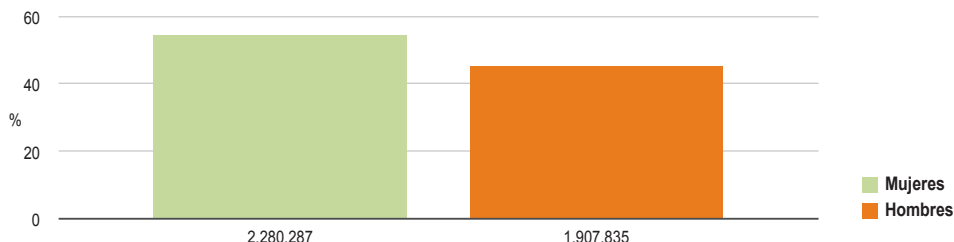
Diraya urgencias Andalucía. MTI urgencias de Atención Primaria.

Comparando estos datos con los globales del año 2016, disminuyen las atenciones de urgencias de Atención Primaria del Servicio Andaluz de Salud disminuye el número total, situándose en 6.500.122 atenciones, produciéndose a su vez un leve aumento de las atenciones en centros de salud (6.335.403) y un descenso en domicilio (164.719).

En 2015, las urgencias de Atención Primaria atendidas en el centro de salud, las reciben el 53,6% mujeres y el 46,4% hombres. En 2016, a pesar del aumento en valores absolutos de total de atenciones prestadas (de 6.333.992 a 6.335.403), aumenta ligeramente el porcentaje de mujeres atendidas (53,8%) y desciende la atención a los hombres (46,2%).

Las urgencias médicas y enfermeras atendidas en domicilio, se reducen en términos absolutos para ambos sexos entre 2015 (178.807) y 2016 (164.719), si bien la proporción por sexos disminuye entre las mujeres (43,4%) y aumenta en los hombres (56,6%).

### GRÁFICO 3.8.7.2. Urgencias de Atención Hospitalaria del Servicio Andaluz de Salud y del Consorcio del Aljarafe según sexo. Año 2016



Nota: Se incluyen todas las asistencias obstétricas, aunque sean ocasionadas por partos normales.  
Fuente: Servicio Andaluz de Salud. CMBD de Urgencias

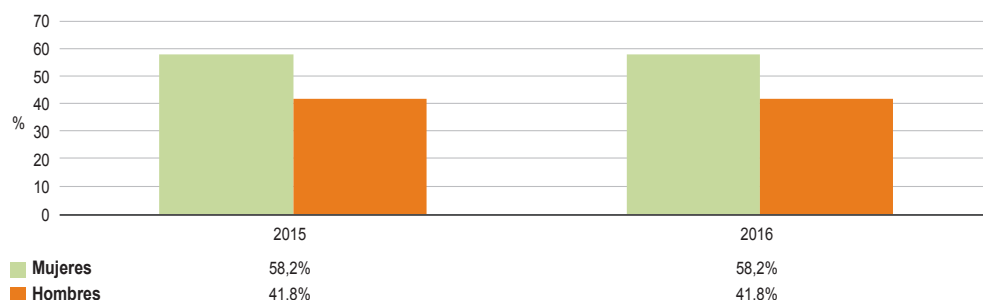
En relación con las urgencias de atención hospitalaria del Servicio Andaluz de Salud y del Consorcio del Aljarafe, en 2016, ascendieron a un total de 4.188.122, correspondiendo en mayor proporción a mujeres (54,4%) que a hombres (45,6%).

### 3.8.8. Recetas prescritas y dispensadas según sexo en Andalucía

*Consejería de Salud*

El número de recetas prescritas por el personal facultativo y dispensadas a través de las oficinas de farmacia a la población usuaria del Sistema Sanitario Público de Andalucía en 2016 ascendió a 169.929.197. Los datos muestran que existe una brecha de género de 16,4 puntos porcentuales, con mayoría de mujeres, ya que es mayor el porcentaje de recetas dispensadas a mujeres (58,2%) que a hombres (41,8%). En la comparativa con el año 2015, no se han producido modificaciones en cuanto a la proporción de recetas dispensadas a mujeres y hombres.

### GRÁFICO 3.8.8. Recetas dispensadas según sexo en Andalucía. Años 2015 y 2016



Fuente: Servicio Andaluz de Salud. Sistema de Información de Farmacia.

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

Las competencias autonómicas de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales tienen un innegable impacto en la calidad de vida de la ciudadanía andaluza y también una alta incidencia en la igualdad. En este sentido, la atención y apoyo a la dependencia como ámbito fundamental para promover la igualdad de género requiere contar con información actualizada para diagnosticar y actuar de manera eficaz.

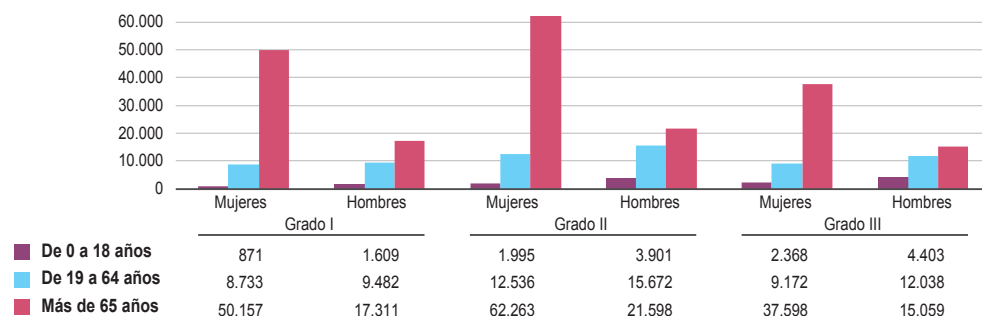
La *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*, establece las áreas de política pública en las que es necesario trabajar, incluido el principio de transversalidad. Concretamente, las políticas de atención a la dependencia tienen su origen en la *Ley 39/2006, de 14 de diciembre, para la promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia*. Concretamente, en la Comunidad Autónoma de Andalucía, la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía es la responsable de gestionar el Sistema para la autonomía y atención a la dependencia.

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

*Consejería de Igualdad y Políticas Sociales*

En el ámbito de la dependencia, la *Ley 39/2006, de 14 de diciembre, para la promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia*, distingue tres grados, para baremar las situaciones de las distintas personas en situación de dependencia. El grado I (dependencia moderada) comprende a las personas que necesitan ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria (ABVD) al menos una vez al día o tiene necesidades de apoyo intermitente o limitado para su autonomía personal. El grado II (dependencia severa) incluye a personas que necesitan ayuda para realizar varias ABVD varias veces al día, pero no requieren apoyo permanente de otra persona. El grado III (gran dependencia) se otorga a personas que necesitan ayuda para realizar varias ABVD varias veces al día y, por su pérdida total de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, necesita el apoyo indispensable y continuo de otra persona o tiene necesidades de apoyo generalizado para su autonomía personal.

En términos globales, las mujeres dependientes en Andalucía, según los datos a fecha de 30 de mayo de 2017 proporcionados por el SISAAD, representan el 64,8% de la población dependiente y los hombres el 35,2%, diferencia que se ve incrementada si se toma en consideración la población dependiente de más de 65 años, en la que las mujeres alcanzan un 73,5% y los hombres un 26,5%. La brecha de género en la distribución por sexo de la población dependiente se mantiene en valores similares en los últimos años (en el año 2016, un 65% de mujeres y un 35% de hombres)

**GRÁFICO 3.9.1. Resoluciones dictadas de situación de dependencia según sexo y grado en Andalucía. Año 2017**

Nota: Datos a 30 de mayo de 2017.

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

Esta elevada presencia de mujeres entre la población dependiente no es proporcional a la representación de mujeres en las edades avanzadas, puesto que, según el Instituto Nacional de Estadística, la distribución de la población andaluza de más de 65 años, alcanza el 56,8% de mujeres y el 43,2% de hombres<sup>17</sup>. La feminización de la población en situación de dependencia se produce, entre otros motivos, porque las mujeres tienen de media una mayor esperanza de vida y también presentan un mayor deterioro del estado de salud.

Por otra parte, se observa que el número de hombres en situación de dependencia supera al número de mujeres en los rangos de edad entre 0 y 64 años y a partir de esa franja de edad se invierte.

Por tramos de edad, se observa que el 71,1% de las personas dependientes tienen más de 65 años, y en función del grado de dependencia, dicha población se distribuye del siguiente modo: un 25,8% de personas en situación de gran dependencia, un 41,1% de personas en situación de dependencia severa y un 33,1% de personas en situación de dependencia moderada.

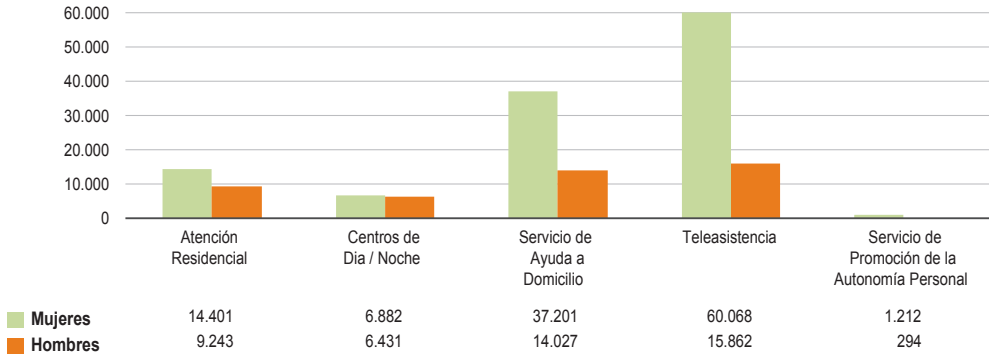
### 3.9.2. Personas perceptoras de prestación económica por cuidados en el entorno familiar de personas en situación de dependencia

*Consejería de Igualdad y Políticas Sociales*

Los servicios prescritos a través del Programa Individual de Atención en Andalucía comprenden una oferta variada, atendiendo a las diferentes necesidades de las personas dependientes y de las personas cuidadoras. En concreto, lo componen el servicio de atención residencial, el servicio de centros de día y de noche, el servicio de ayuda a domicilio, la teleasistencia y el servicio de promoción de la autonomía personal y prevención de la dependencia para las personas que tengan reconocido el grado I (dependencia moderada).

<sup>17</sup> Según datos de cifras de población en la Comunidad Autónoma de Andalucía, publicados el 1 de enero de 2016 por el Instituto Nacional de Estadística.

**GRÁFICO 3.9.2.1. Servicios prescritos a través del Programa Individual de Atención (PIA) según sexo y tipo de servicio en Andalucía. Año 2017**

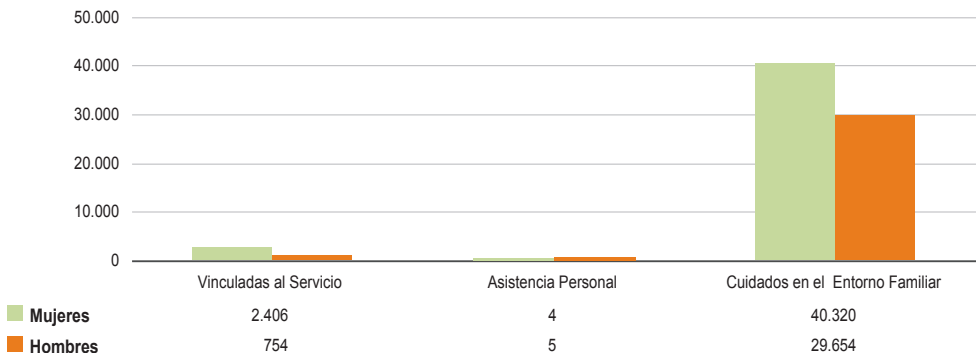


Nota: Datos a 30 de mayo de 2017.

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

En cuanto a la distribución por sexo de las personas usuarias de los servicios prescritos a través del Programa Individual de Atención (PIA), se observa que en todos los servicios la presencia de mujeres es mayoritaria, siendo más notable la participación femenina, entre la oferta disponible, en los Servicios de promoción de la autonomía personal y prevención de la dependencia, la teleasistencia y la ayuda a domicilio, con una representación del 80,5%, 79,1% y 72,6% respectivamente. Sólo el servicio de centros de día y de noche cuenta con una presencia similar de mujeres y hombres, con una diferencia de 3,4 puntos porcentuales a favor de las mujeres.

**GRÁFICO 3.9.2.2. Prestaciones económicas a través del Programa Individual de Atención (PIA) reconocidas según sexo en Andalucía. Año 2017**



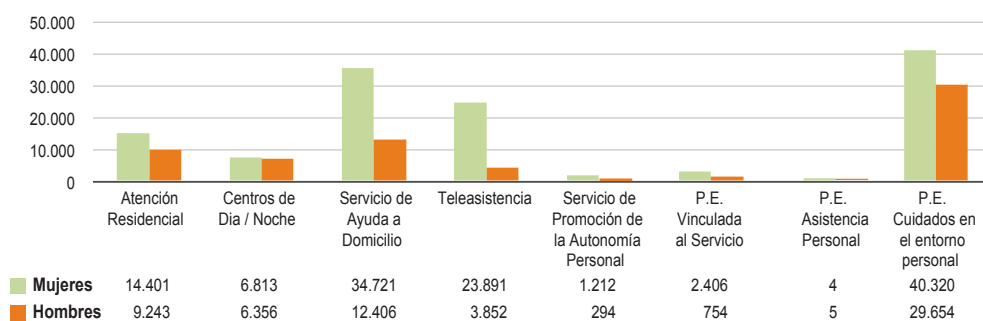
Nota: Datos a 31 de mayo de 2017.

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

En cuanto a las prestaciones económicas de atención a la dependencia, presentan diversas modalidades: las prestaciones económicas vinculadas al servicio, las prestaciones de asistencia personal y las prestaciones para cuidados en el entorno familiar. De éstas, las categorías vinculadas al servicio en su gran mayoría se destinan a sufragar parte del coste de centros residenciales y centros de día y de noche.

En el conjunto de prestaciones económicas reconocidas, las mujeres representan el mayor número de beneficiarias en cada una de las modalidades, concretamente existe una diferencia entre sexos de 52,3 puntos porcentuales en las prestaciones económicas vinculadas al servicio a favor de las mujeres. En la prestación económica para cuidados en el entorno familiar se identifica una diferencia entre sexos menor, que se sitúa en 15,2 puntos porcentuales a favor de las mujeres.

**GRÁFICO 3.9.2.3. Personas beneficiarias del Programa Individual de Atención (PIA) según sexo y prestación principal que reciben en Andalucía. Año 2017**



Nota: Datos a 30 de mayo de 2017. P.E.: Prestación económica

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

Por otra parte, en cuanto a la gestión de las prestaciones económicas, a través del Programa Individual de Atención, las personas que tienen reconocida la situación de dependencia pueden tener prescritas varias prestaciones compatibles entre sí. En función de ello, la distribución por sexo de las personas beneficiarias según la prestación principal que reciben muestra que las mujeres tienen una mayor representatividad en todas las prestaciones y servicios que se prescriben a través del PIA, siendo en el servicio de teleasistencia avanzada<sup>18</sup> (86,1%) y en el servicio de promoción de la autonomía personal y prevención de la dependencia (80,5%) donde se evidencia una mayor feminización.

<sup>18</sup> Atiente a las personas beneficiarias mediante el uso de tecnologías de la comunicación, en respuesta inmediata ante situaciones de emergencia, o de inseguridad, soledad y aislamiento y con el fin de favorecer la permanencia de los usuarios en su medio habitual (SAAD, Portal de la dependencia)



Los servicios de promoción de la autonomía personal y prevención de la dependencia previenen la aparición o el agravamiento de enfermedades o discapacidades y de sus secuelas, mediante el desarrollo coordinado entre servicios sociales y salud, de actuaciones de promoción de condiciones de vida saludables, programas específicos de carácter preventivo y de rehabilitación dirigidos a las personas mayores, con discapacidad y a quienes se ven afectadas por procesos de hospitalización complejos<sup>19</sup>.

En cuanto a la proporción de mujeres y hombres en cada uno de los servicios y prestaciones del catálogo de dependencia en el año 2017, se observa la existencia de una mayor situación de equilibrio en los centros de día y de noche, con una diferencia de 3,5 puntos porcentuales a favor de las mujeres, que con respecto al año 2016 es menor (4,4 puntos porcentuales). En la atención residencial, la brecha de género en 2017 se sitúa en 21,8 puntos porcentuales a favor de las mujeres, si bien se ha reducido respecto a 2016 (22,3 puntos porcentuales), con una representación masculina del 39,1%.

La elección residencial en un contexto de dependencia es significativamente distinta según la edad, el nivel de dependencia, el estado civil, la propiedad de la vivienda y el nivel de estudios. Se observa la tendencia de una mayoritaria elección masculina de la atención de tipo residencial o centros de día y de noche, motivados por el apoyo más permanente que requieren para el desarrollo de las actividades de la vida diaria consecuencia, en parte, por la socialización diferenciada por género.

Otro de los servicios prescritos con una importante presencia de mujeres es el servicio de ayuda a domicilio, con una brecha de género que se sitúa en 47,4 puntos porcentuales, constatando la mayor autonomía de las mismas para el desarrollo de las actividades de la vida diaria. La ayuda a domicilio cobra una enorme importancia puesto que *“contribuye a que muchas personas mayores sigan viendo cumplida su voluntad de continuar en sus casas, manteniéndose residencialmente independientes y evitando tener que adoptar alternativas de convivencia menos deseadas o rechazadas como la mudanza con familiares o la institucionalización”*<sup>20</sup>.

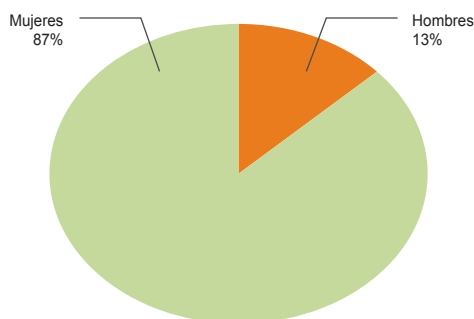
Por su parte, el servicio de ayuda a domicilio facilita la desaparición de los estereotipos de género en la sociedad, al favorecer el desarrollo de capacidades personales y de hábitos de vida adecuados en las personas usuarias del servicio a través de la propuesta de intervención, elaborada desde los servicios sociales comunitarios incidiendo en la adquisición de destrezas en las tareas, favoreciendo la participación de las personas y unidades de convivencia.

Otra de las realidades que participa en la atención a las personas en situación de dependencia, son las personas que ejercen los cuidados no profesionales en el entorno familiar. Se refiere a la atención prestada a personas en situación de dependencia en su domicilio por personas de la familia o de su entorno, no vinculadas a un servicio de atención personalizada.

---

19 [http://www.dependencia.imserso.es/dependencia\\_01/ciudadanos/ser\\_pres/cs/index.htm](http://www.dependencia.imserso.es/dependencia_01/ciudadanos/ser_pres/cs/index.htm)

20 López Doblas, J. (2005). Personas mayores viviendo solas. La autonomía como valor en alza. Madrid: IMSERSO

**GRÁFICO 3.9.2.4. Personas cuidadoras no profesionales según sexo en Andalucía. Año 2017**

Nota: Datos a junio de 2017.

Fuente: Consejería de Igualdad y Políticas Sociales. Sistema Integrado de Servicios Sociales (SISS)

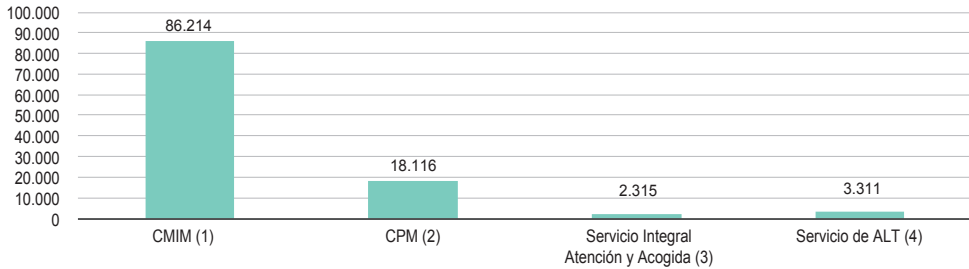
Se evidencia la feminización del colectivo de personas cuidadoras no profesionales que están vinculadas a las prestaciones económicas por cuidados en el entorno familiar, alcanzando una brecha de género de 73,9 puntos porcentuales en el año 2017. A pesar de los cambios en el seno de las estructuras familiares y de la progresiva incorporación de los hombres a las tareas de cuidado, la principal carga y responsabilidad social recae sobre las mujeres, por ello las cuidadoras no profesionales representan el 87% y los cuidadores no profesionales se mantienen en un 13%, en la misma proporción que en 2016.

### 3.9.3. Servicios de igualdad de género del Instituto Andaluz de la Mujer

*Consejería de Igualdad y Políticas Sociales*

La atención directa a las mujeres que presta el Instituto Andaluz de la Mujer se articula a través de los Centros Provinciales de la Mujer (CPM), radicados en cada capital de provincia de Andalucía y de los Centros Municipales de Información a la Mujer (CMIM), localizados en entidades locales de Andalucía. Estos servicios se configuran como el primer nivel de atención que reciben las usuarias, siendo derivadas, según los casos, al resto de servicios prestados por el Instituto Andaluz de la Mujer, entre los que se encuentran el Servicio integral de atención y acogida a mujeres víctimas de violencia de género y menores a su cargo, el Asesoramiento legal telefónico y los Servicios de atención psicológica, entre otros.

GRÁFICO 3.9.3. Usuaris de los servicios del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM). Año 2016



Nota: (1) Mujeres atendidas en los Centros Municipales de Información a la Mujer.

(2) Mujeres atendidas en los Centros Provinciales de la Mujer.

(3) Servicio Integral Atención y Acogida a mujeres víctimas de violencia de género y menores a su cargo.

(4) Consultas transferidas al Servicio de Asesoramiento Legal Telefónico.

Fuente: Instituto Andaluz de la Mujer. Memoria de Actuaciones.

En el año 2016 el número total de mujeres atendidas ascendió a 104.330, de las cuales 18.116 mujeres fueron atendidas en los Centros Provinciales de la Mujer y 86.214 mujeres, en los CMIM.

En cuanto a las consultas realizadas en estos centros, cabe señalar que en el año 2016 se efectuaron un total de 160.221 consultas, de las que 27.343 consultas se realizaron en los CPM. El contenido de las consultas realizadas en los CPM ha sido de diversa índole, destacando que 11.333 las mismas consultas estaban vinculadas a la atención por supuestos de violencia de género, representando un 41,5% del total, esta cifra supone un aumento con respecto a 2015 de un 39% del total.

En cuanto a las consultas realizadas en los CMIM, en el año 2016 ascendieron a un total de 152.515 consultas, de las cuales, 21.674 se vinculan a la atención por supuestos de violencia de género, y suponen un 15,3% del total de las consultas, aumentando respecto al año 2015 (un 14,3% del total).

En conjunto, las consultas relacionadas con supuestos de violencia de género supusieron un 19,8% del total, habiendo aumentado con respecto a 2015, año en que representaban el 17% del total.

El Servicio integral de atención y acogida a mujeres víctimas de violencia de género y menores a su cargo ofrece un servicio de atención y acogida de calidad, basada en el respeto, la seguridad y la potenciación de la autonomía a aquellas mujeres y sus hijas/os que, habiendo sufrido violencia de género, carezcan de apoyo familiar y de recursos económicos, o que, por razón justificada (y así lo valore el equipo técnico que deriva el caso) opten por la ayuda institucional por encima de la de su red socioafectiva. Además el servicio favorece el restablecimiento de los derechos vulnerados por los actos de violencia contra aquellas mujeres y personas a su cargo acogidas en el recurso, mediante una atención integral a través de la programación, desarrollo y evaluación de las intervenciones sociales, psicológicas y jurídicas necesarias para que las personas acogidas superen la violencia padecida. Por

último, promueve la prevención de recaídas, a través del seguimiento y apoyo del proceso personal de cada una de las mujeres, así como de la identificación y promoción de estrategias y habilidades de autocuidado.

El Servicio integral de atención y acogida a mujeres víctimas de violencia de género y menores a su cargo se articula en tres niveles de atención y acoge un total de 471 plazas, que son los siguientes:

- Los centros de emergencia que prestan protección a las mujeres víctimas y menores que las acompañan, garantizándoles una acogida inmediata y una atención de emergencia las 24 horas del día, durante los 365 días del año. En estos centros se desarrolla un trabajo de contención de crisis, valoración y diagnóstico.
- Las casas de acogida son centros residenciales que ofrecen acogida a las mujeres y menores que las acompañan, garantizando una atención integral, programándose aquellas intervenciones sociales, psicológicas y jurídicas necesarias para que las mujeres sean capaces de superar la violencia por razón de género padecida.
- Y los pisos tutelados son viviendas independientes para uso familiar, ubicadas en edificios y zonas normalizadas, destinadas a ofrecer una vivienda, con carácter temporal, a las mujeres víctimas de violencia de género y a las/os menores que las acompañan, cuando puedan vivir de forma independiente.

Durante el año 2016 se han atendido a 1.139 mujeres y a 1.182 menores a su cargo, en mayor medida que en el año 2015, en que se atendieron a 1.074 mujeres y 1.094 personas dependientes.

Las principales vías de acceso a este Servicio son las atenciones en los Centros Provinciales de la Mujer (CPM), Centros Municipales de Información a la Mujer (CMIM) y, sobre todo, a través de la línea 900 200 999, servicio gratuito y permanente, 24 horas al día, 365 días al año, anónimo y confidencial, atendido por un equipo multidisciplinar especializado. Este teléfono recibe, además, derivaciones desde las líneas 112 y 016.

Por último, el Servicio de Asesoramiento Legal Telefónico (ALT) se articula a través de las llamadas derivadas desde el teléfono 900 200 999, para asesoramiento jurídico especializado sobre violencia de género. En 2016 se atendieron 3.311 consultas transferidas, un 4,7% inferior al número de consultas atendidas por este servicio en el año 2015, que ascendió a 3.475 consultas.

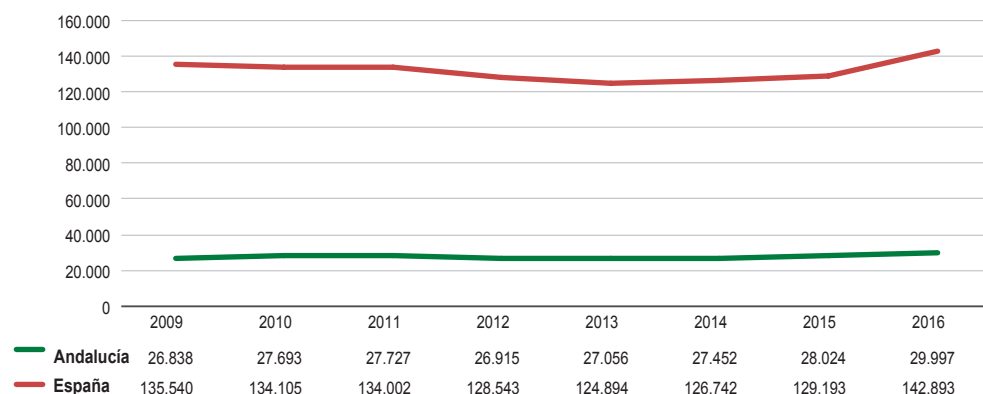
La tipología mayoritaria de las consultas se relacionan con la materia de Derecho Penal, concretamente, consultas sobre malos tratos, lesiones, amenazas, coacciones, orden de protección, procedimientos judiciales, impago de pensiones y medidas cautelares, entre otras. En materia de Derecho Civil, las consultas se realizan sobre el divorcio, ruptura de la relación de pareja, medidas provisionales, pensiones de alimentos y compensatoria, régimen económico matrimonial y su disolución. Además, se han recibido otras consultas relacionadas con el Derecho de Extranjería, Justicia Gratuita, y los derechos y ayudas sociales para personas víctimas de violencia de género.

### 3.9.4. Denuncias por violencia de género según comunidad autónoma

*Consejería de Justicia e Interior*

Según los datos del Consejo General del Poder Judicial registrados en el año 2016, el número de denuncias interpuestas por violencia de género en el conjunto del territorio nacional continúa con la tendencia de años anteriores y se incrementa considerablemente con respecto al año 2015 en un 10,6%, hasta llegar a las 142.893 denuncias. A estos efectos se computan las denuncias presentadas tanto por las víctimas como por sus familiares, presentadas tanto por los Juzgados exclusivos de violencia sobre la mujer como el resto de órganos judiciales.

**GRÁFICO 3.9.4.1. Evolución de las denuncias por violencia de género en Andalucía y España. Periodo 2009–2016**

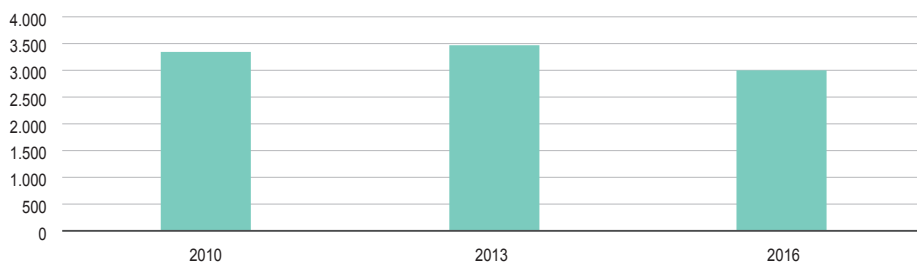


Nota: Se consideran las denuncias presentadas tanto por las víctimas como por sus familiares. También se consideran tanto los Juzgados exclusivos de violencia sobre la mujer como los que la compatibilizan.  
Fuente: Consejo General del Poder Judicial.

En la Comunidad Autónoma de Andalucía, la evolución del número de denuncias presentadas por violencia de género ha experimentado un aumento durante los últimos años, pasando de 26.838 denuncias en el año 2009 a un total de 29.997 en 2016. Con respecto al año anterior las denuncias en Andalucía han experimentado en el año 2016 un incremento del 7%, con una diferencia de 3,6 puntos porcentuales inferior al producido a nivel estatal.

En el contexto general de las mujeres que sufren violencia de género, la tasa de mujeres víctimas de violencia de género por cada 10.000 mujeres en Andalucía en el año 2016 fue de 65,5, superior a la tasa que se registra a nivel nacional que alcanza el 56,7, según el Observatorio contra la violencia de género del Consejo General del Poder Judicial.

### GRÁFICO 3.9.4.2. Renuncias al proceso judicial de violencia de género en Andalucía. Años 2010, 2013 y 2016



Fuente: Consejo General del Poder Judicial. Informe de Violencia de género por provincia.

Otro aspecto significativo abarca el seguimiento que se realiza a los procesos judiciales tras la presentación de las denuncias por violencia de género, debido a que una parte de las mismas posteriormente se retira, tal y como lo contabiliza el Consejo General del Poder Judicial, bajo el nombre de renuncias al proceso judicial.

En la Comunidad Autónoma de Andalucía, a lo largo del año 2016 se produjeron un total de 2.986 renuncias, que representan el 10% del total de las denuncias presentadas en Andalucía, estando esta ratio situada en el 11,3% a nivel nacional. El número de renuncias varían en función de las provincias; Málaga y Sevilla, donde la ratio de las víctimas que se acogen a la dispensa a la obligación de declarar (15,6% y 11,2% respectivamente), son las mayores de toda Andalucía y están por encima de la media andaluza, por el contrario, Granada muestra una ratio muy baja (3,9%).

Por último, comparando con las cifras globales de mujeres fallecidas por violencia de género, cabe señalar que de las 44<sup>21</sup> víctimas mortales por violencia de género en España en el año 2016, 16 habían denunciado, lo que supone el 36,4% del total. En cuanto a la situación en Andalucía en el año 2016, la denuncia previa se produjo en dos de los tres casos.

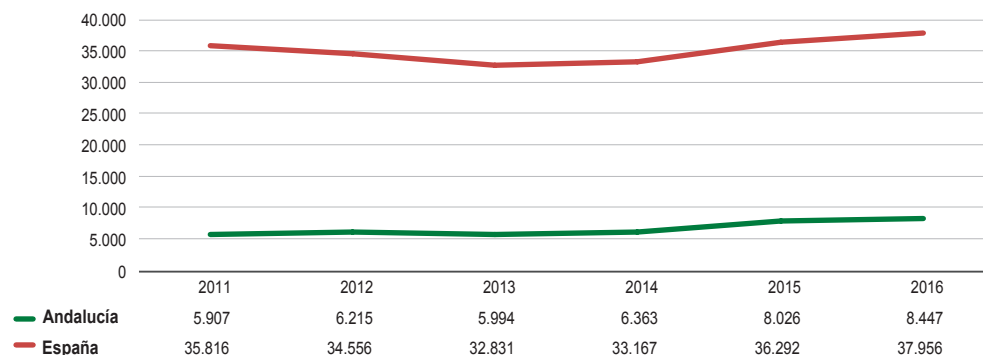
### 3.9.5. Evolución del número de órdenes de protección incoadas por los Juzgados de Violencia sobre la mujer

*Consejería de Justicia e Interior*

Durante el año 2016, las órdenes de protección incoadas en los Juzgados de Violencia contra la Mujer en la Comunidad Autónoma de Andalucía ascendieron a 8.447, y ello representa el 22,3% de las incoadas en España, con un total de 37.956 órdenes de protección, según los datos del Consejo General del Poder Judicial.

21 Fuente. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. [http://www.violenciagenero.msssi.gob.es/violenciaEnCifras/victimasMortales/fichaMujeres/pdf/VMortales\\_2016\\_V2.pdf](http://www.violenciagenero.msssi.gob.es/violenciaEnCifras/victimasMortales/fichaMujeres/pdf/VMortales_2016_V2.pdf)

**GRÁFICO 3.9.5 Evolución de las Órdenes de Protección incoadas en los Juzgados de Violencia sobre la Mujer (JVM) en Andalucía y España. Periodo 2011–2016**



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

Fuente: Consejo General del Poder Judicial.

Observando la evolución de estos datos, en primer lugar, cabe señalar que desde el año 2009 hasta el año 2014, tanto en España como en Andalucía, el número de órdenes de protección incoadas mantiene una tendencia general de decrecimiento<sup>22</sup>. Concretamente, en Andalucía se observan incrementos puntuales en los años 2009, 2012 y 2014. Respecto al año 2015, las órdenes de protección han experimentado en 2016 en Andalucía un incremento del 5,2%.

### 3.9.6. Evolución del número de mujeres muertas por violencia de género ejercida por su pareja o expareja

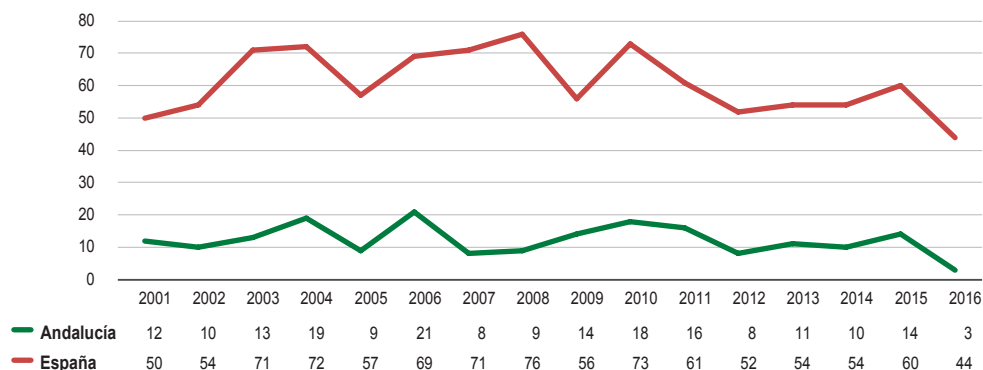
*Consejería de Justicia e Interior*

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% ha 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 había denunciado su situación de violencia.

El número de mujeres asesinadas como consecuencia de la violencia de género es elevado y no muestra indicios claros de disminución excepto el año 2016. Desde el año 2001 y hasta el año 2016, 974 mujeres fueron asesinadas de manos de sus parejas o exparejas en el territorio nacional, de los cuales un total de 195 se produjeron en el territorio andaluz.

<sup>22</sup> Por cambios metodológicos, no se pueden realizar comparaciones con las cifras de 2015. En este sentido, hasta 2014 se computaban únicamente las órdenes de protección solicitadas al amparo del artículo 544 ter L.E.Crim. y a partir del primer trimestre de 2015 se computan tanto éstas como las medidas de protección previstas en el artículo 544 bis L.E.Crim (medidas cautelares).

**GRÁFICO 3.9.6. Evolución de las mujeres muertas por violencia de género ejercida por su pareja o expareja en Andalucía y España. Periodo 2001–2016**



Fuente: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Según los datos del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, en España el número de mujeres muertas por violencia de género en el año 2016 alcanza la cifra de 44 víctimas, lo cual supone un descenso en las cifras con respecto al año 2015 de un 26,7%. En Andalucía se registraron un total de 3 víctimas mortales en el año 2016, y ello representa el 6,8% del total de las víctimas del conjunto del estado. Comparando este dato con el elevado número de muertas del año 2015, supone un descenso en el número de víctimas de un 78,6%.

En términos absolutos, Andalucía es la cuarta Comunidad Autónoma con mayor número de víctimas mortales por violencia de género, junto con Galicia y Aragón. No obstante, si se toman las cifras del año anterior, el número de víctimas mortales en España y en Andalucía ha experimentado un notable descenso.

Finalmente, durante el año 2016 se ha contabilizado la muerte de un menor por violencia de género en Andalucía, único caso acaecido en España. Desde el año 2013, primer año en el que se registran este tipo de víctimas, y hasta 2016, un total de 15 menores han muerto por causa de la violencia de género en España, 3 de ellos en Andalucía. Asimismo, en este periodo 160 menores han quedado huérfanos, 21 de los cuales pertenecen a la Comunidad Autónoma de Andalucía.

### 3.9.7. Prestaciones de maternidad y paternidad concedidas

*Consejería de Hacienda y Administración Pública*

El permiso de maternidad es un subsidio que tiene una duración de dieciséis semanas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo. Parte de este permiso se puede ceder al otro/a progenitor/a hasta un máximo de 10 semanas, siendo las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre. La percepción del subsidio podrá efectuarse, en estos casos, de forma simultánea o sucesiva con el del otro progenitor.



Tomando los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en Andalucía las prestaciones de maternidad se incrementaron en 2016 en un 1,4% con respecto al año anterior, con un número total de 49.613 prestaciones. En su distribución por sexo, se observa que estos permisos son disfrutados mayoritariamente por las madres de forma exclusiva, representando el 98,7% del total, al igual que en 2015. Por su parte, entre los permisos disfrutados con el padre u otro/a progenitor/a de manera simultánea o sucesiva en 2016, cabe señalar que experimentaron un incremento de un 4,9% con respecto al año anterior.

El permiso de paternidad<sup>23</sup> es un subsidio que se reconoce a los trabajadores que suspendan el contrato de trabajo o cesen en la actividad durante los días legalmente establecidos, con motivo del nacimiento de un hijo o hija, adopción o acogimiento. La *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, estableció un conjunto de medidas para favorecer y fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, entre ellos el permiso de paternidad, que desde el 1 de enero de 2017 se ha ampliado el periodo máximo a 4 semanas ininterrumpidas, ampliables en 2 días más por cada hijo o hija a partir del segundo, en los supuestos de parto, adopción, acogimiento múltiples. Está previsto, aunque todavía no aprobado, que a partir del año 2018, el permiso de paternidad sea de cinco semanas.

El número de permisos de paternidad concedidos en Andalucía continúa la senda de crecimiento de los últimos años, con un incremento del 3,7% respecto a 2015. En total se han concedido 39.109 permisos en 2016, que representan un gasto de 28.688.038,6€, suponen el 16% de las prestaciones concedidas en España. A nivel provincial, cabe destacar el incremento interanual de un 11,9% de las prestaciones de paternidad en Almería, el más significativo de Andalucía, seguido de Granada, con un incremento del 6,7%.

---

23 [http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Masinformacion/TramitesyGestiones/PrestaciondePaterni51457/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/Masinformacion/TramitesyGestiones/PrestaciondePaterni51457/index.htm)

## 3.10. VIVIENDA Y TRANSPORTE

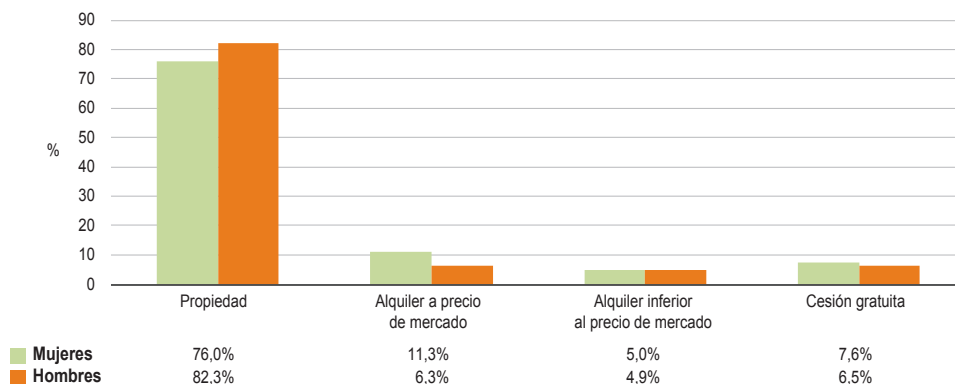
### 3.10.1. Regímenes de tenencia de la vivienda principal

*Consejería de Fomento y Vivienda*

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

Los últimos datos disponibles de la ECV, correspondientes a 2016, muestran que en la Comunidad Autónoma andaluza un 82,3% de los hombres y un 76% de las mujeres tenían su vivienda principal en régimen de propiedad. Un 6,3% de los hombres y un 11,3% de las mujeres vivían en una vivienda de alquiler a precio de mercado, y un 4,9% de los hombres y un 5% de las mujeres vivían en alquiler al precio inferior de mercado. Por último, el tipo de tenencia de cesión gratuita, es el régimen en el que se encontraban el 6,5% de los hombres y el 7,6% de las mujeres.

**GRÁFICO 3.10.1. Hogares según sexo y régimen de tenencia de la vivienda principal en Andalucía. Año 2016**



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).

En cuanto a la evolución de los datos de la ECV respecto al año 2015, cabe señalar que la proporción de hombres que tienen la vivienda principal en propiedad aumenta en 3,6 puntos porcentuales y que el volumen de mujeres disminuye en 5,1 puntos porcentuales.

En cuanto al alquiler a precio de mercado, con respecto a 2015, se observa que la proporción de mujeres aumenta en 6,1 puntos porcentuales y en el de los hombres disminuye 0,9 puntos porcentuales. Y en el alquiler inferior al precio de mercado disminuye discretamente el porcentaje entre las mujeres, en 0,6 puntos porcentuales, y aumenta en 1,0 puntos porcentuales entre los hombres, avanzando hacia una situación de equilibrio entre hombres y mujeres. Finalmente, en la categoría de cesión gratuita, el volumen de hombres disminuye un 3,7%, y el de mujeres se reduce en un 0,6%.

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

*Consejería de Fomento y Vivienda*

El régimen de tenencia más frecuente en la Comunidad Autónoma de Andalucía continúa siendo el de propiedad, como se ha señalado en el apartado anterior, con un volumen significativo con respecto al resto de los regímenes. Según los datos de la Encuesta de Condiciones de Vida para el año 2016, la proporción de mujeres que dispone de vivienda en propiedad supone un 76% y entre los hombres la proporción sube a un 82,3%.

Por rango de edad, se observa que a mayor edad es más frecuente el régimen de propiedad, tanto para hombres como para mujeres. En la franja de 65 y más años, la proporción de propietarios y propietarias alcanza el 88,8%, lo cual supone 1,6 puntos porcentuales más que en el año 2015. Esta proporción varía en función del sexo, así la diferencia entre hombres y mujeres con vivienda en propiedad se sitúa en 9,5 puntos porcentuales, observándose que hay una mayor proporción de hombres, mientras que en 2015, esta diferencia era menor (4,3 puntos porcentuales) en este tramo de edad.

En la franja de 45 a 64 años el volumen de propietarios, un 81,6%, ha aumentado respecto al año 2015 en 0,4 puntos porcentuales. En cuanto a las propietarias, la proporción desciende levemente en 1 punto porcentual respecto al año anterior, pasando de 82,8% en 2015 al 81,8% en 2016.

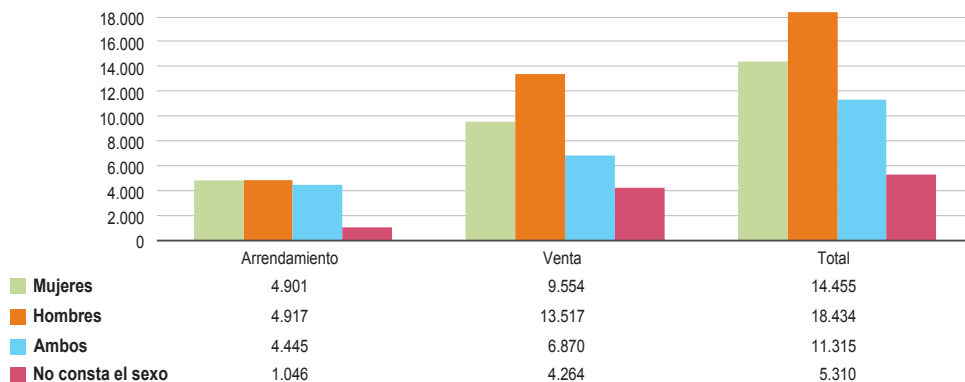
Por último, en la franja de edad de 30 a 44 años, la proporción de propietarias (67,4%) es menor al de propietarios (76,1%). Con respecto al año 2015, los propietarios han aumentado en 5,6 puntos porcentuales en este tramo de edad. Habiendo disminuido el porcentaje de mujeres propietarias en 9,1 puntos porcentuales.

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

*Consejería de Fomento y Vivienda*

Según los datos acumulados a junio de 2017, del total de 49.514 personas beneficiarias del Plan Concertado de Vivienda y Suelo 2008–2012 y del Plan de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía 2016–2020, un 37,2% son hombres solos, un 29,2% mujeres solas, un 22,8% son personas beneficiarias conjuntas, hombres y mujeres y no consta el sexo en un 10,7% de los casos.

**GRÁFICO 3.10.3. Personas beneficiarias del Plan Concertado de Vivienda y Suelo según sexo. Periodo 2008–2017**



Nota: Datos acumulados a junio de 2017.  
Fuente: Consejería de Fomento y Vivienda.

Los datos acumulados a junio de 2017 muestran que la diferencia entre beneficiarios y beneficiarias se ha reducido levemente, pasando de 8,2 puntos porcentuales en el año 2016 a 8 puntos porcentuales.

En función del régimen de tenencia, en el arrendamiento hubo un total de 15.309 personas beneficiarias, de las cuales, el 32,1% son hombres solos el 32% mujeres solas, el 29% beneficiarios mujeres y hombres conjuntamente, y no consta el sexo en un 6,8% de los casos. Con respecto a los datos acumulados a junio de 2016, la diferencia entre beneficiarios y beneficiarias se ha reducido pasando de 0,2 puntos porcentuales en 2016 a 0,1 punto porcentual en 2017, igualando los datos de ambos sexos.

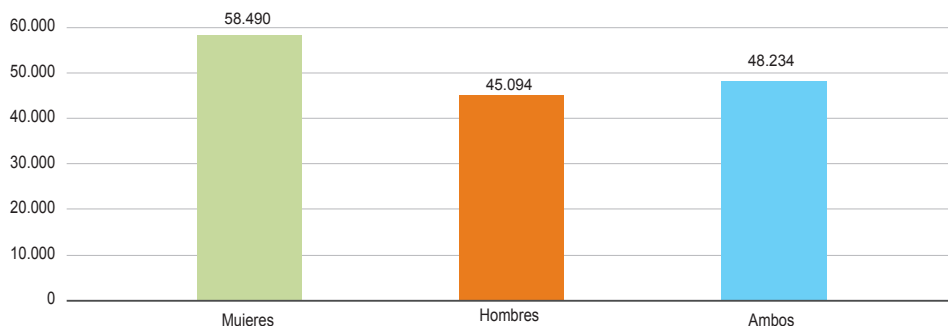
Por su parte, en el régimen de propiedad, 34.205 personas resultaron beneficiarias. De ellas, el 39,5% son hombres, un 27,9% mujeres, un 20,1% hombres y mujeres de manera conjunta y en el 12,5% de los casos no consta el sexo. Finalmente, con respecto a los datos acumulados a junio de 2016, la diferencia entre beneficiarios y beneficiarias se ha reducido levemente, de 11,8 puntos porcentuales a 11,6 puntos porcentuales.

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

*Consejería de Fomento y Vivienda*

Desde el año 2009, en que los Registros municipales de personas demandantes de vivienda protegida comenzaron a funcionar, hasta el 30 de junio de 2017, se han inscrito un total de 151.818 inscripciones de demandantes. Del total de las mismas, un 38,5% fueron cursadas por mujeres a título individual o junto a otras mujeres, un 29,7% por hombres solos o con otros hombres y el 31,8% restante, de manera conjunta, por un hombre y una mujer.

**GRÁFICO 3.10.4. Inscripciones de demandantes de VPO en el Registro Municipal de Demandantes de Viviendas Protegidas según sexo en Andalucía. Periodo 2009–2017**



Nota: Las inscripciones son las solicitudes que cumplen los requisitos exigidos en las ofertas de VPO (Vivienda de Protección Oficial) municipales. Datos de junio de 2009 a 14 de julio de 2017. Algunos ayuntamientos de Andalucía no están incluidos en el Registro.  
Fuente: Consejería de Fomento y Vivienda.

Respecto a los datos a 30 de junio de 2016, se han mantenido en valores similares, conservando la proporción de hombres y mujeres sin alteraciones significativas. El volumen de mujeres solicitantes sobre el total de personas demandantes ha disminuido en 0,1 puntos porcentuales, el de hombres ha disminuido en 0,5 puntos porcentuales, y las solicitudes cursadas por ambos aumentan en 0,5 puntos porcentuales.

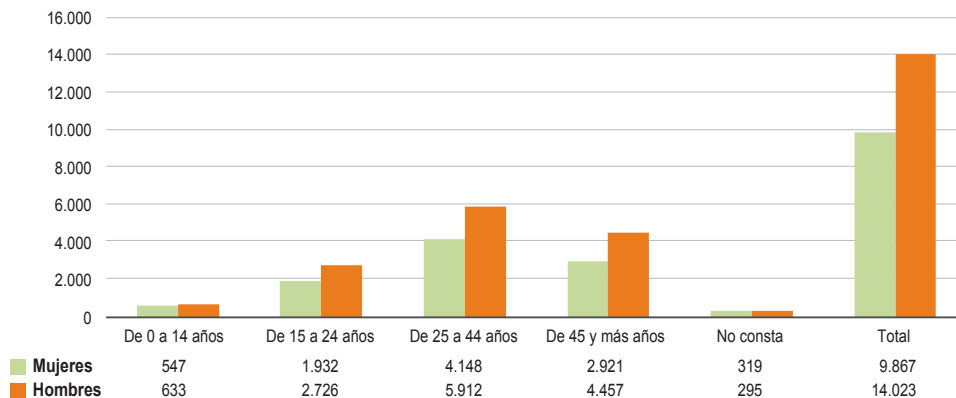
### 3.10.5. Personas heridas en accidente de tráfico según sexo y edad

*Consejería de Fomento y Vivienda*

Según los datos del Censo de personas conductoras de la Dirección General de Tráfico del Ministerio del Interior, el total de personas conductoras en Andalucía a 31 de diciembre de 2015 ascendía a 4.748.071 cifra que representa un 0,5% más que en 2014. Del total, el 59,4% eran hombres y el 40,6%, mujeres. En el año 2014 esta proporción era de un 59,6% por un 40,4%, respectivamente. Se observa así pues un pequeño incremento en la proporción de mujeres conductoras.

Por lo que se refiere a las personas heridas en accidente de tráfico, según los datos de la Dirección General de Tráfico, en el año 2015 los accidentes de tráfico produjeron en Andalucía un total de 23.920 personas heridas, de 30 de ellas no consta su sexo. Según la distribución por sexo de las restantes 23.890 personas heridas, se mantiene una mayoría masculina, un 58,7% de hombres frente a un 41,3% de mujeres. Teniendo en cuenta que los datos del año 2014, con 21.745 personas heridas, se observa que continúa la tendencia ascendente, si bien, la distribución por sexo es similar, con un reparto de 58,8% para hombres y 41,2% de mujeres.

**GRÁFICO 3.10.5 Personas heridas en accidente de tráfico según sexo y edad en Andalucía. Año 2015**



Fuente: Ministerio del Interior. Dirección General de Tráfico.

En cuanto a la edad de personas heridas, al igual que en años anteriores, la franja que acumula un mayor número de víctimas es la de 25 a 44 años, que acumula a 10.062 personas heridas, de las que un 58,8% fueron hombres y un 41,2% mujeres. En su conjunto este grupo de edad representa el 42,1% del total.

El segundo grupo de edad por mayor número de personas heridas es el de 45 y más años, 7.379 personas, de las que la mayoría son hombres, un 60,4%, y un 39,6% mujeres. Las personas heridas de este grupo de edad suponen el 30,8% del total. El tercer grupo de edad por el número de víctimas es el de 15 a 24 años, que con 4.661 personas heridas alcanza el 19,6% del total de víctimas. De ellas, el 58,5% son hombres y 41,6% mujeres.

Entre los años 2005 y 2015, en la Comunidad Autónoma de Andalucía, el número de personas heridas como consecuencia de un accidente de tráfico ha aumentado en un 9,4% pasando de 21.869 personas heridas en el año 2005 a 23.920 en el año 2015. La evolución de los datos en función a su distribución por sexo muestra que, en el caso de los hombres, se ha reducido en un 3,2% y en el caso de las mujeres ha aumentado considerablemente, en un 33,6%.

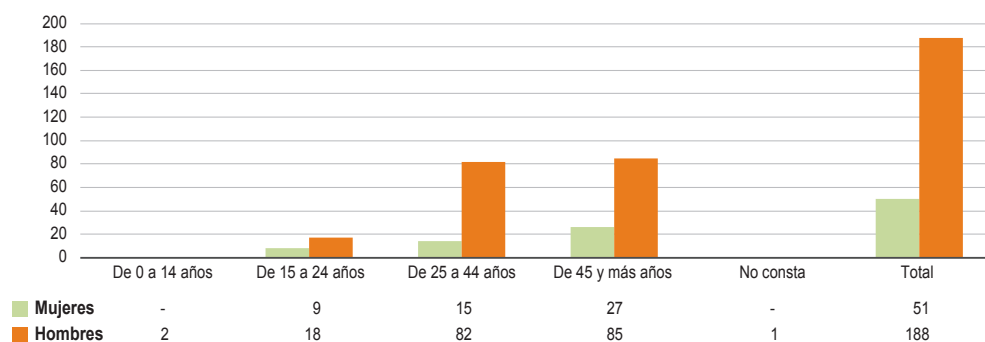
No obstante, se observa que la disminución más importante en el número total de personas heridas se produjo entre los años 2007 y 2008, disminuyendo un 11,2%. Por el contrario, entre los años 2011 y 2012 se produjo un incremento del 0,7%, iniciando un cambio de tendencia y en su conjunto, desde el año 2011 hasta 2015, ha aumentado un 37,5% en total.

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

*Consejería de Fomento y Vivienda*

Según los datos de la Dirección General de Tráfico, el número de personas fallecidas en Andalucía como consecuencia de un accidente de tráfico en el año 2015 fue de 239 personas (frente a las 254 personas del año 2014), y distribuidas en función del sexo se observan diferencias significativas, con un 78,7% hombres y un 21,3% mujeres.

**GRÁFICO 3.10.6. Personas fallecidas en accidente de tráfico según sexo y edad en Andalucía. Año 2015**



Nota: El cómputo de víctimas mortales se realiza a 24 horas.

Fuente: Ministerio del Interior. Dirección General de Tráfico.

El análisis de los datos sobre víctimas mortales según el grupo de edad muestra que el mayor número de personas fallecidas se registra en la franja de edad de 45 y más años, con un total de 112 personas, acumulando un 46,9% del total de las víctimas, de las cuales el 75,9% son hombres y el 24,1% son mujeres. El segundo segmento con mayor siniestralidad es el de las personas de 25 a 44 años, con 97 víctimas, que suponen un 40,6% del total de víctimas, de las cuales, un 84,5% son hombres y tan sólo un 15,5% son mujeres.

La franja de edad que registra un mayor número de mujeres fallecidas sobre el total de mujeres es la de 45 y más años, con un 52,9%, y también en el caso de los hombres, que suponen el 45,2% del total.

Por otra parte, la evolución de las personas fallecidas por accidente de tráfico en Andalucía, con un volumen total de 654 personas en el año 2005, ha descendido drásticamente hasta las 239 personas en el año 2015, que suponen una disminución del 63,5%. La distribución por sexo de los datos del periodo 2005 a 2015 muestra que se ha producido un descenso del 64,7% en el número de hombres fallecidos y del 57,9% en el número de mujeres. Estos datos no han variado significativamente en cuanto a la distribución de hombres y mujeres fallecidos sobre el total de víctimas. Así, de las personas fallecidas en el año 2005, un 81,5% eran hombres y un 18,5% mujeres, y en el año 2015, un 78,7% fueron hombres y un 21,3% mujeres.

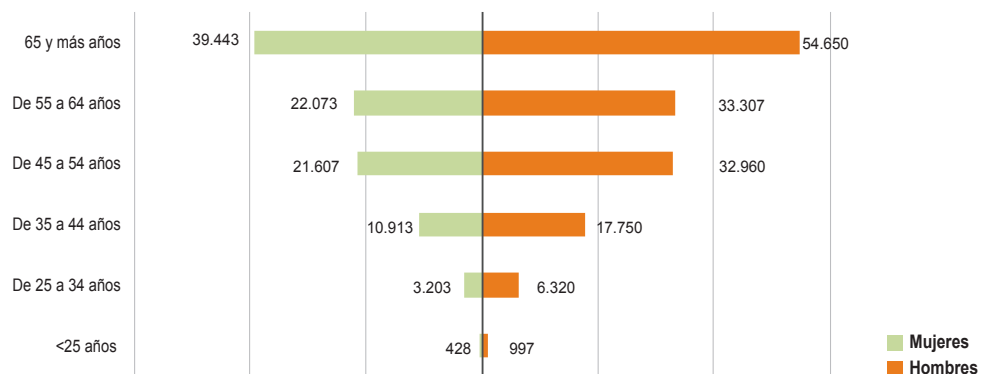
## 3.11. AGRICULTURA Y PESCA

### 3.11.1. Ayudas directas de la Política Agrícola Común según sexo y edad

*Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural*

La Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural recibió un total de 258.228 solicitudes de ayudas directas de la Política Agrícola Común (PAC) para la campaña 2016, un 4,5% menos que en 2015 (270.483 solicitudes).

**GRÁFICO 3.11.1. Personas receptoras de ayudas directas de la Política Agrícola Común según sexo y edad en Andalucía. Año 2016**



Fuente: Declaraciones de la PAC año 2016

De este dato global, el 94%, es decir 243.651, se corresponde con personas físicas, de las que aproximadamente el 59,9% son hombres y el 40,1% mujeres.

El porcentaje femenino se mantiene a lo largo de todos los tramos, si bien hay que destacar que la presencia de mujeres se incrementa en los rangos de mayor edad, superando el 41,2% a partir de los 65 años. Es decir, la presencia de mujeres decrece a medida que disminuye la edad hasta suponer un 33,2% en el intervalo de edad inferior a 35 años. Por tanto, la diferencia en la presencia de hombres y mujeres disminuye a medida que aumenta la edad.

Por último, hay que señalar que respecto a 2015, el número de solicitantes de ayudas directas ha disminuido, más fuertemente entre los hombres que entre las mujeres.

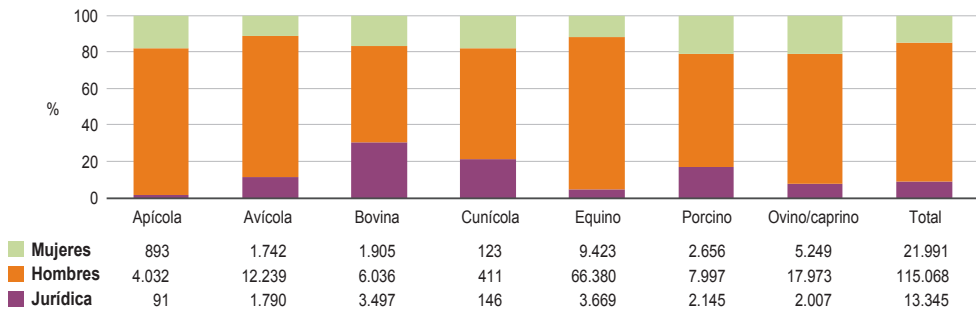


### 3.11.2. Titularidad de explotaciones ganaderas según sexo y tipo de ganado

*Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural*

El subsector ganadero sigue presentando a principios de 2017 una escasa presencia de mujeres titulares de explotaciones ganaderas. Así, hoy día la titularidad femenina agrupa al 14,6% de las explotaciones ganaderas y en 2016 suponían el 14,4% de las mismas, frente al 13,7% que suponía en 2015. Esto supone un pequeño aumento de 0,2 puntos porcentuales en el último año.

**GRÁFICO 3.11.2. Titularidad de las explotaciones ganaderas según sexo y tipo de ganado en Andalucía. Año 2017**



Nota: Datos a 1 de enero de 2017.

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

Este leve aumento en la titularidad de mujeres se produce en detrimento de la titularidad de hombres, que baja en 0,7 puntos porcentuales, y de un pequeño incremento en la de personas físicas, en la proporción de 0,5, valores ambos que se sitúan en enero de 2017 en un 76,5% y 8,9%, respectivamente.

En función del tipo de ganado, la explotación más frecuente en Andalucía sigue siendo la equina, que supone un 52,8% del total. El 57,7% de los hombres titulares de una explotación ganadera lo es de una explotación equina, porcentaje que es del 42,8% en el caso de las mujeres (0,9 puntos porcentuales más que en 2016).

El segundo tipo de explotación en importancia sigue siendo la de ovino/caprino, con un 16,8% del total de explotaciones, siendo éstas de titularidad masculina en un 71,2% (71,5% en 2015) y femenina en un 20,8% (igual porcentaje que en 2016).

El tercer tipo de explotación por importancia es el sector avícola, que supone el 10,5% del total de explotaciones. De ellas, el 77,6% corresponde a titulares hombres, y el 11% a titulares mujeres. Por último, en el sector porcino, que representa el 8,5% del total, la titularidad masculina alcanza el 62,5% y la femenina del 20,8%.

En cuanto al resto de especies, los porcentajes de titularidad femenina se han mantenido en proporciones bastante similares a las de años anteriores. Por tanto, se puede concluir que si bien la distribución por sexo no presenta variaciones significativas con respecto a años anteriores, sigue siendo minoritaria la participación de las mujeres en las explotaciones ganaderas.

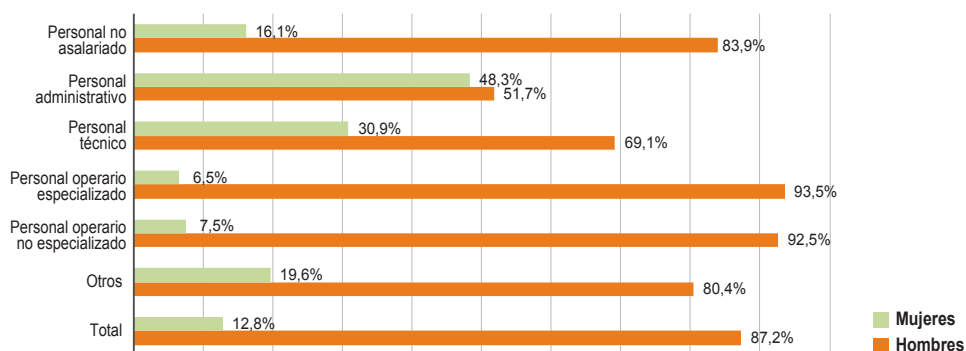
### 3.11.3. Distribución del empleo generado en acuicultura según sexo, categoría profesional y provincia

*Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural*

En 2016 la acuicultura marina en Andalucía generó 753 puestos de trabajo directamente relacionados con esta actividad, lo que supone un 1,7% menos que en 2015. De dichos empleos, el 86,9% están ocupados por hombres y un 13,1% por mujeres.

A todos estos empleos directos en granjas acuícolas hay que sumar los que generan las empresas auxiliares de esta actividad, como la transformación y elaboración, empaquetado, comercialización y distribución, fabricación de equipos, redes y tecnologías, la producción y suministro de hielo, la construcción y el mantenimiento de buques e instalaciones acuícolas, la comunidad científica y las administraciones implicadas en su seguimiento y desarrollo.

**GRÁFICO 3.11.3.1. Empleo generado por la acuicultura según sexo y categoría profesional en Andalucía. Año 2016**

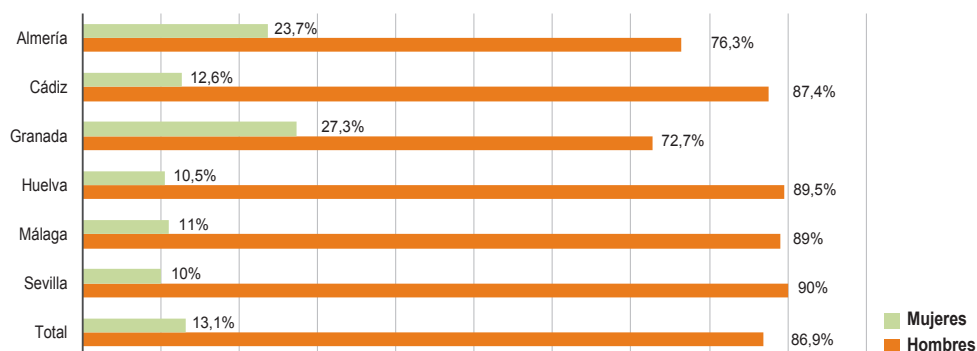


Fuente: Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural. Encuesta Oficial de Acuicultura Marina en Andalucía.

En cuanto a la categoría profesional más extendida en las plantillas de empresas de acuicultura marina, es la del personal operario ya sea especializado o no, con un 70,6%, seguida por el personal técnico superior o medio (11%), autónomos (8%), cargos directivos (7%) y por último el personal administrativo (4%). En todas estas categorías la presencia femenina es inferior a la de los hombres, siendo la categoría de personal administrativo la que, con diferencia, cuenta con mayor proporción de mujeres (48,3%). A continuación, se encuentra la categoría del personal técnico superior o medio, en la que la presencia de mujeres es del 30,9% y la de cargos directivos con un 19,6%. Las categorías de personal operario cualificado o no, son las categorías con menor representación de mujeres, con menos del 10% en cada una de ellas.

Respecto a 2015, el mayor aumento en puestos de trabajo ha sido para la categoría de personal operativo no especializado (incremento de 19,5%), seguido del personal administrativo con un 3,4%. El personal directivo se ha mantenido, y ha descendido la de personal especializado y técnico, con una bajada del 10% y 8% respectivamente.

**GRÁFICO 3.11.3.2. Empleo generado por la acuicultura según sexo y provincia en Andalucía. Año 2016**



Fuente: Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural. Encuesta Oficial de Acuicultura Marina en Andalucía.

En cuanto a la distribución geográfica, el mayor número de personas empleadas en instalaciones acuícolas, se encuentran en la provincia de Cádiz, generando el 5,8% del total. Le sigue Huelva con el 20,3%; Almería, Málaga y Sevilla generan en torno al 10% cada una de ellas y en último lugar se encuentra Granada con un 1,5%.

Respecto a 2015, el número de personas trabajadoras ha disminuido en las provincias de Cádiz, Sevilla y Huelva, entre un 2% y 5%. Sin embargo el empleo aumentó en las provincias de Málaga (30,4%), Granada (10%) y Almería un 1,3%.

En todas las provincias con instalaciones acuícolas marinas, el empleo femenino representa entre el 10% y 27,3%, siendo la provincia gaditana la que concentra el mayor número de mujeres trabajadoras (49,5% del total de las que trabajan en acuicultura), aunque por provincias, en términos relativos son las provincias de Granada y Almería, con un 27,3% y 23,7% respectivamente, donde hay mayor presencia de trabajadoras.

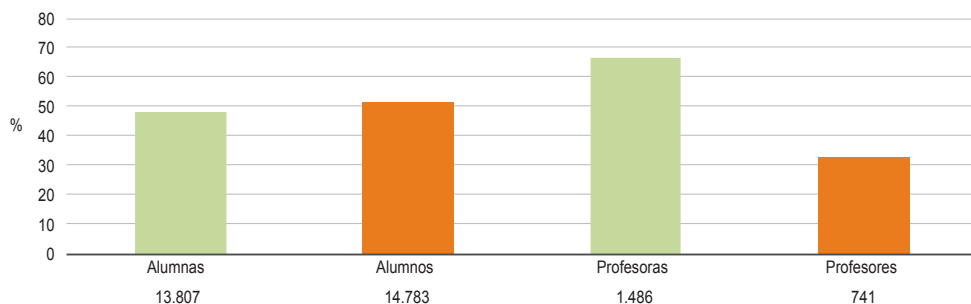
## 3.12. MEDIO AMBIENTE

### 3.12.1. Participación en la campaña Cuidemos la costa en Andalucía

*Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio*

El programa Cuidemos la Costa pretende que la comunidad educativa trabaje la realidad del litoral. A tal efecto, se ofertan diversas actividades para que se valore y conciencie sobre el valioso patrimonio costero con que cuenta la Comunidad Autónoma de Andalucía y las actitudes y comportamientos que pueden contribuir a su conservación. Este programa forma parte del programa Aldea de educación ambiental para la comunidad educativa, gestionado en colaboración con la Consejería de Educación, y dirigido a los centros escolares de Andalucía sostenidos con fondos públicos.

**GRÁFICO 3.12.1. Alumnado y profesorado participante en la campaña Cuidemos la costa del Programa de educación ambiental Aldea, según sexo en Andalucía. Curso 2014/2015**



Fuente: Consejería de Educación y Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio. Red de Información Ambiental de Andalucía.

Para el curso 2014/2015, la participación en el programa con respecto al alumnado se mantiene bastante equilibrada, manteniendo un fiel reflejo de la población escolar a la que va dirigido. Del total de 28.590 participantes, un 48,3% fueron alumnas y un 51,7%, alumnos. Estas cifras muestran, respecto al curso 2013/2014, un aumento de 0,6 puntos porcentuales en las alumnas, y un descenso de igual magnitud en los alumnos.

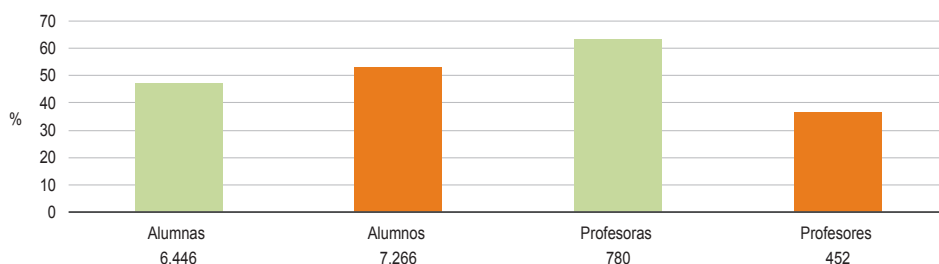
En referencia a los datos de profesorado, nuevamente puede observarse como la participación de profesoras (66,7%) es mayor que el de profesores que se inscriben (33,3%), no llegando a alcanzar las proporciones de equilibrio. Al igual que ocurre con el alumnado, se ha producido un incremento de 0,5 puntos porcentuales en las profesoras respecto al curso 2013/2014, y un descenso de la misma cuantía en los profesores.

### 3.12.2. Participación en el Programa de Educación para la Conservación (PEC) en la Red Andaluza de Jardines Botánicos en Andalucía

*Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio*

Dentro del anteriormente mencionado programa Aldea, que se viene llevando a cabo junto con la Consejería de Educación, se programan visitas a los distintos centros de la Red Andaluza de Jardines Botánicos, entre otras actividades.

**GRÁFICO 3.12.2. Alumnado y profesorado participante en el Programa de Educación para la Conservación (PEC) en la Red Andaluza de Jardines Botánicos, según sexo en Andalucía. Curso 2014/2015.**



Fuente: Consejería de Educación y Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio. Red de Información Ambiental de Andalucía.

Los datos del curso 2014/2015 indican una situación bastante equilibrada en cuanto al sexo del alumnado participante, reflejo de la población a la que van destinadas las citadas visitas. En concreto, en este curso participaron 6.446 alumnas (47%) y 7.266 alumnos (53%). No se observan prácticamente diferencias respecto a los datos de alumnado del curso anterior, habiéndose producido un descenso de 0,7 puntos porcentuales en la proporción de alumnas y un aumento de alumnos en la misma cuantía.

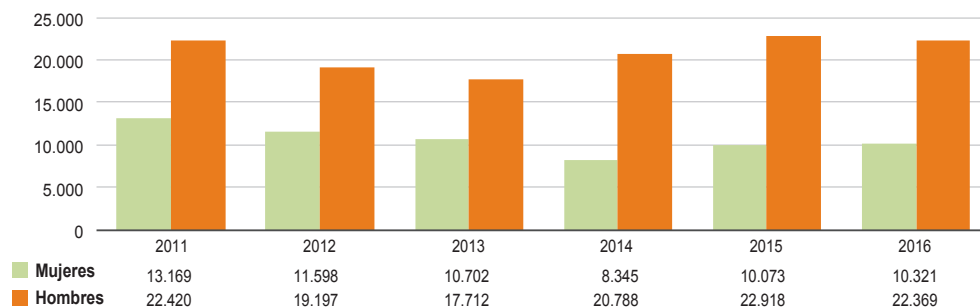
Respecto al profesorado (1.232 en total), en este curso se observa nuevamente un mayor número de profesoras (63,3%) que de profesores (36,7%) que se inscriben en las actuaciones. La diferencia respecto al curso 2013/2014 es de 1,3 puntos porcentuales, disminuyendo para las profesoras y aumentando para los profesores.

### 3.12.3. Consultas recibidas en el Servicio de Atención Ciudadana (SIAC) en materia de Medio Ambiente

*Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio*

El Servicio Integrado de Atención Ciudadana (SIAC) tiene como misión facilitar asistencia personalizada a la totalidad de la ciudadanía, proporcionando cualquier tipo de información de carácter Ambiental sobre el territorio andaluz y sobre las actuaciones que por parte de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio se desarrollan.

**GRÁFICO 3.12.3. Consultas recibidas en el Servicio de Atención Ciudadana (SIAC) en materia de Medio Ambiente según sexo. Periodo 2011–2016**



Nota: No se ha determinado el sexo de la persona entre un 23% y 32% de las consultas recibidas anualmente.  
Fuente: Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio.

La ciudadanía puede realizar en el SIAC sus consultas relacionadas con el medio ambiente, habiéndose registrado un total de 264.605 entre 2011 y 2016. La participación de las mujeres en el Sistema de Atención Ciudadana durante ese periodo sigue manteniéndose por debajo del grado de participación de los hombres (24,3% de mujeres y 47,4% de hombres), aunque los datos muestran un gran número de solicitudes de información en ese periodo (74.993) en las que no se ha podido determinar el sexo de la persona (28,3%), entre un 23% y un 32% de consultas recibidas anualmente.

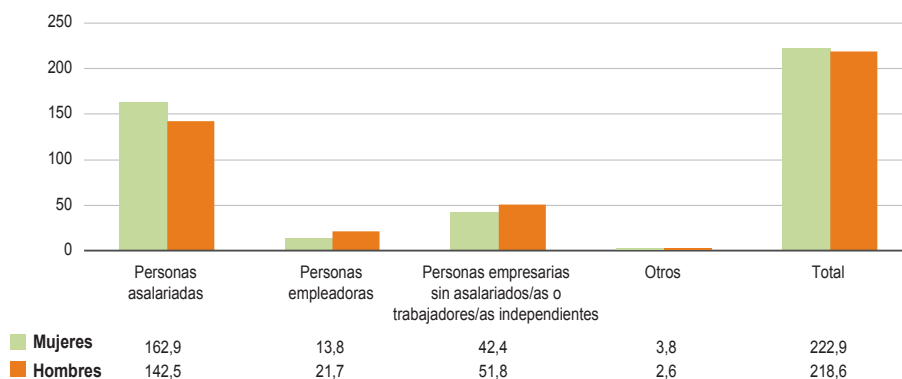
### 3.13. TURISMO Y COMERCIO

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

*Consejería de Empleo, Empresa y Comercio*

Durante 2016, la población ocupada en el sector del comercio en Andalucía superó las 441.000 personas de las que unas 222.900 eran mujeres (un 50,5%) y en torno a 218.600 eran hombres (un 49,5%). Dentro de la ligera feminización del sector en su conjunto, se observan diferencias en cuanto a la situación profesional de mujeres y hombres. Así, las mujeres están ocupadas en mayor medida como asalariadas y sensiblemente menos como empleadoras y empresarias o trabajadoras independientes, ocupaciones en las que las mujeres tienen una menor representación, concretamente el 38,9% (cifra también inferior al 42,3% de 2015). En la categoría "Otros", que incluye miembros de cooperativas, ayuda familiar y otras situaciones, la realidad es muy diferente ya que existe una elevada proporción de mujeres, un 59,3%, frente a un 40,7% de hombres.

**GRÁFICO 3.13.1. Personas ocupadas en el sector comercial según sexo y situación profesional en Andalucía. Año 2016**



Nota: Miles de personas, media anual. Otros 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).

La evolución del número de ocupados en el sector comercial entre 2014 y 2015 supuso un aumento del 6,9% en 2016, por su parte, se observa una disminución la ocupación del sector, de un 2,2% respecto a 2015. Dicha disminución se ha producido principalmente en el empleo femenino, que pasa de 235.600 personas en 2015 a 222.900 en 2016, mientras que el empleo masculino crece, de 215.800 ocupados en 2015 a 218.600 en 2016. De este modo, la población ocupada en el sector del comercio es de 49,5% masculina y 50,5% femenina, observándose una disminución de la presencia de mujeres, tradicionalmente superior a la masculina en el sector.

Por consiguiente la disminución de las cifras de ocupación se ha producido en detrimento del número de mujeres ocupadas (en torno a 12.700 mujeres menos ocupadas en el sector comercial) puesto que el número de hombres ocupados se incrementa (en torno a 2.800 empleos masculinos más).

Como tradicionalmente ocurre, las mujeres se ven más afectadas por el desempleo.

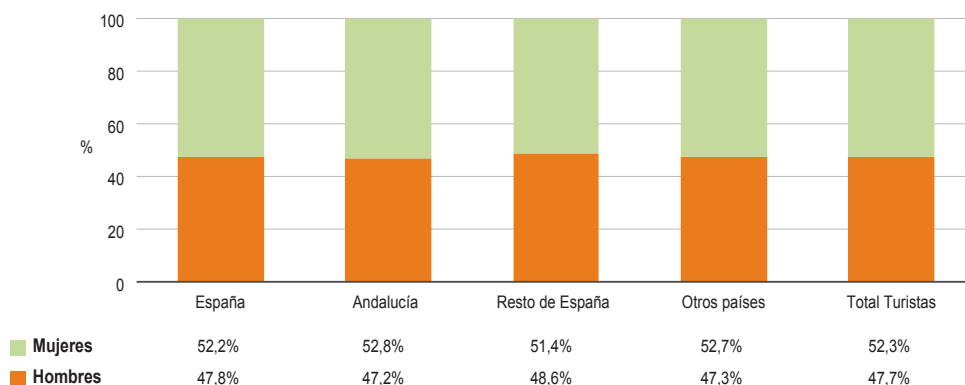
### 3.13.2. Distribución de turistas que visitan Andalucía según procedencia y preferencias

*Consejería de Turismo y Deporte*

Los ingresos por turismo en Andalucía ascendieron a 19,2 miles de millones de euros en 2016, representando, si añadimos los ingresos por excursionismo, el 13,9% del PIB de la Comunidad, participación superior al año 2015 (13,2%).

El número de turistas de origen nacional y extranjero en 2016 con respecto al año anterior se incrementó un 5,8% y un 12,4%, respectivamente. Concretamente el año 2016 se cierra con 28,2 millones de turistas, lo que supone un incremento del 8,3% respecto al año anterior.

GRÁFICO 3.13.2.1. Turistas según sexo y procedencia. Año 2016

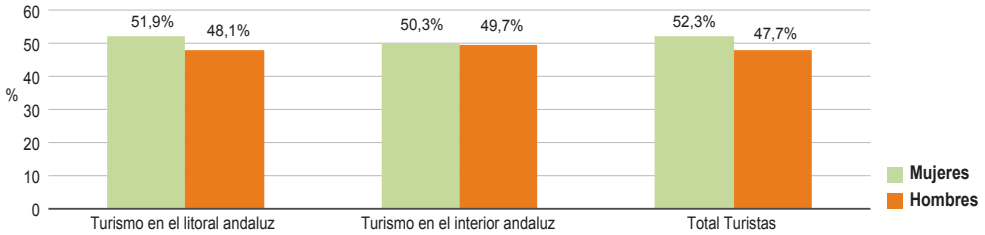


Fuente: Consejería de Turismo y Deporte.

Del total de turistas que recibió Andalucía en el año 2016, el 47,7% fueron hombres y el 52,3% mujeres. Por procedencias, no existe mucha variación en la distribución por sexo, destacando que en la mayoría de las procedencias analizadas el porcentaje de mujeres es más elevado que el de hombres.

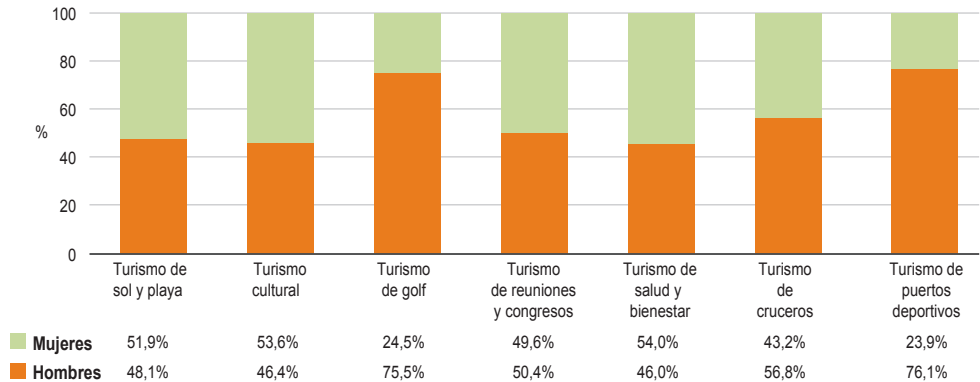


GRÁFICO 3.13.2.2. Turistas según sexo y territorio en Andalucía. Año 2016



En cuanto a los y las turistas según el territorio de destino (litoral o interior), presentan una distribución por sexo que se asemeja bastante a la media del total de turistas, con una mayor presencia de mujeres, manteniendo la tendencia general.

GRÁFICO 3.13.2.3. Turistas según sexo y segmentos turísticos en Andalucía. Año 2016



Nota: Los datos de Turismo de sol y playa miden el Turismo de litoral. Los datos de Turismo de reuniones y congresos corresponden al bienio 2014-2015. Fuentes: Turismo de sol y playa y Turismo cultural: Consejería de Turismo y Deporte, a partir de datos de la Encuesta de Coyuntura Turística de Andalucía (ECTA) del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Resto de segmentos: Consejería de Turismo y Deporte.

En la distribución por segmento turístico se observa un predominio de hombres en la elección del turismo de golf (75,5%), puertos deportivos (76,1%) y cruceros (56,8%), mientras que las mujeres prefieren el de salud y bienestar (54,0%), cultural (53,6%) o sol y playa (51,9%).

Respecto al año anterior, destacan las variaciones en el turismo de golf, donde aumenta la presencia de mujeres en 4,3 puntos porcentuales (su proporción pasa del 20,2% en 2015 al 24,5% en 2016), mientras que ocurre lo contrario en el turismo de salud y bienestar, con un incremento de la presencia de varones de 3,6 puntos, hasta suponer el 46% de la demanda de este segmento.

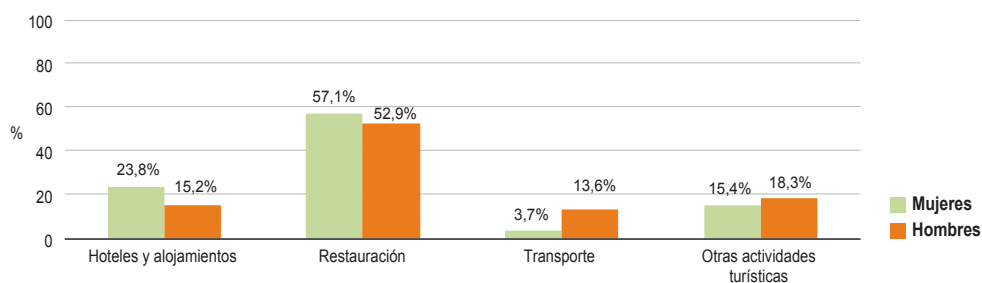
### 3.13.3. Personas ocupadas en el sector turístico

*Consejería de Turismo y Deporte*

El sector turístico en 2016 ha presentado una media de 372.100 personas ocupadas, incrementándose su número en un 4,2% respecto al año anterior. El empleo en el sector supone el 13,1% del total de la ocupación en Andalucía, y el 17,1% de las personas ocupadas del sector servicios.

La ocupación en la Industria Turística de Andalucía del año 2016 se compone de un 56,6% de hombres (210,7 mil ocupados) frente a un 43,4% de mujeres (161,4 mil ocupadas). Esta distribución de la ocupación según el sexo se asemeja a la de la economía andaluza en su conjunto (56,8% de trabajadores y 43,2% de trabajadoras) que a la del sector Servicios, ya que éste muestra una composición equilibrada (49,5% de ocupados y 50,5% de ocupadas).

**GRÁFICO 3.13.3. Personas ocupadas según sexo y ramas de actividad de la Industria Turística de Andalucía. Año 2016**



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

La distribución por sexo difiere según la rama de actividad que se observe. La rama en la que se sitúan la mayor parte de mujeres ocupadas es la de restauración (57,1%). En la de hoteles y alojamientos se emplean el 23,8% de las mujeres. Sin embargo, la presencia femenina sigue siendo baja en la rama de transporte, donde se encuentra solo el 3,7% de las mujeres que trabajan en la industria turística andaluza.

En el caso de los hombres, también es la restauración la rama que concentra mayor ocupación (52,9%). El resto de hombres ocupados en el sector se distribuye entre las restantes ramas: hoteles y alojamientos (15,2%), transporte (13,6%) y otras actividades (18,3%). Es en esta última rama donde la presencia relativa de hombres y mujeres es más semejante, con un porcentaje de mujeres del 15,4%.

Estas diferencias de género según ramas de la industria turística no han experimentado cambios de consideración en los últimos años. Respecto al año anterior, ha crecido el empleo entre las mujeres, en un 12,0%, mientras que entre los hombres ha bajado un 1,0%. Entre las mujeres, el aumento se ha producido en todas las ramas, salvo en la de otras actividades turísticas, en la que el empleo que se han mantenido igual que en 2015.

En cuanto a la ocupación masculina, solo sube en la rama de hoteles y otros alojamientos, no compensando el descenso en las otras ramas, que ha resultado en la bajada global del empleo masculino en el sector turístico.

No obstante, en los últimos años se ha producido una bajada considerable en el empleo femenino, particularmente desde el inicio de la crisis. Salvo en los años 2012 y 2016, el empleo femenino, o bien ha experimentado un descenso mayor que el empleo masculino, o cuando ha crecido, lo ha hecho con menos intensidad que éste. De este modo, y a pesar de los buenos resultados registrados en 2016, al comparar este año con 2008, el resultado es un descenso del colectivo de trabajadoras del 4,7% frente al crecimiento del 14,0% del colectivo de trabajadores. Los hombres han incrementado su presencia en la mano de obra del sector, en 4,4 puntos porcentuales más, pues representaban el 52,2% del total de ocupados en la Industria Turística de Andalucía en 2008 mientras que en 2016 su cuota ha pasado al 56,6%, superando con creces el nivel que tenían al inicio de la crisis.



The background consists of several rectangular blocks in shades of purple and green. A large purple number '4' is centered in a light green square. The rest of the page is filled with solid purple and green blocks of various sizes.

# 4

## **ANÁLISIS DE REPRESENTACIÓN POR SEXO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA**



# 4

La estrategia de Presupuesto con perspectiva de género de la Junta de Andalucía es un instrumento que utiliza el presupuesto público para lograr una sociedad andaluza igualitaria y unas instituciones eficaces en la gestión del servicio público. El conocimiento de las desigualdades de género que operan en la sociedad y dentro de sus organismos es imprescindible para tomar medidas que corrijan los obstáculos que frenan un desarrollo y crecimiento sostenible y equilibrado.

Este capítulo del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto para 2018 mira hacia la representación de mujeres y hombres en la Administración general andaluza, el sistema educativo, el sistema sanitario y el personal no judicial al servicio de la Administración de justicia y las agencias públicas empresariales, sociedades mercantiles del sector público y entidades asimiladas. Con él, se proporciona información actualizada sobre la situación de mujeres y hombres dentro del empleo público en Andalucía, dando así ejemplos y evidencias de las dinámicas y variables que siguen configurando una parte del mercado laboral andaluz y que explican algunas de las desigualdades de género existentes.

El análisis que se realiza en este capítulo va mejorando y ampliándose cada año para abarcar nuevas preguntas y responder a los nuevos interrogantes que surgen en esta realidad del sector público en Andalucía. En esta edición del Informe para el Presupuesto de 2018, la principal novedad que recoge este capítulo de Representación es la ampliación del análisis sobre las agencias públicas empresariales, sociedades mercantiles del sector público y entidades asimiladas. Estas entidades se analizaban desde el informe de 2009, acotándose a los equipos directivos, y a partir de los datos de 2017 se extiende a todos los niveles de personal. Para realizar el estudio, el conjunto del personal se divide en tres categorías en función del puesto que ocupan; 1) personal de órganos de gobierno; 2) personal alto cargo y equipos directivos y 3) resto de personal.

Una segunda novedad que enriquece el análisis de este capítulo es el manejo de la variable de la temporalidad laboral en algunos colectivos, variable que como norma general afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres. Esta realidad, que se ha destacado en los epígrafes de administración general, justicia y entidades instrumentales, se relaciona con el estrecho margen de movimiento que impone la tasa de reposición aprobada por el gobierno estatal, que compele a la contratación menos estable en niveles profesionales y áreas que están muy feminizados. Es el empleo en el que se concentran las mujeres en mayor medida, el que sale más afectado por este tipo de medidas, de las que sería necesario conocer previamente el impacto de género que tienen.

La anterior edición del Informe de Evaluación de Impacto de Género emprendió por primera vez un análisis de retribuciones recibidas y permisos solicitados por el personal en un año determinado. Dicho estudio mostraba la brecha salarial de género que existía en la administración andaluza como consecuencia de la distribución salarial tanto horizontal como vertical desventajosa para las mujeres. También eran las mujeres quienes hacían un mayor uso de días de permiso, más en edades entre 35–44 años y el uso aumentaba según el mayor número de descendientes. Dado que los cambios en estas materias suelen ser lentos y poco perceptibles anualmente, en futuros informes se continuará el análisis de retribuciones y permisos para poder apreciar cambios significativos en sus resultados.

Esta lógica es la que subyace en el análisis en profundidad que se realiza rotatoriamente de cada colectivo cada cuatro años. En esta edición corresponde al personal de Sistema Andaluz de Salud el examen en profundidad, que ha incluido un análisis evolutivo de los ocho ejercicios anteriores (2009–2017) para tener una visión con mayor perspectiva y apreciar con más facilidad los cambios que se han producido después de dicho periodo. Durante este periodo se puede apreciar que se mantiene una feminización en todos los niveles y categorías profesionales del SAS marcada por el arraigo de los roles de género que asocian solo a las mujeres con los cuidados y mantienen los techos de cristal que separan a las mujeres del poder y la toma de decisiones en mayor medida que a los hombres, si bien también se distinguen avances en este último sentido.

Se mantiene a lo largo del capítulo la metodología habitual utilizada para medir la representación de mujeres y hombres y que, por primera vez, también ha sido utilizada en un indicador del capítulo de Realidad. Se recuerda en este sentido metodológico que el Índice de Presencia relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM) representa la proporción de hombres y mujeres en una escala de 0 a 2, y establece los límites de representación equilibrada (40%–60%) según la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*. El índice responde a la fórmula  $IPRHM = \frac{(M-H)}{(M+H)} + 1$ , 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.

En general, y con los datos observados de manera global para todos los recursos humanos tenidos en cuenta en los diferentes epígrafes del capítulo, la feminización ha avanzado ligeramente entre el personal de la Junta de Andalucía. A fecha de 1 de enero de 2017 de las personas que trabajan en distintos organismos de la Junta, un 64,6% (153.379) son mujeres y un 35,4% (84.160) hombres, cuando en la misma fecha del año anterior las mujeres significaban el 64,5% y los hombres el 35,5%. No obstante, se observa el mantenimiento del IPRHM en 1,29, en 2017, frenándose la tendencia al incremento de la presencia relativa del número de mujeres en el total del personal de años anteriores.



En conjunto, considerando todos los colectivos analizados, se ve que mientras aumenta paulatinamente la participación de mujeres en los grupos superiores de las escalas profesionales, su menor presencia en estos grupos indica la existencia de techos de cristal. Ello se relaciona con la existencia de dificultades para conciliar la vida familiar y profesional, de la que ellas hacen mayor uso porque los estereotipos de género siguen vinculando las responsabilidades (y trabajos) de cuidados a las mujeres en mayor medida, mientras que se identifica a los hombres con mejores aptitudes para tareas directivas y de mayor responsabilidad. Así mismo, dada la feminización de casi todos los colectivos analizados, se observa que la política de reducir la tasa de reemplazo en el empleo público da como resultado un aumento de la temporalidad laboral que afecta más negativamente a las mujeres que a los hombres, ya que la tasa de ellas casi duplica a la de ellos.

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

En enero de 2017 había 43.888 personas trabajando para la Administración General de la Junta de Andalucía, después de reducirse la plantilla un 0,5%<sup>1</sup> respecto del año anterior, básicamente por disminución en el número de hombres (16.865), mientras se mantenía constante el número de mujeres (27.023). En consecuencia, aumentó el peso de la representación femenina, aumentando el desequilibrio representativo (IPRHM=1,23), en línea con la tendencia de años anteriores.

La tendencia a la feminización de la plantilla de la Administración General en Andalucía es común a la existente en su contexto más cercano, si bien el grado de feminización es algo menor en España (IPRHM=1,04) y en la UE-28 (IPRHM=0,96)<sup>2</sup>.

### 4.1.1. Análisis general

La reducción de plantilla ha afectado directamente al personal laboral y de modo más intenso a los hombres, lo que produce un aumento de la presencia de mujeres de esta categoría laboral (IPRHM=1,35). En el conjunto del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas de España también se registró una mayor representación de mujeres respecto del año anterior, pero se mantuvo la distribución por sexo en términos muy equilibrados (IPRHM=0,95). En Andalucía, la importancia numérica que tiene el personal laboral en el conjunto (50,9%) y la elevada feminización de la plantilla siguen explicando el desequilibrio por sobrerrepresentación de mujeres existente en el conjunto de la Administración General.

También ha contribuido el crecimiento del personal funcionario respecto del año anterior (0,3%), que elevó su peso en el conjunto hasta el 48,5%, fundamentalmente por el aumento de mujeres (0,9%), mientras se reducía ligeramente el número de hombres (0,4%). En consecuencia, aumentó la presencia de funcionarias dentro de lo que se considera una representación equilibrada (IPRHM=1,11), en línea con la composición de funcionarios y funcionarias al servicio de las Administraciones Públicas del Estado (IPRHM=1,06).

El personal alto cargo, de escasa entidad en el conjunto de la plantilla (0,5%), registró un ligero aumento respecto del año anterior, mayor en el caso de los hombres, lo que supuso, una pérdida de participación de las mujeres en los puestos de mayor responsabilidad, si bien manteniendo el equilibrio de la distribución por sexo.

1 El Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas, que difunde el Ministerio de Hacienda y Función Pública, indica que la reducción de efectivos en el conjunto del Estado fue mayor que en Andalucía (1,1%).

2 Datos para España del Ministerio de Hacienda y Función Pública y de Eurostat para la UE-28.

Los cambios en la plantilla aumentaron el peso de las categorías laborales menos consolidadas y el consecuente crecimiento de la tasa de temporalidad<sup>3</sup>, que se elevó hasta el 15,8% con un diferencial importante entre hombres (11,1%) y mujeres (18,7%). El aumento de la tasa de temporalidad incidió en todos los colectivos, de forma más relevante entre el personal laboral, cuya tasa (21,4%) se mantuvo muy por encima de la del personal funcionario (10,1%), y donde la tasa de temporalidad de las mujeres alcanzó el 24,1%, frente al 15,8% de los hombres. En este sentido, la política de tasa de reposición llevada a cabo por el gobierno central que empuja a la contratación temporal como salida para poder llevar a cabo los servicios públicos, perjudica en mayor medida a las mujeres que a los hombres al solaparse con el proceso de feminización del personal de las administraciones públicas.

El aumento de la participación de las mujeres en la plantilla de la Administración General de la Junta de Andalucía fue generalizado en todos los grupos profesionales, con la única excepción del grupo I del personal laboral, que registró una reducción de mujeres mayor que la de hombres, si bien la distribución por sexo en este personal se mantiene en el límite del equilibrio representativo (IPRHM=1,20). El resto de grupos profesionales de la categoría de personal laboral registró un aumento de la presencia femenina, especialmente significativo en el grupo V, el de mayor peso en el conjunto de la categoría (44,1%), con menores requerimientos formativos y donde la presencia de mujeres alcanza al 71,7% de la plantilla (IPRHM=1,43). La distribución por sexo en este grupo continuó siendo en 2017 el principal determinante de la elevada feminización del personal laboral y, por ende, del conjunto del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía. También colaboró a ello, aunque en menor medida, los altos desequilibrios por sobrerrepresentación femenina en los grupos II (IPRHM=1,48) y III (IPRHM=1,37) del personal laboral.

La mayor presencia de mujeres en 2017 también alcanzó a todos los grupos profesionales del personal funcionario, acercando la distribución a la paridad en los grupos superiores, A1 (IPRHM=0,95) y A2 (IPRHM=0,98), y manteniendo el equilibrio representativo en los grupos C1 (IPRHM=1,19) y E (IPRHM=1,11), mientras que aumentaba la feminización en el grupo C2 (IPRHM=1,37).

No hubo en 2017 cambios significativos en la representación de mujeres y hombres por consejerías respecto del año anterior. Se mantiene un equilibrio generalizado de representación, excepto en la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio, muy masculinizada (IPRHM=0,61), y en las Consejerías de Educación (IPRHM=1,54), Salud (IPRHM=1,22) e Igualdad y Políticas Sociales (IPRHM=1,44), que agrupan al 51% de la plantilla y están altamente feminizadas, como reflejo de la tradicional asignación a las mujeres de los roles relacionados con los cuidados.

3 La tasa de temporalidad se define como el porcentaje que representan los puestos ocupados con contratos temporales en el conjunto de la plantilla.

#### 4.1.2. Personal alto cargo

Como ya se ha visto, la participación de mujeres en los puestos de mayor responsabilidad se redujo en 2017, por segundo año consecutivo, manteniéndose dentro de la representación equilibrada que establece la ley (IPRHM=0,87).

La pérdida de representación de mujeres alto cargo se registró fundamentalmente en las delegaciones territoriales (IPRHM=0,75) y se mantuvo en las consejerías (IPRHM=0,77), mientras que las secretarías generales técnicas continuaron altamente feminizadas (IPRHM=1,38).

CUADRO 4.1.1. Personal alto cargo según sexo y adscripción. Año 2017

	M	H	TOTAL	IPRHM	
				2017	2016
Presidencia	1	–	1	2,00	2,00
Consejerías	5	8	13	0,77	0,77
Viceconsejerías	8	6	14	1,14	1,14
Secretaría General	16	19	35	0,91	0,88
Secretaría General Técnica	9	4	13	1,38	1,38
Direcciones Generales y Delegaciones del Gobierno	31	42	73	0,85	0,86
Delegaciones Territoriales	21	35	56	0,75	0,82
Otros Altos Cargos	10	16	26	0,77	0,80
<b>TOTAL</b>	<b>101</b>	<b>130</b>	<b>231</b>	<b>0,87</b>	<b>0,89</b>

SOBRRREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 – 1,20) SOBRRREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)

No ha habido en 2017 cambios significativos en la distribución por sexo según la edad del personal, de modo que se mantiene un equilibrio en todos los tramos de edad, estando muy cercano a la paridad entre las personas menores de cincuenta años (IPRHM=0,97), entre las que aumentó la presencia de mujeres respecto del año anterior, y en los límites del equilibrio en el caso del personal con más de cincuenta años (IPRHM=0,81), donde las mujeres perdieron representación.

También se sigue constatando que la descendencia influye en la representación de mujeres y hombres: la distribución por sexo se mantiene en valores de equilibrio cuando no hay descendencia (IPRHM=0,86) e incluso se registra una mayoría de mujeres en los casos en que existe un hijo o hija (IPRHM=1,10). La menor participación de mujeres en estos cargos se ha localizado en las situaciones con dos o más descendientes, hasta el punto de perder su anterior equilibrio representativo (IPRHM=0,78).

## 4.1.3. Personal funcionario

El aumento, respecto del año anterior, de la participación de las mujeres entre el personal funcionario ha contribuido, junto con los cambios habidos entre el personal laboral, al mantenimiento del proceso de feminización creciente del personal que trabaja para la Administración General de la Junta de Andalucía.

**CUADRO 4.1.2. Personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía según sexo, niveles y grupos profesionales. Año 2017**

Grupos/ Niveles	A1		A2		C1		C2		E		Total				IPRHM	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	Total	%/ Total	2017	2016
30	75	114									75	114	189	0,9	0,79	0,81
29	30	44									30	44	74	0,3	0,81	0,82
28	385	472						1			385	473	858	4,0	0,90	0,89
27	241	333					1				242	333	575	2,7	0,84	0,81
26	318	450	93	157							411	607	1.018	4,8	0,81	0,80
25	1.112	1.301	543	756		3		1			1.655	2.061	3.716	17,4	0,89	0,89
24	113	92	100	96				1			213	189	402	1,9	1,06	1,00
23	240	250	160	236		1					400	487	887	4,2	0,90	0,90
22	815	574	106	86	315	195	1	5			1.237	860	2.097	9,8	1,18	1,15
21				4		34					–	38	38	0,2	0,00	0,00
20			48	89	427	482					475	571	1.046	4,9	0,91	0,91
19			1								1	–	1	0,0	2,00	1,00
18			655	335	1.704	1.120	372	120			2.731	1.575	4.306	20,2	1,27	1,27
17					37	15	31	13			68	28	96	0,5	1,42	1,38
16					535	396	289	274			824	670	1.494	7,0	1,10	1,10
15					1.684	932	24	16			1.708	948	2.656	12,5	1,29	1,28
14							1.291	502		1	1.291	503	1.794	8,4	1,44	1,45
13									1	4	1	4	5	0,0	0,40	0,40
12									33	22	33	22	55	0,3	1,20	1,13
<b>Total</b>	<b>3.329</b>	<b>3.630</b>	<b>1.706</b>	<b>1.759</b>	<b>4.702</b>	<b>3.178</b>	<b>2.009</b>	<b>933</b>	<b>34</b>	<b>27</b>	<b>11.780</b>	<b>9.527</b>	<b>21.307</b>	<b>100</b>	<b>1,11</b>	<b>1,10</b>
	6.959		3.465		7.880		2.942		61		21.307					
IPRHM 2017	0,96		0,98		1,19		1,37		1,11		1,11					
IPRHM 2016	0,94		0,97		1,19		1,36		1,05		1,10					

SOBRRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 – 1,20) SOBRRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)

Se sigue avanzando hacia una situación cercana a la paridad en aquellos grupos que requieren mayores niveles de formación de acceso (A1 y A2)<sup>4</sup> y se mantiene el elevado y creciente grado de feminización en el grupo C2, de menores exigencias formativas.

En 2017 no ha habido cambios significativos en la distribución de hombres y mujeres entre niveles de la carrera administrativa. Se sigue evidenciando una mayor presencia femenina en los niveles inferiores de la escala (la participación de las mujeres en los niveles 12–14 supera el 71%), que contrasta con el protagonismo masculino en los niveles superiores (el 56,8% del funcionariado con niveles 27–30 son hombres), si bien dentro de los límites del equilibrio. Por tanto, se siguen observando dificultades en el desarrollo profesional de las mujeres funcionarias en función de la descendencia, igual que sucede en el personal alto cargo.

Tampoco se registró ningún cambio relevante en el reparto de hombres y mujeres por consejerías y, en un contexto general de equilibrio en la distribución por sexo, siguen destacando el elevado grado de masculinidad de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio (IPRHM=0,69) motivado por el sesgo de género de la temática y la especialización de las mujeres en áreas relacionadas con la prestación de cuidados: Consejería de Educación (IPRHM=1,32), de Salud (IPRHM=1,22) y de Igualdad y Políticas Sociales (IPRHM=1,41).

### Personal funcionario de los niveles 27–30

Se continúa observando una lenta progresión de las mujeres en su carrera profesional, más concretamente, para el acceso a los puestos de dirección (niveles administrativos superiores, del 27 al 30). En 2017 continuó la tendencia ascendente de la presencia de mujeres en estos puestos, consolidándose en la banda de representación equilibrada (IPRHM=0,86). Sin embargo, es evidente que la ocupación de puestos de alta responsabilidad no es proporcional a la presencia que éstas tienen en el conjunto del grupo A1 (IPRHM=0,96).

Una lectura más detallada del aumento de la participación femenina en los niveles 27–30 revela que dicho aumento se ha registrado en los niveles 27 (IPRHM=0,84) y 28 (IPRHM=0,90), mientras que ha disminuido la presencia de funcionarias en los niveles 29 (IPRHM=0,81) y 30 (IPRHM=0,79).

El análisis de la distribución por consejerías muestra, en general, un equilibrio representativo en el que destaca, por una parte, la Consejería de Hacienda y Administración Pública, con una composición casi paritaria de su personal (IPRHM=0,98) y, por otra parte,

4 La distribución por sexo en el grupo A1 tiene especial significado desde la perspectiva de género, ya que los puestos de mayor responsabilidad, dedicación y remuneración se proveen desde los niveles superiores de este grupo. La tendencia a la feminización del grupo A1 ha acercado la representación a valores prácticamente paritarios (IPRHM=0,96) y la mayor presencia de mujeres en las edades más jóvenes asegura el mantenimiento de dicha tendencia en los próximos años (las mujeres representan más del 67% del personal menor de treinta y cinco años).

el elevado grado de masculinización en las Consejerías de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural (IPRHM=0,61), en Medio Ambiente y Ordenación del Territorio (IPRHM=0,69) o en Educación (IPRHM=0,67), esta última especialmente significativa dado que las funcionarias representan el 66,2% de la plantilla de la consejería y sólo el 33,2% del personal con niveles 27-30.

Una hipótesis explicativa de la escasa presencia de funcionarias en los niveles de mayor responsabilidad es la temporal, dado que la incorporación de las mujeres a estos puestos ha sido más tardía. La distribución por sexo y tramos de edad en este colectivo lo confirma: el número de hombres y mujeres es prácticamente idéntico entre el personal menor de cincuenta años, mientras que a partir de esa edad aumenta progresivamente el protagonismo masculino, hasta representar el 75,7% entre el personal mayor de sesenta años. La tendencia a la feminización que se deriva de la mayor presencia de mujeres en las edades más jóvenes (IPRHM=1,16 en menores de cuarenta años), se enfrenta con el freno de una plantilla relativamente envejecida (el 57,8% de los puestos están ocupados por personas mayores de cincuenta años) y muy masculinizada en edades avanzadas.

Otra hipótesis que explica la escasa participación de las mujeres en los niveles superiores de la escala retributiva, es la dificultad para conciliar la vida familiar y laboral con puestos que exigen un alto nivel de dedicación. Según las encuestas de usos del tiempo, las mujeres siguen dedicado mayor proporción de tiempo diario que los hombres a tareas domésticas y de cuidados, por lo que la presencia de hijos e hijas y su número es una variable que puede expresar el grado de dificultad para la conciliación. El análisis desde este enfoque, indica que mientras la descendencia ya no es una limitación determinante para la participación de las mujeres en el conjunto del grupo A1, sí sigue condicionando la presencia de mujeres en los puestos de mayor responsabilidad y dedicación, especialmente cuando tienen más de un hijo o hija, situación en la que se encuentra más del 56% del personal funcionario de niveles 27-30.

En 2017 ha crecido ligeramente el número de funcionarias entre el personal con dos o más descendientes dentro de una representación de mujeres y hombres muy masculinizada (IPRHM=0,77), mientras que en las situaciones sin descendencia (IPRHM=1,05), o con sólo un hijo o hija (IPRHM=0,90) el número de hombres y mujeres están dentro del equilibrio representativo.

#### 4.1.4. Personal laboral

La tendencia a la feminización del personal al servicio de la Administración General, como ya se ha mencionado, ha sido en 2017 resultado del aumento de la presencia de mujeres entre el personal funcionario y, en mayor medida, entre el personal laboral. El incremento de personal laboral, ha provocado que las mujeres alcancen una representación del 67,7%, acentuando el desequilibrio existente en la categoría de personal más feminizada.

**CUADRO 4.1.3. Personal laboral de la Administración General de la Junta de Andalucía según sexo y grupos profesionales. Año 2017**

Grupo	M	H	Total	%/Total	IPRHM	
					2017	2016
I	657	442	1.099	4,9	1,20	1,20
II	1.655	579	2.234	10,0	1,48	1,48
III	4.009	1.844	5.853	26,2	1,37	1,37
IV	1.755	1.558	3.313	14,8	1,06	1,04
V	7.066	2.785	9.851	44,1	1,43	1,42
<b>Total</b>	<b>15.142</b>	<b>7.208</b>	<b>22.350</b>	<b>100</b>	<b>1,35</b>	<b>1,33</b>

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

La mayor participación de las mujeres fue generalizada en todos los grupos profesionales, pero especialmente significativa, desde la perspectiva de género, en el grupo V, porque es el que tiene más efectivos, el de menores exigencias formativas para su acceso, el que tiene asociados menores niveles de retribución y donde la presencia de mujeres se eleva hasta el 71,7% de la plantilla. La presencia femenina en los puestos de menor responsabilidad en el personal laboral, al igual que ocurre entre el funcionariado, sigue explicando el elevado grado de feminización de la categoría de laborales y también, en gran medida, la sobrerrepresentación de las mujeres en el conjunto de la Administración General.

La distribución por sexo según consejerías no muestra cambios significativos respecto del año anterior. Se mantienen altamente feminizadas las consejerías de Educación (IPRHM=1,59) y de Igualdad y Políticas Sociales (IPRHM=1,46), que agrupan al 69% del personal laboral, reforzando la asignación del rol de cuidadoras a las mujeres, mientras que la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio (IPRHM=0,41) y la de Fomento y Vivienda (IPRHM=0,60) mantienen la tendencia de una mayor representación masculina.

## CONCLUSIONES

En línea con la tendencia observada en años anteriores y en sintonía con la experiencia de nuestro entorno más cercano, el proceso de feminización de la plantilla de la Administración General de la Junta de Andalucía ha seguido operando en 2017, alejándose de la representación equilibrada por sexo. El aumento de la presencia de mujeres no ha variado el equilibrio del personal funcionario y ha mantenido la sobrerrepresentación femenina entre el personal laboral, mientras que los puestos de altos cargos, aunque con menos presencia de mujeres respecto del año anterior, han mantenido un equilibrio representativo por sexo.

La tasa de temporalidad se situó en el 15,8% y con un diferencial de tasas entre mujeres (18,7%) y hombres (11,1%), de 8 puntos porcentuales. La distribución por sexo en las categorías inferiores sigue siendo determinante de la feminización de la Administración General y de la elevada concentración de mujeres en los grupos profesionales con menor retribución.



Aunque se observa una positiva progresión respecto del año anterior, la menor presencia de mujeres en los grupos superiores de la escala profesional continua siendo un elemento que indica la presencia de techos de cristal. El análisis de altos cargos y de los puestos asociados a los niveles retributivos superiores pone de relieve que la participación femenina en estos puestos aumentó en 2017, siguiendo la tendencia de años anteriores, pero que sigue siendo inferior a la que correspondería por su peso en la plantilla, evidenciando la reciente incorporación de las mujeres a estos puestos y podría indicar la existencia de dificultades para conciliar la vida familiar y profesional dada la correlación negativa entre número de descendientes y acceso a los puestos de responsabilidad.

## 4.2. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO PÚBLICO ANDALUZ

En 2017 la composición del personal docente del Sistema Educativo Andaluz<sup>5</sup> ha continuado su tendencia de feminización, dada la elevada participación de las mujeres y la escasa participación de los hombres en el ejercicio de la función docente, especialmente en la Educación Infantil y Primaria, en la Educación Especial y en la Compensatoria. También, en la Inspección Educativa y en los puestos de cátedra y de dirección de la enseñanza secundaria, donde la presencia de hombres es mayoritaria, se ha registrado un aumento significativo de la presencia de mujeres.

Así pues, se observa que continúan operando los estereotipos de género que identifican la actividad docente de las mujeres con el alumnado con mayores necesidades de cuidados, mientras que a los hombres se les asocia con el desempeño de puestos de mayor responsabilidad, dedicación y remuneración. Ello tiene incidencia en la conformación de modelos de comportamiento y asunción de valores entre el alumnado, que no facilitan el camino hacia una sociedad más igualitaria y diversa, además de afectar a la calidad de la enseñanza<sup>6</sup>.

Este epígrafe realiza una aproximación más detallada a la distribución de los hombres y mujeres que componen el personal docente en 2017, haciendo inicialmente una valoración del conjunto de la distribución, para luego abordar un análisis más específico de cada uno de los distintos niveles educativos, incidiendo en la composición por sexo del personal dedicado a la inspección educativa, y finalizar con el estudio de la representación del personal directivo de los centros docentes.

### 4.2.1. Análisis general

La plantilla docente del Sistema Educativo Andaluz creció respecto del año anterior hasta alcanzar la cifra de 115.237 personas, 74.644 mujeres y 40.593 hombres, en enero de 2017. El aumento de la plantilla afectó a ambos sexos, aunque el número de mujeres creció algo más que el de hombres, lo que eleva la brecha de género existente (IPRHM<sup>7</sup>=1,30). La mayor presencia de mujeres docentes en Andalucía es un rasgo compartido con nuestro

5 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, si bien estos dos últimos no se toman en cuenta en el presente análisis.

6 La presencia equilibrada de hombres y mujeres entre el personal docente del sistema educativo reduce el fracaso escolar y facilita una mayor igualdad de acceso a los distintos estudios en las alumnas [UNESCO (2012), *World Atlas of Gender Equality in Education*. [www.uis.unesco.org/Education/Documents/unesco-world-atlas-gender-education-2012.pdf](http://www.uis.unesco.org/Education/Documents/unesco-world-atlas-gender-education-2012.pdf)].

7 La definición del Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres figura en la introducción del capítulo 4.

entorno, aunque menor que el grado de feminización del conjunto de España<sup>8</sup> y el de la Unión Europea<sup>9</sup>.

El aumento de mujeres docentes se ha producido este año en los centros privados concertados, mientras que en los de titularidad pública se ha reducido ligeramente su número, si bien, la distribución por sexo sigue siendo muy homogénea para ambos tipos de centros educativos (Ver cuadro 4.2.1.).

Tampoco ha habido cambios significativos en la distribución del personal según la edad. Se mantiene en 2017 una marcada mayoría de mujeres en todos los tramos de edad. Tan sólo entre el personal docente mayor de sesenta y cinco años se alcanza el equilibrio representativo (IPRHM=1,12) y por debajo de esas edades, la presencia femenina es mayoritaria, hasta representar al 72% del personal docente menor de treinta y cinco años, lo que consolida la feminización de este colectivo.

**CUADRO 4.2.1. Personal del Sistema Educativo Andaluz**

Niveles	Mujeres	Hombres	Total	%/ Total	IPRHM	
					2017	2016
Educación Infantil y Primaria	36.342	11.670	48.012	41,7	1,51	1,51
centros públicos	29.419	9.363	38.782	33,7	1,52	1,52
centros privados concertados	6.923	2.307	9.230	8	1,50	1,50
Educación Secundaria	28.408	24.199	52.607	45,7	1,08	1,07
centros públicos	23.333	19.778	43.111	37,4	1,08	1,08
centros privados concertados	5.075	4.421	9.496	8,2	1,07	1,06
Enseñanzas de Régimen Especial (p)	1.948	2.144	4.092	3,6	0,95	0,96
Educación de Personas Adultas (p)	1.249	897	2.146	1,9	1,16	1,18
Educación Especial	5.195	871	6.066	5,3	1,71	1,72
centros públicos	4.322	646	4.968	4,3	1,74	1,74
centros privados concertados	873	225	1.098	1	1,59	1,60
Educación Compensatoria (p)	1.242	430	1.672	1,5	1,49	1,46
Formación del Profesorado (p)	180	172	352	0,3	1,02	0,99
Inspección Educativa (p)	80	210	290	0,3	0,55	0,53
<b>TOTAL</b>	<b>74.644</b>	<b>40.593</b>	<b>115.237</b>	<b>100</b>	<b>1,30</b>	<b>1,29</b>
centros públicos	<b>61.773</b>	<b>33.640</b>	<b>95.413</b>	<b>82,8</b>	<b>1,29</b>	<b>1,30</b>
centros privados concertados	<b>12.871</b>	<b>6.953</b>	<b>19.824</b>	<b>17,2</b>	<b>1,30</b>	<b>1,29</b>

(p) Sólo en centros públicos

SOBRRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 – 1,20) SOBRRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)

8 "Informe 2016 sobre el estado del sistema educativo". Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. [www.ntic.educacion.es/cee/informe2016/i16cee\\_informe.pdf](http://www.ntic.educacion.es/cee/informe2016/i16cee_informe.pdf).

9 Panorama de la educación 2016. OCDE. [www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oced/education/education-at-a-glance-2016\\_eag-2016-en#.WYYitYjyE#page2](http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oced/education/education-at-a-glance-2016_eag-2016-en#.WYYitYjyE#page2).

#### 4.2.2 Análisis del personal docente por tipo de enseñanza

El aumento de mujeres no ha sido generalizado en todos los niveles educativos. Sí se ha registrado una mayor presencia de profesoras en la Enseñanza Secundaria, fundamentalmente en los centros privados concertados, que no ha comprometido el equilibrio representativo en este nivel educativo (IPRHM=1,08), mientras que en la Educación Infantil y Primaria se ha mantenido la elevada tasa de feminización del año anterior (IPRHM=1,51). El peso que tienen estos dos niveles educativos en el conjunto de la plantilla docente (87,3%) justifica que, este año, el aumento de la presencia de mujeres se haya debido, fundamentalmente, a la mayor cantidad de las profesoras en las enseñanzas secundarias.

La feminización del colectivo también se ha visto favorecida por un aumento importante de la participación de las mujeres en la Educación Compensatoria, que ha acentuado su grado de feminización (IPRHM=1,49), en la Formación del Profesorado, que no ha comprometido el equilibrio representativo (IPRHM=1,02), y en la Inspección Educativa, que apenas ha amortiguado su elevado grado de masculinización (IPRHM=0,55).

Finalmente, la participación de las mujeres se redujo levemente en las Enseñanzas de Régimen Especial (IPRHM=0,95) y en la Educación de Personas Adultas (IPRHM=1,16), sin alterar significativamente el equilibrio representativo del año anterior y en la Educación Especial, donde sigue presentando el mayor grado de feminización (IPRHM=1,71).

#### A. Educación Infantil y Primaria

La plantilla docente en la Educación Infantil y Primaria estaba compuesta en enero de 2017 por 36.342 mujeres y 11.670 hombres; un total de 48.012 personas cuya distribución mantiene un elevado grado de feminización (IPRHM=1,51), debido fundamentalmente al aumento de la presencia de mujeres entre el personal docente de los centros privados concertados, mientras que en los centros de titularidad pública se redujo, muy ligeramente, la participación femenina. Dada la importancia de este nivel de enseñanza y su peso en el conjunto de la plantilla docente (41,7%) se explica, en gran medida, el grado de feminización del sistema educativo andaluz.

Un rasgo distintivo de las plantillas docentes a nivel internacional es que la proporción de mujeres aumente conforme disminuye la edad del alumnado, lo que también ocurre en el Sistema Educativo Andaluz aunque en menor medida que en otros lugares; mientras en Andalucía las mujeres docentes representan el 75,7% en la Educación Infantil y Primaria, en España, según la OCDE<sup>10</sup> las mujeres representan el 93% en la Educación Infantil y el 76% en la Primaria. La misma fuente adjudica a la media de la OCDE valores superiores (97% y 82%, respectivamente) mientras otros informes muestran

10 Panorama de la educación 2016. OCDE. [www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oced/education/education-at-a-glance-2016\\_eag-2016-en#.WYitYjyE#page2](http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oced/education/education-at-a-glance-2016_eag-2016-en#.WYitYjyE#page2)

que la plantilla docente en Andalucía se encuentra entre las Comunidades Autónomas de España con menor grado de feminización<sup>11</sup>.

En 2017 no se aprecian cambios relevantes al observar los tramos de edad del personal, manteniéndose un protagonismo de las mujeres en todos los tramos.

### **B. Educación Secundaria**

El profesorado de las Enseñanzas Secundarias alcanzó los 52.607 efectivos, con mayor número de mujeres que de hombres. En enero de 2017 se observaba una distribución por sexo equilibrada y cercana a la paridad, (IPRHM=1,08) fundamentalmente por la evolución observada en los centros privados concertados.

En la Educación Secundaria se continúa cumpliendo la relación existente entre mayor presencia de mujeres y menor edad del alumnado. En el promedio de los países de la OCDE, la participación de las mujeres en el profesorado del primer nivel de secundaria es del 68% y se reduce hasta el 58% en la secundaria superior, siendo 70% y 61%, respectivamente, para la media de la Unión Europea. La misma fuente atribuye para España valores inferiores, del 59% y 54%, respectivamente. Según el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, la participación de mujeres en el profesorado de las Enseñanzas Secundarias en Andalucía es de las más bajas de España, junto a Ceuta, Melilla y Castilla La Mancha.

No se han producido cambios de importancia en la distribución por sexo del profesorado según su edad. Se mantiene un cierto desequilibrio por sobrerrepresentación de mujeres entre las edades más jóvenes, menores de treinta y cinco años (IPRHM=1,25), lo que anticipa la tendencia hacia una mayor feminización de la plantilla.

La composición equilibrada existente entre el personal docente de las enseñanzas secundarias, incluso con una discreta mayoría de profesoras, no se corresponde con la escasa presencia de mujeres con cátedra, el nivel más alto de la escala docente. Aunque la presencia de las catedráticas aumentó ligeramente respecto del año anterior, en enero de 2017 las mujeres ocupaban el 35% de estos puestos (IPRHM=0,70), se evidencia la existencia de barreras para la incorporación de las mujeres a puestos superiores en la escala docente.

### **C. Educación de Personas Adultas**

La plantilla docente en la Educación de Personas Adultas, que representa el 1,9% del personal docente del sistema educativo, se mantuvo prácticamente estable respecto del año anterior, detectándose una reducción en el número de profesoras (1,2%) y un aumento del número de profesores (1,6%). En enero de 2017 había 2.146 docentes en esta modalidad de enseñanza, con una distribución por sexo dentro en los límites del equilibrio representativo (IPRHM=1,16) con mayoría femenina, aunque menor que la del año anterior.

11 "Informe 2016 sobre el estado del sistema educativo". Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. [www.ntic.educacion.es/cee/informe2016/i16cee\\_informe.pdf](http://www.ntic.educacion.es/cee/informe2016/i16cee_informe.pdf)

La menor presencia de mujeres se ha registrado entre el personal menor de cincuenta y cinco años, sin que en ello se advierta algún cambio de tendencia. Es más, entre las nuevas incorporaciones, menores de treinta y cinco años, la participación femenina supera el 70%, lo que aseguraría una tendencia a la feminización del personal docente en este nivel educativo.

#### D. Educación Especial

El profesorado encargado del alumnado de la Educación Especial alcanzó en enero de 2017 los 6.066 docentes con una participación femenina del 85,6%, la más elevada de todas las modalidades de enseñanza (IPRHM=1,71), respondiendo a los estereotipos de género que asocian una mayor presencia de mujeres cuando el alumnado necesita mayores cuidados.

Dos rasgos a destacar en la coyuntura de 2017 son, por una parte, la ligera reducción de la feminización en la Educación Especial que se ha producido fundamentalmente en los centros privados concertados, donde el aumento de la plantilla ha sido básicamente por la entrada de personal masculino. Por otra parte, la reducción de la presencia de mujeres se ha localizado exclusivamente en las nuevas incorporaciones a la plantilla docente, menores de treinta y cinco años. Aun así, el desequilibrio entre este personal docente más joven sigue siendo muy elevado (IPRHM=1,79), lo que vaticina un largo recorrido a la feminización en la Educación Especial.

#### E. Educación Compensatoria<sup>12</sup>

En enero de 2017 había un total de 1.672 personas en la plantilla docente de la Educación Compensatoria. La distribución por sexo muestra un desequilibrio acusado por sobrerrepresentación de mujeres (IPRHM=1,49), lo que confirma a este nivel educativo como el tercero más feminizado del Sistema Educativo Andaluz, después de la Educación Especial y de la Infantil y Primaria.

El aumento de la participación de mujeres se ha registrado en todos los tramos de edad del personal, agudizando los desequilibrios presentes ya en todos ellos, especialmente entre el profesorado más joven (menores de treinta y cinco años), donde las mujeres representan el 82,6% de la plantilla, asegurando también la continuidad de la feminización en estas enseñanzas.

12 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.

### F. Enseñanzas de Régimen Especial<sup>13</sup>

El profesorado en las Enseñanzas de Régimen Especial aumentó respecto del año anterior (0,9%) hasta situar la cifra en 4.092 personas, el 3,6% de la plantilla docente del conjunto del sistema educativo. Las nuevas incorporaciones fueron exclusivamente masculinas, mientras que el número de mujeres permaneció invariable, con la consecuente pérdida de presencia relativa de mujeres. En cualquier caso, este colectivo se mantiene en una distribución equilibrada (IPRHM=0,95).

La reducción de mujeres entre este profesorado incidió especialmente en el grupo de edad más relevante, el de docentes con edades comprendidas entre los treinta y cinco y cuarenta y cuatro años, aunque mantuvo una distribución por sexo bastante equilibrada (IPRHM=0,96).

### G. Formación del Profesorado

El número de mujeres dedicadas a la Formación del Profesorado aumentó un 2,3% respecto del año pasado, mientras que se reducía la cantidad de hombres en un 5%, lo que se tradujo en una mayor presencia femenina y una composición de sexos prácticamente paritaria (IPRHM=1,02). El aumento de mujeres en estos puestos ha sido continuado desde 2008, cuando el equilibrio representativo era mayoritariamente masculino (IPRHM=0,89), hasta este año, en que por primera vez el número de profesoras supera al de profesores debido fundamentalmente al crecimiento de la participación de mujeres más jóvenes.

### H. Inspección Educativa

El personal docente asignado a la Inspección Educativa tuvo un notable crecimiento (5,5%), en términos relativos, respecto del año anterior, que afectó con mayor intensidad al número de inspectoras (9,6%) que al de inspectores (4%) y que se tradujo en un importante crecimiento de la presencia de mujeres en las tareas de inspección. Aun así, en enero de 2017 había 290 personas ocupando estos puestos, 80 mujeres y 210 hombres que componen una distribución por sexo todavía altamente masculinizada (IPRHM=0,55) muy por debajo de lo que se considera una representación equilibrada.

La plantilla de la Inspección Educativa es muy reducida y, al igual que el personal dedicado a las tareas de Formación del Profesorado, apenas representa el 0,3% del conjunto del Sistema Educativo de Andalucía. La relevancia del análisis desde una perspectiva de género radica, más que en la dimensión cuantitativa de la plantilla, en la naturaleza de la labor de

13 Las Enseñanzas de Régimen Especial comprenden las enseñanzas de idiomas, las deportivas y las enseñanzas artísticas.

inspección<sup>14</sup>, que tiene asociados mayores niveles de responsabilidad y de remuneración, y en la paradoja de que la inspección educativa la realizan fundamentalmente hombres (72,4%) sobre un colectivo docente dominado en su conjunto por la presencia de mujeres (64,8%).

La escasa presencia de inspectoras se ha justificado, en parte, porque el acceso al cuerpo de inspección exige, entre otras condiciones<sup>15</sup>, experiencia en el cargo de dirección de un centro docente y, tradicionalmente, las mujeres no han participado suficientemente en los equipos directivos de los centros públicos, menos aún en los puestos de dirección. Sin embargo, esta situación ya se ha superado. Como veremos, las mujeres ocupan el 54% de los equipos directivos de los centros de titularidad pública y el 44,2% de los puestos de dirección.

El análisis según la edad del personal sigue mostrando un acusado y creciente desequilibrio, fundamentalmente a partir de los cincuenta y cinco años, donde se concentra el grueso de la plantilla. Ello, junto a una presencia de inspectoras todavía muy escasa en las edades más jóvenes, explica que la elevada masculinización de la inspección educativa se vaya a mantener en los próximos años a falta de medidas correctoras.

#### 4.2.3. Análisis de los equipos directivos<sup>16</sup>

La participación de las mujeres en los equipos directivos de los centros volvió a aumentar este año y lo hizo de modo notable, confirmando la solidez de la tendencia observada en los últimos años. La composición de los equipos directivos fue mayoritariamente femenina por primera vez en 2014 y desde entonces la mayoría se ha ido consolidando y ampliando. En enero de 2017 había 11.195 docentes ocupando puestos directivos, 5.962 mujeres y 5.233 hombres que conforman una distribución bastante equilibrada (IPRHM=1,07). Dado que las mujeres representan el 64,8% de la plantilla docente del sistema educativo, es lógico esperar que su participación en los equipos directivos tienda a aproximarse a esa cifra gradualmente desde la que actualmente tienen (53,5%).

Como se aprecia en el cuadro, el aumento de mujeres en los equipos directivos se registró en los centros docentes de titularidad pública (IPRHM=1,08), mientras que en los privados concertados no varió respecto del año anterior, con mayoría de hombres (IPRHM=0,97), si bien manteniéndose en ambos casos una representación equilibrada.

14 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, los inspectores e inspectoras de educación tienen la consideración de autoridad pública (Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía).

15 El artículo 3.2 de la Orden de 26 de abril de 2011 de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía establece que, además de cumplir los requisitos generales, las personas participantes en el proceso de selección al cargo de inspector/a educativo deberán acreditar haber ejercido con evaluación positiva, al menos durante tres mandatos, el cargo de director/a.

16 Como en años anteriores, el estudio contempla los equipos directivos de las enseñanzas de Educación Infantil y Primaria, Educación Secundaria y Educación Permanente de Personas Adultas.



CUADRO 4.2.2. Equipos directivos del Sistema Educativo Andaluz

	Mujeres	Hombres	Total	%/ Total	IPRHM	
					2017	2016
<b>Equipos directivos niveles</b>						
Educación Infantil y Primaria	3.761	2.487	6.248	55,8	1,20	1,18
centros públicos	3.583	2.349	5.932	53,0	1,21	1,18
centros privados concertados	178	138	316	2,8	1,13	1,16
Educación Secundaria	2.021	2.602	4.623	41,3	0,87	0,86
centros públicos	1.690	2.196	3.886	34,7	0,87	0,85
centros privados concertados	331	406	737	6,6	0,9	0,88
Educación de Personas Adultas	180	144	324	2,9	1,11	1,03
<b>TOTAL</b>	<b>5.962</b>	<b>5.233</b>	<b>11.195</b>	<b>100</b>	<b>1,07</b>	<b>1,04</b>
centros públicos	5.453	4.689	10.142	90,6	1,08	1,05
centros privados concertados	509	544	1.053	9,4	0,97	0,97
<b>Equipos directivos cargos</b>						
Dirección	1.629	1.981	3.610	32,2	0,90	0,88
centros públicos	1.385	1.745	3.130	28,0	0,88	0,86
centros privados concertados	244	236	480	4,3	1,02	1,03
Subdirección (c)	122	131	253	2,3	0,96	0,93
Vicedirección (p)	242	250	492	4,4	0,98	0,97
Jefatura de estudios	2.339	1.641	3.980	35,6	1,18	1,15
centros públicos	2.196	1.464	3.660	32,7	1,20	1,17
centros privados concertados	143	177	320	2,9	0,89	0,90
Secretaría (p)	1.630	1.230	2.860	25,5	1,14	1,11
<b>TOTAL</b>	<b>5.962</b>	<b>5.233</b>	<b>11.195</b>	<b>100</b>	<b>1,07</b>	<b>1,04</b>

(p) Sólo en centros públicos. (c) Solo en centros concertados.

SOBRRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 – 1,20) SOBRRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)

La mayor participación relativa de las mujeres docentes en los equipos directivos fue generalizada en todos los niveles educativos contemplados salvo en la educación secundaria privada. Aunque de menor entidad por el número de efectivos que aporta, la presencia de mujeres en la Educación de Personas Adultas registró el crecimiento más intenso, alejando la distribución casi paritaria en la que se encontraba el año anterior, hasta un equilibrio con un marcado protagonismo de mujeres (IPRHM=1,11), de mayor intensidad en las edades más jóvenes, lo que anticipa un cierto mantenimiento del proceso de feminización.

La composición y evolución de los equipos directivos de Educación Infantil y Primaria son determinantes del resultado del conjunto, ya que representan el 55,8% del conjunto del colectivo. El aumento de la participación de las mujeres en estos equipos de dirección ha situado la distribución en los límites del equilibrio representativo ( $IPRHM=1,20$ ), debido a que por primera vez, hay sobrerrepresentación femenina ( $IPRHM=1,21$ )<sup>17</sup> en los centros públicos. La tendencia a la feminización de los cargos directivos en la Educación Infantil y Primaria mantiene la sintonía con el aumento de la presencia de mujeres en este nivel, y es previsible que siga intensificándose para cubrir la brecha existente: las mujeres ocupan el 60% de los puestos directivos y representan el 75,7% del personal docente (15,7 puntos de diferencia). Además, el aumento de la participación de mujeres en los equipos directivos ha sido prácticamente generalizado en todos los tramos de edad, especialmente entre el personal más joven (menores de treinta y cinco años), donde las mujeres representan el 67,3%.

También aumentó la participación femenina en los equipos directivos en la Enseñanza Secundaria, tanto en los centros públicos como en los privados concertados. Aunque la plantilla directiva en este nivel educativo tiene un peso importante en el conjunto de los equipos directivos analizados (41,3%), los cambios registrados en su composición por sexo no han sido tan intensos como los de Educación Infantil y Primaria. En cualquier caso, los puestos directivos en Educación Secundaria tenían, en enero de 2017, una representación equilibrada ( $IPRHM=0,87$ ), con una mayoría de hombres algo menor que la del año anterior. La distribución por tramos de edad sigue mostrando una menor participación de mujeres conforme avanza la edad del personal, que se refleja en un desequilibrio por sobrerrepresentación masculina a partir de los cincuenta y cinco años. Sin embargo, el reparto de los puestos directivos por debajo de esa edad es bastante equilibrado, incluso con una cierta mayoría de mujeres en las edades más jóvenes, lo que justifica que la distribución se vaya acercando gradualmente a la paridad en los próximos años. En este nivel educativo también existe una brecha entre la presencia de mujeres en los equipos directivos (43,7%) y su participación en la plantilla docente (54%), pero la brecha (10,3 puntos) es menor que en Educación Infantil y Primaria, de lo que se puede concluir que el ritmo de crecimiento de la participación de las profesoras en los puestos directivos de Educación Secundaria también será previsiblemente menor.

La participación de las mujeres en 2017 también aumentó, respecto del año anterior, en todos los cargos que componen los equipos directivos (cuadro 4.2.2), haciéndolo de modo más notable en las jefaturas de estudio y en las secretarías, y confirmando la feminización de estos puestos. En conjunto, se observa que existiendo un equilibrio representativo, hay más mujeres en las jefaturas de estudio ( $IPRHM=1,18$ )<sup>18</sup> y en las secretarías ( $IPRHM=1,14$ ), mientras que en las direcciones ( $IPRHM=0,90$ ), subdirecciones ( $IPRHM=0,96$ ) y vicedirecciones ( $IPRHM=0,98$ ) la mayoría son hombres.

17 Con la misma intensidad que ha crecido la presencia femenina en los centros públicos, se ha reducido en los centros privados concertados, pero manteniendo el equilibrio en la composición de sexos ( $IPRHM=1,13$ ).

18 En los centros públicos las mujeres ocupan ya el 60% de las jefaturas de estudio.

El análisis de estos puestos por niveles educativos añade matices de relevancia. Por una parte, las jefaturas de estudio en Educación Infantil y Primaria están muy feminizadas (IPRHM=1,35), algo más que en Educación de Personas Adultas (IPRHM=1,22), mientras que en Educación Secundaria la distribución es perfectamente paritaria (IPRHM=1,00). La composición por sexo en las secretarías reproduce el mismo esquema: un notable desequilibrio por sobrerrepresentación femenina en Educación Infantil y Primaria (IPRHM=1,28), algo menor en Educación de Personas Adultas (IPRHM=1,25) y equilibrio en Educación Secundaria (IPRHM=0,82).

Las direcciones de los centros docentes, siguiendo la tendencia de los últimos años, también registraron un aumento en la participación de mujeres, consolidando una distribución dentro del equilibrio representativo (IPRHM=0,90), básicamente por la dinámica en los centros de titularidad pública<sup>19</sup>. Sin embargo, este equilibrio del conjunto es compatible con distintas realidades según el nivel educativo. Así, el aumento de la presencia de directoras en Educación Infantil y Primaria ha propiciado que, por primera vez, sean mayoría en las direcciones de los centros, aunque manteniendo una distribución muy cercana a la paridad (IPRHM=1,02)<sup>20</sup>, como en Educación de Personas Adultas (IPRHM=0,99). También creció la presencia de directoras en Educación Secundaria, atenuando ligeramente el elevado grado de masculinización en las direcciones de este nivel de enseñanza (IPRHM=0,68), especialmente en los centros de titularidad pública (IPRHM=0,59), mientras que la composición de las direcciones en los centros privados concertados se ha mantenido igual que el año anterior (IPRHM=0,90).

La escasa presencia de directoras en los centros públicos de Educación Secundaria, sólo el 29,5% del total, no se corresponde con la presencia de mujeres en los equipos directivos (43,5%) o en la plantilla docente (54,1%) de estas enseñanzas. El ritmo de incorporación de las mujeres a las direcciones de estos centros se encuentra ralentizado por la estructura de edad del personal que actualmente ocupa el cargo. Más del 80% de las direcciones están ocupadas por personas mayores de cuarenta y cinco años y son hombres en un porcentaje mayor del 73%, por lo que la masculinización de las direcciones de los centros públicos de Educación Secundaria tardará tiempo en desaparecer.

## CONCLUSIONES

La feminización creciente del personal docente es un rasgo compartido a nivel internacional, del que también participa el Sistema Educativo Público de Andalucía y que volvió a confirmarse en 2017, agudizando los desequilibrios de representación en los niveles educativos más feminizados. La mayoritaria presencia de mujeres entre el personal docente en Educación Infantil y Primaria, en Educación Especial y en Educación Compensatoria, sigue

19 El número de directores y directoras en ambos tipos de centros es equilibrado, más cerca de la paridad todavía en los centros privados concertados (IPRHM=1,02) que en los públicos (IPRHM=0,88).

20 La pérdida de participación femenina en las direcciones de los centros privados concertados ha atenuado, ligeramente, el elevado grado de feminización de estos puestos (IPRHM=1,30), mientras que en los centros públicos se ha alcanzado la paridad en la representación de sexos (IPRHM=1,00).

reforzando los estereotipos de género que identifican a las mujeres con la docencia del alumnado de menor edad y con mayores necesidades de cuidados y a los hombres con mejores aptitudes para tareas directivas y de mayor responsabilidad, con el consecuente impacto en la calidad de la enseñanza y en la igualdad de oportunidades.

Así mismo, a pesar de que este año ha aumentado nuevamente la presencia de profesoras en los equipos directivos de los centros docentes, todavía persisten barreras para la participación de las mujeres en los niveles más altos de la carrera docente, como refleja su escasa presencia en los puestos de dirección de los centros públicos de Educación Secundaria y en el cuerpo de la inspección educativa. Ello se refleja en la brecha que existe entre el peso que representan las mujeres en la plantilla docente y el que tienen en los puestos de mayor responsabilidad, pero también es cierto que existe una tendencia a una mayor presencia de mujeres en estos puestos. El ritmo de avance de dicha tendencia está condicionado por la estructura de edad del personal que ocupa los cargos, por lo que se estima que la mayor presencia de hombres en los niveles superiores de la carrera docente se mantendrá a medio plazo.

### 4.3. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

El Informe de Evaluación de Impacto de Género para 2014 incluyó un análisis de género del personal del Servicio Andaluz de Salud del período 2009–2013. Entre los rasgos más sobresalientes de la evolución destacaba la elevada feminización de la plantilla y su tendencia creciente, que consolidaba la presencia de las mujeres en la prestación de los cuidados de enfermería, al tiempo que no mejoraba su menor participación en los puestos de mayor responsabilidad de la organización.

Los desequilibrios en la representación de las mujeres y los hombres que proveen los servicios sanitarios comprometen la igualdad de género en el ejercicio del derecho a la salud, como reconocen distintos organismos internacionales<sup>21</sup>, por lo que es necesario conocer si las tendencias observadas en el período 2009–2013 han registrado algún cambio en el nuevo periodo ampliado hasta 2017.

Con esta perspectiva temporal, se realiza un análisis general de la distribución por sexo de la plantilla estatutaria del SAS según grupos profesionales, servicios sanitarios donde desarrolla su labor, profesiones y niveles de la carrera administrativa. A continuación, se analiza cada uno de los servicios o modalidades de prestación de servicios sanitarios, identificando las singularidades de cada uno. Finalmente, se aborda la distribución del personal con mayores niveles de responsabilidad, profundizando en los determinantes de la desigual presencia de hombres y mujeres.

#### 4.3.1. Análisis General

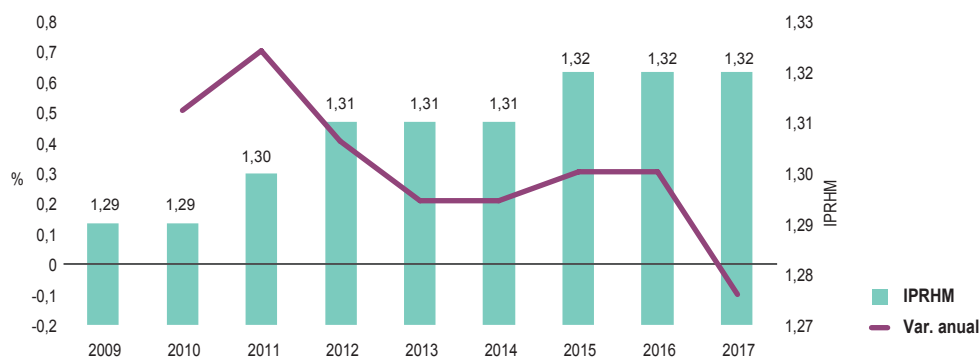
En junio de 2017, el personal estatutario dependiente del SAS estaba compuesto por 46.833 mujeres y 24.080 hombres, un total de 70.913 personas<sup>22</sup> que conforman una distribución por sexo altamente feminizada (IPRHM=1,32). En los últimos cuatro años ha continuado el proceso de feminización registrado en el anterior periodo a un ritmo algo menor, seguramente por las elevadas cuotas de participación femenina ya alcanzadas. Si en 2009 la participación de las mujeres en la plantilla del SAS era del 64,4%, en 2013 había aumentado más de un punto, hasta el 65,5%, continuando el crecimiento a un ritmo menos intenso hasta el 66% en 2017.

21 Tanto la OCDE como la OMS insisten en los efectos no deseados sobre la igualdad de género ante el derecho a la salud que tiene una composición no equilibrada del personal sanitario, reproduciendo roles de género en la prestación de los servicios o limitando la atención a las necesidades específicas de salud que tienen las mujeres, por cuanto las profesionales sanitarias participan escasamente de los puestos directivos. Véase: "Health at a Glance 2013. OCDE (2013)", "Women and health: today's evidence, tomorrow's agenda. OMS (2009)", "Estrategia para incorporar el análisis y las acciones de género en las actividades de la OMS. OMS (2009)" y "Spotlight on statistics. A fact file on health workforce statistics. Issue 2. OMS (2008)".

22 Entre junio y octubre de 2017, fecha de extracción de los datos y la publicación del informe respectivamente, una gran cantidad de profesionales han pasado de un nombramiento eventual a otro de interinidad en la plantilla, por lo que el número total de personas que trabaja en el SAS a fecha de publicación es significativamente mayor: 51.499 mujeres y 25.204 hombres. La cifra será aún mayor cuando termine el año 2017.

La evolución del IPRHM en estos ocho últimos años muestra una tendencia sostenida de crecimiento, en línea con la registrada en los países de nuestro entorno<sup>23</sup>, mayor al inicio del período y que viene suavizándose en los últimos años, hasta registrar una muy discreta reducción en 2017.

GRÁFICO 4.3.1. Evolución del IPRHM del personal del SAS



### 4.3.2. Análisis del personal del SAS por categorías

#### A. Distribución del personal por grupos profesionales

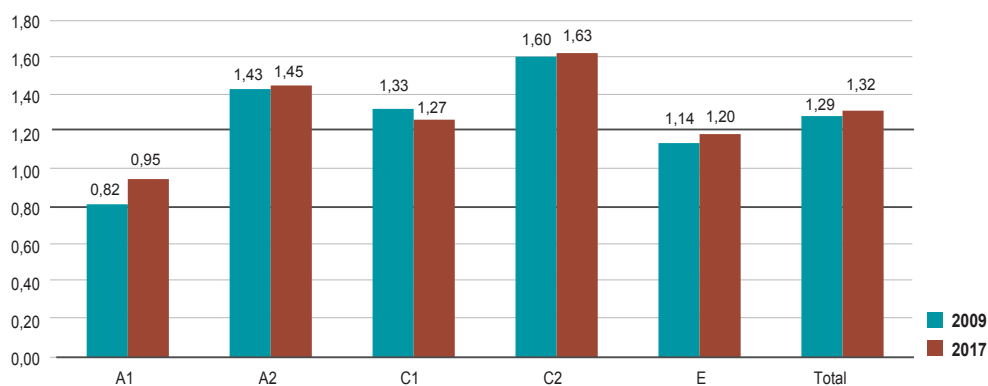
El aumento de mujeres como personal del SAS ha sido generalizado en todos los grupos profesionales. El cambio más relevante ha sido la mayor presencia de mujeres en el grupo A1, el segundo en volumen de efectivos (26,9%) y el que exige la mayor cualificación académica para su acceso. En los últimos cuatro años la incorporación de mujeres a este grupo ha sido mayor que la registrada en el período 2009–2013, hasta situar la representación de mujeres y hombres en valores de equilibrio cercanos a la paridad en 2017 (IPRHM=0,95), frente al claro protagonismo masculino en 2009 (IPRHM=0,82). Más adelante se analiza si el aumento de la presencia de mujeres en este grupo se ha trasladado, y en qué medida, a los puestos de mayor responsabilidad, dedicación y retribución.

Los cambios en la plantilla de los grupos A2 y C2 han seguido la tendencia del período 2009–2013, caracterizada por un crecimiento lento y sostenido de la presencia de mujeres, que

23 Las mujeres representaban en 2006 en torno a tres cuartas partes del personal sanitario de la UE y en algunos Estados miembros la admisión de mujeres en las facultades de Medicina superaba el 50% (Comisión Europea (2008), Libro verde sobre el personal sanitario europeo). En España, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad resaltó en 2011 que la feminización de la profesión médica es una realidad y un proceso que se agudizará, llegando a un porcentaje de mujeres del 56% en 2025 ("Oferta y necesidad de especialistas médicos en España". Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2011). Los datos de colegiación que publica el INE señalan que la evolución de la participación femenina en las dos profesiones más representativas –medicina y enfermería– ha mantenido una senda clara de crecimiento durante, al menos, las dos últimas décadas.

acentúan los desequilibrios ya existentes. El grupo A2, el más numeroso, con una plantilla que representa el 30% del conjunto del SAS, muestra en 2017 una distribución por sexo altamente feminizada (IPRHM=1,45) no muy alejada de la que tenía en 2009 (IPRHM=1,43). De la misma forma, el grupo C2, que concentra el 25,3% del personal del SAS, registra un aumento discreto de la participación de mujeres, manteniéndose como el grupo más feminizado (IPRHM=1,63), al igual que en 2009 (IPRHM=1,60). El colectivo más numeroso en ambos grupos es el personal de enfermería, diplomado y auxiliar, lo que significa que en estos años se ha consolidado el tradicional rol femenino de prestación de cuidados en enfermería. El grupo A1, que concentra el 26,9% del personal, cuenta con una representación equilibrada (IPRHM= 0,95) donde, sin embargo los hombres siguen siendo mayoría en relación a las mujeres.

**GRÁFICO 4.3.2.1. IPRHM del personal del SAS según grupos de personal. Años 2009 y 2017**



La dinámica de la distribución por sexo en el resto de los grupos, de menor importancia cuantitativa, ha sido desigual en los últimos cuatro años. En el grupo E (8,9% del total de la plantilla), el aumento de la participación femenina ha sido menor que el registrado en el período 2009–2013, pero suficiente para consolidar el protagonismo de las mujeres y situar la distribución en el límite del equilibrio representativo (IPRHM=1,20). Por su parte, el grupo C1 (9% de la plantilla del SAS), experimentó una reducción importante de presencia femenina, en contraste con la tendencia contraria en el período anterior, lo que atenuó sólo parcialmente su elevado grado de feminización (IPRHM=1,27).

## B. Distribución del personal según niveles de la carrera administrativa

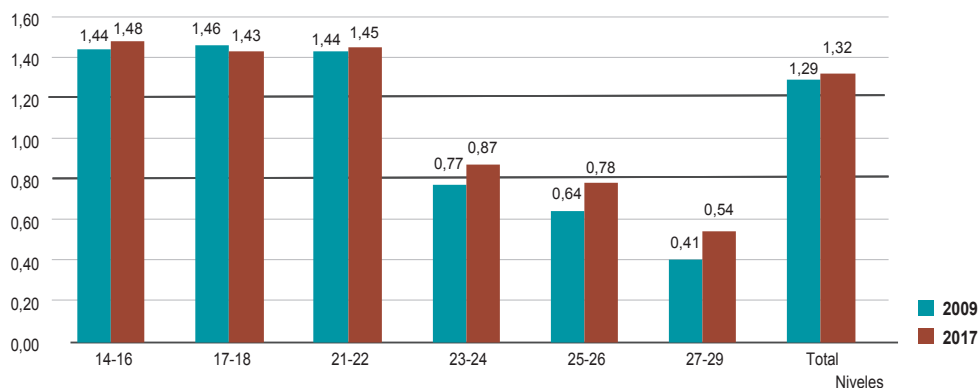
El análisis según los niveles retributivos mantiene su principal rasgo estructural: una elevada participación de mujeres en los niveles inferiores de la carrera administrativa y su escasa presencia en los superiores. Las mujeres representan en 2017 el 72,8% del personal comprendido hasta el nivel 22<sup>24</sup> y el 42,6% a partir del nivel 23, como resultado

24 El 80% de las mujeres que trabajaban para el SAS en enero de 2017 se encontraba en los niveles inferiores de la escala administrativa

del mantenimiento invariable de la representación en los niveles inferiores (14–22) y un cierto aumento de la presencia femenina en los niveles superiores, de forma notable a partir del nivel 25.

Por tanto, el aumento de la presencia de mujeres en el grupo A1 se ha trasladado en gran medida a los niveles superiores de la escala retributiva. La mayor presencia femenina en los niveles superiores ha sido proporcional al desequilibrio existente en la distribución; aumenta el número de mujeres en mayor medida donde había más desigualdad.

**GRÁFICO 4.3.2.2. IPRHM del personal del SAS según niveles de la carrera administrativa. Años 2009 y 2017**



En los niveles 23–24, donde se localiza el 18,3% de la plantilla del SAS, fundamentalmente médicos y médicas, la presencia de estas últimas ha aumentado de un modo importante, hasta desdibujar el rol masculinizado que tenía la profesión médica en 2009 (IPRHM=0,77) y conformar una distribución más equilibrada en 2017, aunque todavía con mayoría de hombres.

En los niveles 25–26, donde se localizan fundamentalmente los cargos intermedios de la organización, la participación de las mujeres crece hasta acercarse a la distribución al límite del equilibrio representativo desde una distribución altamente masculinizada en 2009 (IPRHM=0,64).

Pero ha sido en los niveles 27–29, que concentran los puestos con mayor retribución y capacidad de decisión, donde la presencia femenina ha crecido más intensamente, como corresponde al elevado desequilibrio existente. A pesar de este crecimiento, las mujeres ocupan en 2017 el 27% de estos puestos de mayor responsabilidad; una cifra alejada de la existente en 2009 (20,5%) pero en conjunto también lejana de la representación equilibrada (IPRHM= 0,54).

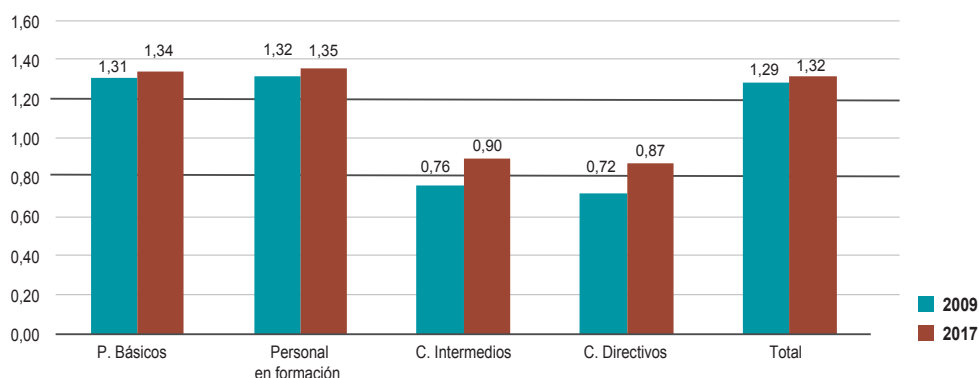


### C. Distribución del personal según naturaleza de la actividad y las categorías profesionales

La clasificación de los puestos de trabajo en el SAS por la naturaleza de la actividad que desarrollan, permite distinguir al personal que se encarga de la prestación directa de los servicios, los denominados puestos básicos, que representan el 89,4% del conjunto de la plantilla, del personal en formación (6% del total) y de los puestos intermedios (3,8%) y directivos (0,8%).

La evolución en estos años ha mantenido el proceso de feminización, acentuando más la mayor presencia de mujeres en los puestos básicos y entre el personal en proceso de formación, al tiempo que se logran eliminar el desequilibrio existente entre los cargos intermedios y directivos de la organización, inicialmente muy masculinizados.

GRÁFICO 4.3.2.3. IPRHM del personal del SAS según naturaleza de la actividad. Años 2009 y 2017

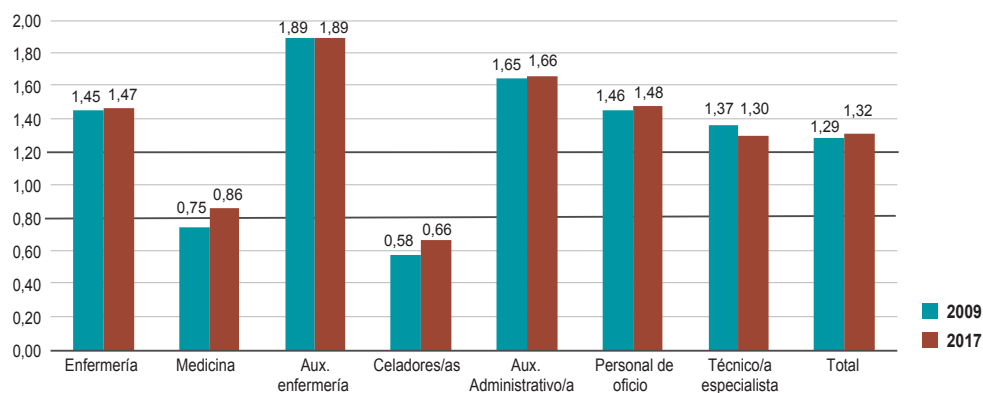


Las principales profesiones que conforman los puestos básicos experimentaron en estos últimos ocho años un aumento de la presencia de mujeres en sus plantillas. En el caso del personal diplomado en enfermería, el colectivo con más importancia cuantitativa entre los puestos básicos (28%), el aumento de enfermeras ha sido sostenido y de poca intensidad, dado el elevado nivel de feminización de la profesión, donde las mujeres representan el 73,3% de la plantilla<sup>25</sup> en 2017. La presencia de enfermeras en la profesión seguirá manteniendo su tendencia al crecimiento, dada la elevada presencia de mujeres entre el personal en formación (IPRHM=1,67).

25 La feminización de la enfermería diplomada es una tendencia compartida con el conjunto del Estado, aunque el nivel en Andalucía es todavía sensiblemente menor. Según los datos de profesionales colegiados del INE, las mujeres diplomadas en enfermería representaron en 2016 el 84,3% del total de la colegiación en esta profesión, frente al 75,9% en Andalucía.

Aún mayor es la sobrerrepresentación de las mujeres entre el personal auxiliar de enfermería, el tercer colectivo profesional en número de efectivos (17,1%) y el más feminizado, donde las mujeres ocupan el 94,4% de los puestos. Su elevado desequilibrio representativo explica que la distribución por sexo en este colectivo no haya variado prácticamente en estos años. Si se contemplan otras profesiones afines a las anteriores, como matronas (IPRHM=1,57) y fisioterapeutas (IPRHM=1,34), también muy feminizadas, se puede concluir que en estos años se ha consolidado una especialización profesional en el SAS que mantiene a las mujeres en la prestación de los cuidados de enfermería<sup>26</sup>.

**GRÁFICO 4.3.2.4. IPRHM del personal del SAS según las principales categorías profesionales. Años 2009 y 2017**



El proceso de feminización de las principales profesiones sanitarias, generalizado en los países de nuestro entorno más cercano<sup>27</sup>, también se encuentra presente en la profesión médica en España, como certifican los datos de Colegios Profesionales que publica el INE. Las médicas representaron en 2016, último año con información disponible, el 49,7% del personal médico colegiado, frente al 33,5% que eran en 1994. Además, la elevada presencia de mujeres entre el personal en formación (MIR) indica que la tendencia a la feminización de la medicina se mantendrá en los próximos años<sup>28</sup>.

Como ya se ha analizado, el hecho más relevante en la evolución de la plantilla del SAS en estos años ha sido el crecimiento de la presencia femenina en el grupo A1, donde los

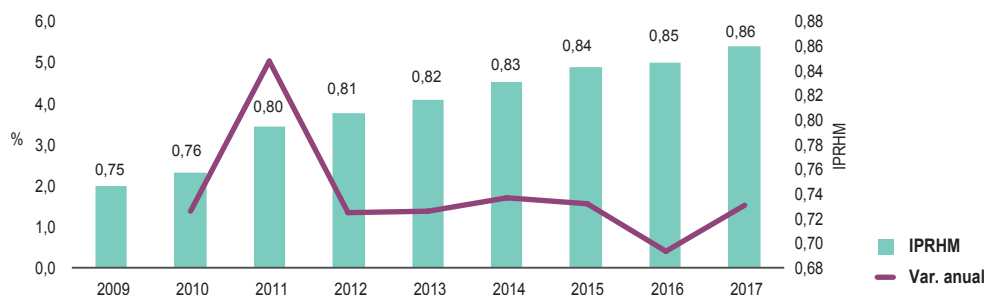
26 El 54,7% de las mujeres que ocupaban puestos básicos en el SAS en enero de 2017 se dedicaban a profesiones afines a enfermería, ocupando el 81,2% de los puestos.

27 OCDE (2013), Health at a Glance 2013. OECD Indicators, París y Comisión Europea (2012) Staff working document on an Action Plan for the EU Health Workforce. Estrasburgo

28 Las mujeres ocupan el 68% de las plazas MIR adjudicadas, según el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2014), Tercer Informe descriptivo encuesta MIR-R1. Convocatoria 2013-2014.

hombres representan el 64,2%. Esta categoría profesional, tradicionalmente masculinizada, ha registrado un notable aumento de la participación de las mujeres, hasta eliminar el desequilibrio existente en 2009 (IPRHM=0,75) y configurar una distribución por sexo equilibrada en 2017 (IPRHM= 0,86). El crecimiento del número de mujeres en el colectivo ha sido sostenido durante los últimos ocho ejercicios y seguirá siendo así en los próximos años, a la vista de la composición del personal en formación (IPRHM=1,33), muy feminizado.

GRÁFICO 4.3.2.5. Evolución del IPRHM del personal médico



Como logros hacia la igualdad también destaca, con menor relevancia por el número de efectivos, el aumento del número de celadoras durante el período, si bien todavía insuficiente para eliminar el elevado grado de masculinización del colectivo, donde sólo el 33% de los puestos están ocupados por mujeres. Igualmente significativo es el descenso de la feminización en el personal técnico especialista. No obstante, ha aumentado la presencia femenina entre el personal auxiliar administrativo y el personal de oficio que conforman un grupo adicional de concentración de mujeres en la plantilla del SAS.

#### D. Análisis del personal por tipo de servicio de asistencia sanitaria

La implantación progresiva de las áreas sanitarias<sup>29</sup> hasta 2013, y la correspondiente incorporación de profesionales sanitarios de la atención primaria<sup>30</sup> y especializada<sup>31</sup>, ha determinado los cambios en la distribución por sexo en estos servicios durante el período.

29 La constitución de las nuevas áreas sanitarias contempladas en las Órdenes de 20 de noviembre de 2009 y de 13 de febrero de 2013 ha duplicado el número de las existentes en 2009 hasta las catorce actuales. Las áreas sanitarias son las estructuras responsables en una demarcación territorial específica del funcionamiento unitario de los centros y establecimientos del SAS, tanto los de atención primaria como los de la asistencia especializada, así como de las prestaciones y programas sanitarios a desarrollar en ellos.

30 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.

31 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.

A efectos de este análisis, se ha optado por contemplar cuatro modalidades de servicio: atención especializada, áreas sanitarias, atención primaria, personal en formación y otros servicios, de las que se ha desagregado el personal que está en proceso de formación. La naturaleza de los servicios que se ofrecen en cada nivel de prestación y las necesidades organizativas que se exigen en cada uno, determina que los recursos humanos y su composición también difieran.

Por un lado, estaría la atención primaria, con mayor necesidad de médicos y médicas y con menos exigencias en personal técnico especialista, de administración y de oficio. Estos últimos tipos de profesionales se requieren, fundamentalmente, en la asistencia especializada, que además exige una mayor presencia de profesionales de enfermería, especialmente auxiliares. Las necesidades de profesionales en las áreas de salud, como servicio integrador de la asistencia primaria y especializada, estarían en la media de ambas. Finalmente, bajo la rúbrica “otros servicios” se encuentran los centros de transfusión sanguínea, que precisan fundamentalmente de personal técnico especialista y bastante menos del resto de profesionales.

La asistencia especializada sigue siendo el servicio con más efectivos (el 49,5% de la plantilla del SAS, excluido el personal en formación) y, en estos años, su plantilla ha aumentado el nivel de feminización (IPRHM=1,40), fundamentalmente en la primera mitad del período.

También aumentó la representación de las mujeres en las áreas sanitarias (27,6% del personal, excepto el que está en formación), aunque con menor intensidad, acentuando su sobrerrepresentación (IPRHM=1,26).

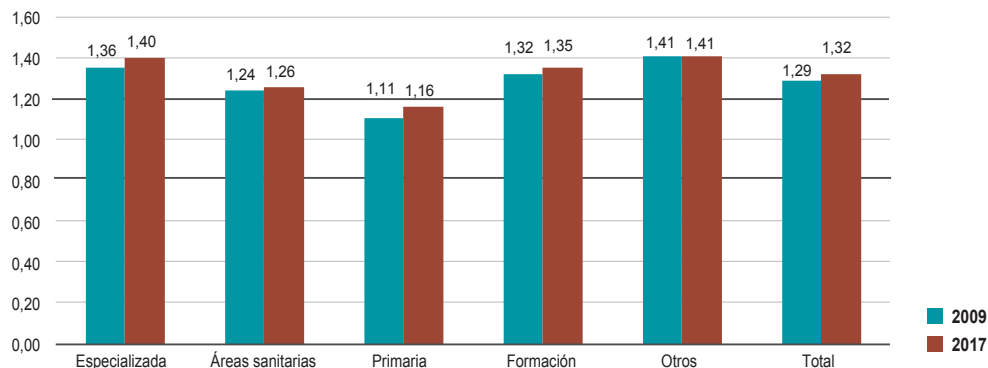
En los servicios de atención primaria, que concentran el 16,4% de la plantilla, con la excepción del personal en formación, la incorporación de mujeres se intensificó en los primeros años, para después mantener la presencia de mujeres y hombres en valores de equilibrio (IPRHM=1,16), y caracterizar la atención primaria como la única modalidad asistencial del SAS con representación equilibrada en la plantilla.

El personal en proceso de formación, que representa el 6% del total, ha registrado un ligero aumento en la presencia de mujeres, fundamentalmente médicas internas residentes, aumentando la feminización del colectivo (IPRHM=1,35).

Finalmente, en otros servicios, básicamente centros de transfusión sanguínea<sup>32</sup> (CTRS), se ha mantenido en estos años la sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,41).

32 Regulados por Orden de la Consejería de Salud y Consumo, de 6 de junio de 1986, por la que se regula la red transfusional de Andalucía (BOJA núm. 58, de 17 de junio) y rectificación en BOJA núm. 93, de 10 de octubre de 1986.

GRÁFICO 4.3.2.6. IPRHM del personal del SAS según servicios de prestación sanitaria. Años 2009 y 2017



#### D.1. Asistencia Especializada

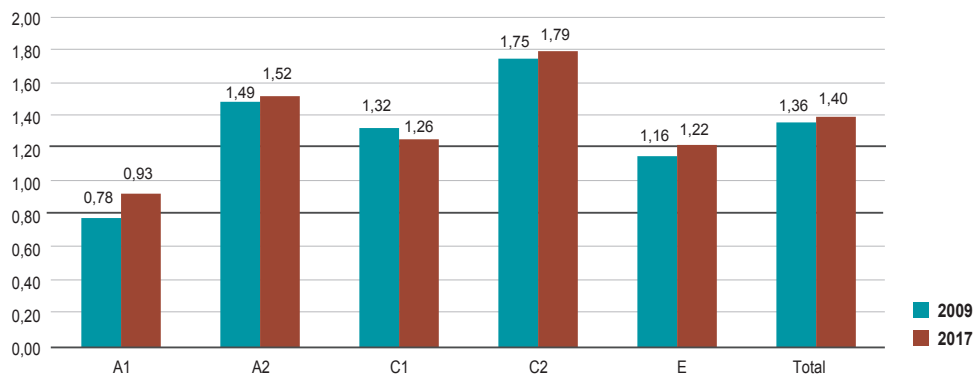
En estos ocho años de 2009 a 2017, el aumento de mujeres en la asistencia especializada ha sido mayor que en la media del SAS, aunque la evolución por grupos profesionales sigue patrones similares a la registrada para el conjunto de la organización: aumento notable de la presencia de mujeres en el grupo A1 hasta conseguir el equilibrio, intensificación de la feminización en los grupos A2 y C2, desequilibrio emergente en el grupo E y aminoramiento de la sobrerrepresentación de mujeres en el grupo C.

En general, en 2017 el grado de feminización en los grupos A2 y C2, donde se engloba el personal de enfermería, es mayor. Las necesidades de personal en la asistencia especializada explican que, precisamente los grupos C1 y E, donde se localiza el personal técnico especialista y administrativo y el personal celador y de oficio, respectivamente, tengan un mayor peso en la plantilla que en el conjunto del SAS. Consecuentemente, la presencia de los y las profesionales de la medicina es menor en la asistencia especializada.

Precisamente, el mayor peso de los grupos C1 y E y la menor importancia relativa del grupo A1 explican que el 85% de las mujeres se localicen en los niveles inferiores de la escala administrativa (14–22), cinco puntos más que en el conjunto del SAS.

El cambio más importante registrado en estos años en la distribución por sexo según profesiones en la asistencia especializada ha sido el notable aumento de la presencia de médicas y celadoras en sus respectivos colectivos, eliminando el desequilibrado protagonismo masculino que había inicialmente en ambas profesiones.

**GRÁFICO 4.3.2.7. IPRHM del personal del SAS según grupos de personal en la asistencia especializada. Años 2009 y 2017**



Como características diferenciales de la asistencia especializada respecto a la plantilla total del SAS, destaca que la enfermería diplomada está más feminizada (IPRHM=1,55), hay una menor presencia de médicas y el personal celador presenta una distribución por sexo equilibrada (IPRHM=0,92), en contraste con la elevada masculinización de la profesión en el conjunto del SAS (IPRHM=0,66).

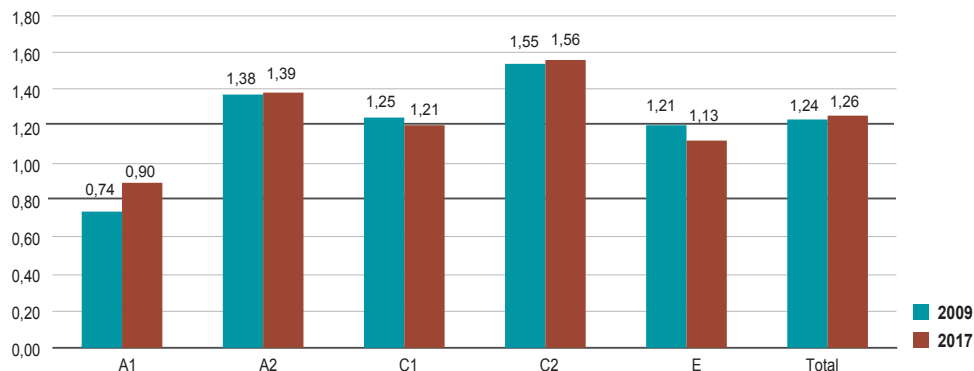
El aumento de mujeres en la asistencia especializada también alcanzó a los puestos intermedios y directivos de la organización, logrando eliminar la sobrerrepresentación masculina en las plantillas, hasta situar la presencia de hombres y mujeres en valores de equilibrio (IPRHM=0,86 y 0,88, respectivamente).

## D.2. Áreas Sanitarias

Ya se ha visto que, en los últimos ocho años, la presencia de mujeres entre el personal que trabaja en las áreas sanitarias tuvo un crecimiento lento y sostenido dando lugar a una sobrerrepresentación femenina, que sin embargo, es menor que la media del SAS y está alejada de la feminización de la asistencia especializada.

La participación de hombres y mujeres por grupos profesionales en estos servicios es similar a la media del conjunto, pero con valores de presencia femenina menores. La evolución de la distribución por sexo comparte rasgos con la media del SAS, con el aumento destacado de la presencia de mujeres en el grupo A1, hasta alcanzar el equilibrio representativo, la intensificación del grado de feminización en los grupos A2 y C2, o la reducción de la participación de las mujeres en el grupo C1, hasta llevar a la distribución a valores cercanos al límite del equilibrio. Además y a diferencia del total de la plantilla, en las áreas de salud también se redujo la presencia de mujeres en el grupo E, llevando la distribución a valores dentro de la representación equilibrada.

**GRÁFICO 4.3.2.8. IPRHM del personal del SAS según grupos de personal en las áreas sanitarias. Años 2009 y 2017**



Los cambios observados según niveles administrativos tampoco difieren de forma significativa de la del conjunto del SAS, manteniendo al 79,6% de las mujeres en los niveles inferiores (14–22) y con una escasa presencia de las mismas en los niveles superiores (27–29) que apenas alcanza el 30% del personal.

La composición por sexo de la plantilla de las áreas sanitarias, según profesiones, evolucionó en consonancia con la media del SAS. Por una parte, creció la presencia de médicas hasta alcanzar el equilibrio representativo (IPRHM=0,84) en 2017, frente a la masculinización en 2009 (IPRHM=0,69).

Por otra parte, se elevó la feminización en las profesiones de enfermería, especialmente entre el personal auxiliar, donde las mujeres representan más del 95% de la plantilla, y también entre el personal auxiliar administrativo y de oficio. La menor participación de mujeres entre el personal técnico especialista, al igual que en el conjunto del SAS, amortiguó parcialmente el desequilibrio por sobrerrepresentación femenina en este colectivo. Como rasgo diferencial de la evolución, el personal celador de las áreas sanitarias intensificó el nivel de masculinización de esta profesión, dónde sólo trabaja un 28% de mujeres.

El aumento generalizado de la presencia femenina en la plantilla de las áreas sanitarias fue de mayor intensidad relativa entre los cargos intermedios y directivos de la organización, alcanzando en 2017 valores de representación equilibrada (IPRHM=0,83 y 0,94, respectivamente).

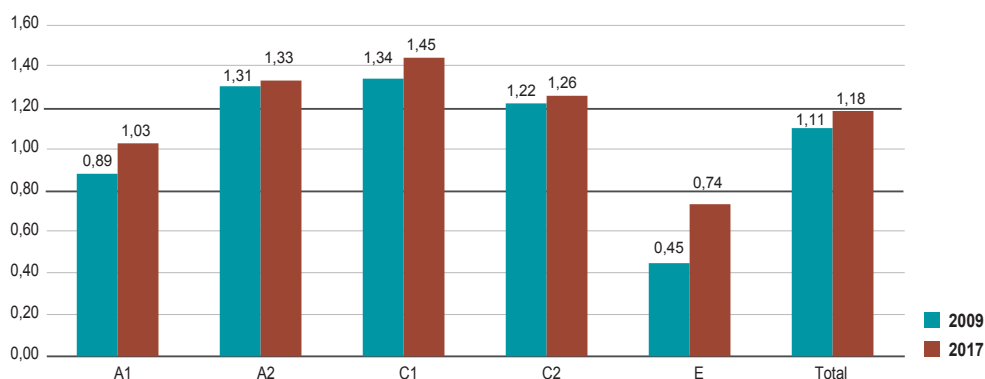
### D.3. Atención Primaria

La plantilla de los centros de atención primaria registra el mayor crecimiento de participación de mujeres en el período, manteniéndose en 2017 como el único nivel asistencial del SAS cuya plantilla presenta una representación equilibrada. A diferencia del resto de los servicios, el aumento de la participación femenina en la atención primaria es generalizado

a todos los grupos profesionales. Especialmente relevante es el crecimiento registrado en el grupo A1, cuya representación es prácticamente paritaria (IPRHM=1,03) y la evolución en el grupo E, donde el mayor peso de mujeres en la plantilla va acercándose a los límites del equilibrio (IPRHM=0,74). También resulta destacable el menor grado de feminización del personal encuadrado en los grupos A2 y C2.

La estructura del personal que presta sus servicios en la atención primaria según grupos profesionales difiere de la de asistencia especializada, con menos requerimientos de personal de oficio y especialidades técnicas y administrativas y más necesidades de profesionales de la medicina. Como resultado de lo anterior, la concentración de mujeres en los niveles inferiores de retribución, del 14 al 22, es menor que en la asistencia especializada (62,1% y 85%, respectivamente) y la presencia femenina en los niveles superiores (23–29) conforma una distribución muy cercana a la paridad (IPRHM=0,96).

**GRÁFICO 4.3.2.9. IPRHM del personal del SAS según grupos de personal en la asistencia primaria. Años 2009 y 2017**



El análisis de los grupos profesionales, destaca, por una parte, el crecimiento de la presencia de médicas, hasta conformar una representación de mujeres y hombres cercana a la paridad (IPRHM=0,96) y, por otra, la consolidación del protagonismo masculino entre el personal celador, donde solo el 8,5% de los puestos están ocupados por celadoras, y al mismo tiempo que continúa la feminización en enfermería, si bien con niveles inferiores a los registrados en la atención especializada.

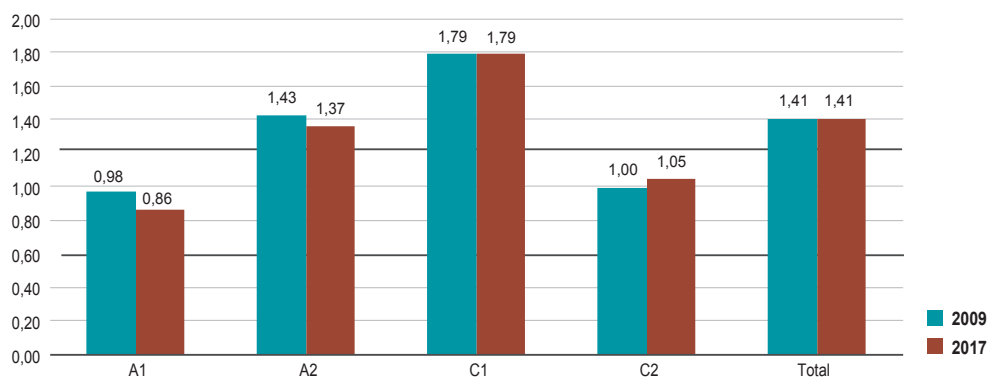
En relación con la presencia de mujeres y hombres entre el personal con responsabilidades en la estructura jerárquica, la participación de las mujeres creció entre los cargos directivos, alcanzando la representación equilibrada (IPRHM=0,83) y más intensamente entre los cargos intermedios acentuando la feminización de esta categoría (IPRHM=1,31).



#### D.4. Otros servicios sanitarios

La presencia de mujeres y hombres en otros servicios del SAS, básicamente los que ofrecen los Centros de Transfusión Sanguínea (CTRS), permanece estable en estos años, a nivel de conjunto, manteniendo una elevada feminización de la plantilla. No obstante, se observa una reducción de mujeres en los grupos profesionales superiores A1 y A2, y una mayor participación en el grupo C2 que mantiene el equilibrio representativo en los grupos A1 y C2 y por el elevado grado de feminización de los grupos A2 y, especialmente, C1.

GRÁFICO 4.3.2.10. IPRHM del personal del SAS según grupos de personal en otros servicios sanitarios. Años 2009 y 2017



La estructura de la plantilla de los CTRS difiere notablemente del resto de las modalidades de atención del SAS, con un peso muy elevado del grupo C1 (43,3%) y una menor participación del resto de los grupos. Como resultado de las características de este grupo, muy feminizado, el porcentaje de mujeres que se sitúan en los niveles retributivos inferiores (14–22) alcanza el 89,1%, el porcentaje más alto de todos los servicios del SAS.

La feminización de las plantillas de los CTRS es generalizada en las principales categorías profesionales: en la enfermería diplomada (IPRHM=1,56), entre el personal auxiliar de administración (IPRHM=1,73) y, especialmente, entre el personal técnico especialista (IPRHM=1,80), que corresponde al grupo mayoritario C1. La pérdida de representación de las médicas durante el período, no ha comprometido el equilibrio representativo en la profesión (IPRHM=0,94), cercano todavía a la paridad. Aunque con poca entidad en el total, destaca que la plantilla de personal celador se haya mantenido estos ocho años sin la presencia de mujeres.

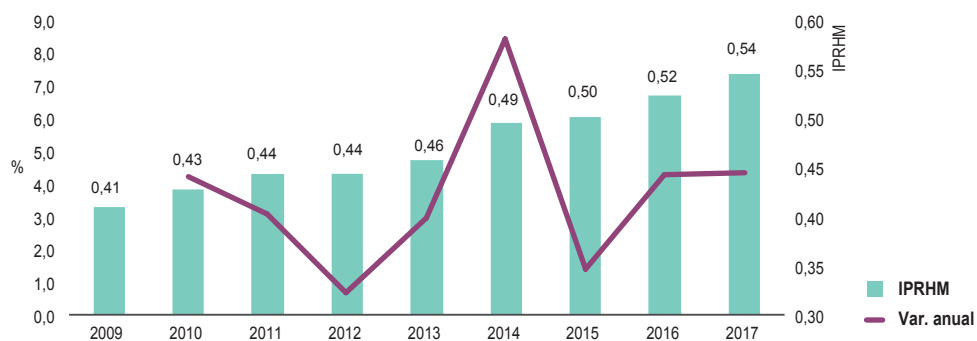
Finalmente, ha crecido la presencia de mujeres entre los cargos intermedios de los CTRS manteniendo una representación equilibrada (IPRHM=1,11), si bien la participación de mujeres en los puestos directivos se ha reducido en estos años, desde una situación de representación equilibrada a otra, en 2017, de clara masculinización de la plantilla (IPRHM=0,60).

### 4.3.3. Personal con responsabilidades de gestión

La presencia femenina en el grupo A1 es el fenómeno más destacable en la evolución de la plantilla del SAS en el período 2009–2017. Parte de dicho crecimiento se trasladó a la plantilla de médicos y médicas y también a los cargos intermedios y directivos de la organización, eliminando la tradicional masculinización de estos puestos.

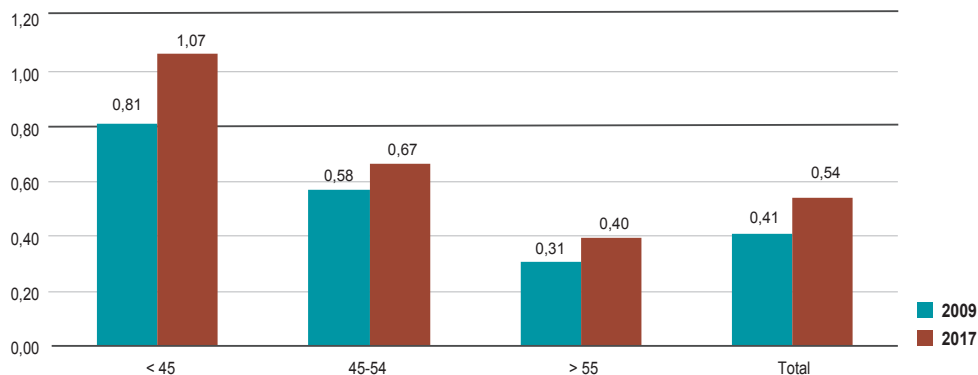
Este mismo proceso se ha dado también en los niveles superiores de la carrera administrativa (27–29), en los que se concentran los cargos de mayor responsabilidad del SAS, si bien la representación de las mujeres en estos puestos en 2017 sigue siendo muy escasa (27%) lo que contrasta con su presencia en el conjunto de la plantilla (66%), en el grupo A1 (47,5%) o entre los cargos intermedios (45%) o directivos (43,5%).

GRÁFICO 4.3.3.1. Evolución del IPRHM del personal del SAS de los niveles 27–29



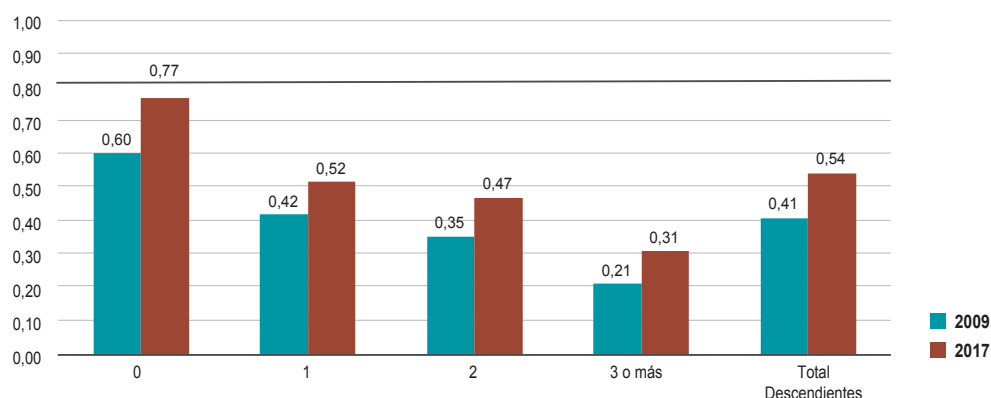
La edad del personal y sus circunstancias familiares son factores condicionantes de la baja participación de las mujeres en puestos de mayor responsabilidad y que exigen una mayor dedicación. La representación de mujeres y hombres en el personal con niveles del 27 al 29 ha evolucionado en estos años con un crecimiento de la participación femenina en todos los tramos de edad, especialmente entre el personal más joven, donde la distribución se acerca a la paridad, con mayoría de mujeres. Sin embargo, en 2017 el personal más joven sólo representa el 9,6% del total, y en el más numeroso, el de mayores de cincuenta y cinco años, las mujeres representan el 20% de los efectivos, reflejando que la incorporación de las mujeres a los puestos de mayor responsabilidad todavía no está en términos de igualdad.

**GRÁFICO 4.3.3.2. IPRHM del personal del SAS de los niveles 27–29 según edad. Años 2009 y 2017**



El aumento de la participación de las mujeres en los niveles superiores de la administración sanitaria afecta a todas las circunstancias familiares de descendencia, si bien no logra una representación de hombres y mujeres equilibrada en ninguna de las circunstancias y la masculinización se agrava con el aumento en el número de descendientes. Así pues, ni ausencia de descendientes implica una participación equilibrada de mujeres en los niveles de mayor dedicación, y su existencia y número, sí limitan su participación.

**GRÁFICO 4.3.3.3. IPRHM del personal del SAS de los niveles 27–29 según número de descendientes. Años 2009 y 2017**



## CONCLUSIONES

El análisis de la composición del personal del SAS en el período 2009–2017 confirma la feminización de la plantilla ( $IPRHM=1,32$ ), en línea con lo que sucede en los países de nuestro entorno, observándose una cierta ralentización de dicho proceso de feminización.

Este fenómeno da lugar a dos realidades complementarias. Por una parte, continúa creciendo el nivel de feminización de las profesiones vinculadas a la prestación de cuidados de enfermería, donde las mujeres ocupan el 81,2% de los puestos. Los patrones de género siguen determinando que el 80% de la plantilla femenina del SAS se concentre en los niveles retributivos inferiores (14–22), cifra que se eleva al 85% en la asistencia especializada y al 89,1% en los centros de transfusión sanguínea.

Por otra parte, y de manera simultánea, se produce en estos años un notable crecimiento de la presencia de mujeres en el grupo A1, consolidando una categoría cercana a la paridad de sexos ( $IPRHM=0,95$ ). Como reflejo de este crecimiento, la presencia de mujeres ha ido aumentando entre los y las profesionales de la medicina y entre quienes tienen cargos intermedios y directivos de la organización, hasta eliminar la tradicional masculinización de estos puestos y alcanzar valores de equilibrio representativo.

También ha sido significativo el aumento de la participación femenina en los puestos de mayor responsabilidad, correspondientes a los niveles retributivos superiores (27–29), donde, no obstante, se mantiene una sobrerrepresentación masculina ya que en 2017 las mujeres representan el 27,2% del personal en estos niveles superiores. Ello evidencia que siguen existiendo limitaciones para las mujeres profesionales del SAS a la hora de acceder a puestos de toma de decisiones y mayor responsabilidad, dedicación y retribución especialmente cuando se compromete la conciliación de la vida laboral y familiar.

En definitiva, la feminización o mayor presencia de mujeres en todos los niveles y categorías profesionales del Sistema andaluz de Salud sigue marcada por el arraigo de los roles de género que asocian solo a las mujeres con los cuidados y mantienen los techos de cristal que separan a las mujeres del poder y la toma de decisiones en mayor medida que a los hombres.

#### 4.4. ANÁLISIS DEL PERSONAL NO JUDICIAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

La Junta de Andalucía tiene competencias en la organización del personal no judicial que trabaja para la Administración de Justicia en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía y en la regulación de sus correspondientes pruebas de acceso<sup>33</sup>. Además, la Ley Orgánica 19/2003, del Poder Judicial, establece el estatuto jurídico de este personal, clasificándolo en dos grupos: cuerpos generales y cuerpos especiales. En los cuerpos generales se integran, de menos a más 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.

El siguiente cuadro muestra la composición de los hombres y mujeres que formaban la plantilla del personal no judicial de la Junta de Andalucía en enero de 2017, año en el que se ha registrado un ligero aumento respecto del año anterior (0,7%), alcanzando un total de 7.501 efectivos: 4.879 mujeres y 2.622 hombres. El aumento de la plantilla se explica por la incorporación de mujeres (1,4%), y la reducción en el número de hombres (0,5%), de modo que aumentó el desequilibrio de una plantilla con un elevado nivel de feminización (IPRHM=1,30).

CUADRO 4.4.1. Personal no judicial de la Junta de Andalucía al servicio de la Administración de Justicia

	Mujeres		Hombres		Total			IPRHM	
	Nº	Var. 16/17 (%)	Nº	Var. 16/17 (%)	Nº	Var. 16/17 (%)	%/ Total	2017	2016
<b>TOTAL JUSTICIA</b>	<b>4.879</b>	<b>1,4</b>	<b>2.622</b>	<b>-0,5</b>	<b>7.501</b>	<b>0,7</b>	<b>100</b>	<b>1,30</b>	<b>1,29</b>
<b>1. Cuerpos generales</b>	<b>4.777</b>	<b>1,4</b>	<b>2.547</b>	<b>-0,5</b>	<b>7.324</b>	<b>0,7</b>	<b>97,6</b>	<b>1,30</b>	<b>1,30</b>
1.1. Gestión procesal	1.403	1,0	832	-1,8	2.235	0,0	29,8	1,26	1,24
1.1.2. Secretarías Juzgados de Paz	50	0,0	60	-1,6	110	-0,9	1,5	0,91	0,90
1.2. Tramitación procesal	2.442	1,8	1.079	-0,4	3.521	1,1	46,9	1,39	1,38
1.3. Auxilio judicial	932	1,1	636	0,8	1.568	1,0	20,9	1,19	1,19
<b>2. Cuerpo de Forenses</b>	<b>102</b>	<b>0,0</b>	<b>75</b>	<b>0,0</b>	<b>177</b>	<b>0,0</b>	<b>2,4</b>	<b>1,15</b>	<b>1,15</b>

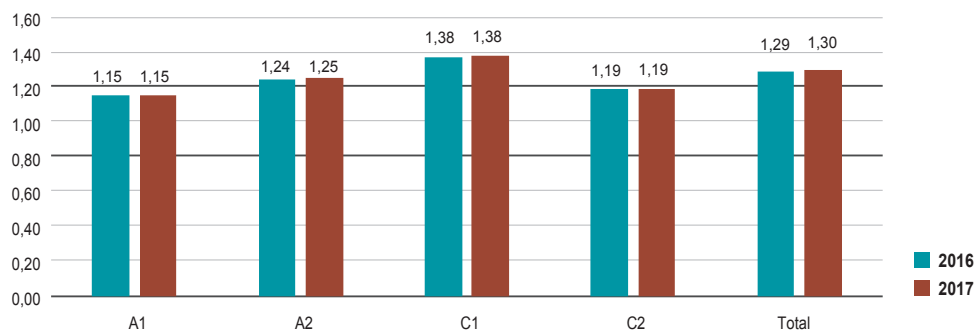
SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 – 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)

33 El Estatuto de Autonomía para Andalucía y la Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre, de modificación de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, conforman la normativa básica que establece las competencias de la Junta de Andalucía sobre el personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia.

#### 4.4.1. Análisis general

Con la excepción del grupo A1, que ha mantenido el número de hombres y mujeres existente el año anterior, ha aumentado la presencia de mujeres en todos los grupos profesionales y de modo algo más significativo en el grupo A2. De esta forma, aumentan los desequilibrios por sobrerrepresentación femenina en los grupos A2 (IPRHM=1,25) y C1 (IPRHM=1,38), que juntos representan el 76,6% de la plantilla, mientras que todavía se mantiene un equilibrio de mujeres y hombres en los grupos A1 (IPRHM=1,15) y C2 (IPRHM=1,19). Como se puede observar, la representación más equilibrada entre mujeres y hombres sigue sucediendo en el grupo superior A1, mientras que los grupos inferiores están más feminizados.

GRÁFICO 4.4.1. IPRHM del personal no judicial según grupos profesionales. Años 2016 y 2017



El aumento de mujeres se ha localizado básicamente en las categorías de personal interino y de refuerzo, mientras que se reducía el número de funcionarias y funcionarios de carrera. En todas las categorías ha aumentado la presencia femenina, y de modo más intenso entre los puestos no consolidados, lo que ha aumentado el desequilibrio ya existente, elevando el grado de feminización de estas categorías, donde las mujeres representan el 75,9% (IPRHM=1,52) del personal interino y el 78% (IPRHM=1,56) de los refuerzos. Aun así, la composición por sexo entre el funcionariado de carrera (IPRHM=1,27) sigue condicionando la distribución del conjunto, por su elevado peso en la plantilla (87,6%).

El aumento de la participación femenina entre los puestos no consolidados tiene su traducción, no obstante, en la tasa de temporalidad<sup>34</sup> de los empleos que ocupan las mujeres. La tasa de temporalidad en la plantilla del personal no judicial se situó en el 12,4%. Esta tasa es mayor en el caso de las mujeres que en los hombres, 14,6% y 8,4%, respectivamente, y la brecha entre ambos sexos se agranda en 3,4 puntos porcentuales con respecto a 2013. En este sentido, la política de tasa de reposición llevada a cabo por el gobierno central que

34 La tasa de temporalidad es la proporción que los puestos interinos y de refuerzo representan sobre el total.

empuja a la contratación temporal como salida para poder llevar a cabo los servicios públicos, perjudica en mayor medida a las mujeres que a los hombres al solaparse con el proceso de feminización del personal de las Administraciones públicas.

También ha sido generalizado el incremento de la participación de las mujeres en todos los tramos de edad, excepto en las edades más jóvenes donde por primera vez en los últimos años desciende. Sigue manteniéndose una relación inversa entre la edad del personal y la representación femenina. La presencia de mujeres es elevada entre el personal menor de treinta y cinco años (IPRHM=1,48) aunque significa un 4,4% del total de la plantilla, y va reduciéndose con la edad hasta alcanzar el equilibrio entre el personal de más de cincuenta y cuatro años (IPRHM=1,15).

La mayor presencia de mujeres fue generalizada también cuando tenemos en cuenta el número de descendientes, algo más intensa cuando existen dos o más hijos o hijas, aumentando los desequilibrios existentes. El análisis del número de hijos o hijas también muestra que a mayor número de descendientes menor presencia de mujeres en comparación con la de hombres; de esta manera, hay más mujeres y el desequilibrio es mayor cuando no hay descendientes (IPRHM=1,35), si bien también cuando hay uno sólo (IPRHM=1,29) o dos o más (IPRHM=1,27).

#### 4.4.2. Cuerpos generales de la Administración de Justicia

La plantilla de los cuerpos generales aumentó ligeramente respecto del año anterior hasta situarse en 4.777 efectivos. El elevado peso que tiene la plantilla de personal de los cuerpos generales en el conjunto del personal no judicial (97,6%) explica que los cambios en su composición por sexo coincidan con los del conjunto. Es decir, se observa un ligero aumento de la feminización del colectivo como resultado del incremento del número de mujeres y de la reducción del número de hombres, que aleja la representación algo más de los valores de equilibrio (IPRHM=1,30).

La aportación de los distintos cuerpos generales (gestión procesal, tramitación procesal y auxilio judicial) a esta mayor presencia de mujeres fue generalizada. El cuerpo de gestión procesal registró el cambio más notable como resultado de un aumento del número de mujeres (1%) y de la reducción de hombres (1,8%), que elevó el desequilibrio por sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,26). La importancia del cuerpo de gestión procesal no solo viene determinada por su peso en el personal no judicial (29,8%) o por ser el cuerpo general con mayores requerimientos formativos para su acceso, sino también porque incluye a un colectivo particular, que desempeña las tareas propias de las secretarías de los Juzgados de Paz y que, aunque con poco peso entre el personal no judicial (1,5%), tiene asociadas unas retribuciones más elevadas.

En los últimos años el aumento de la presencia de mujeres en las secretarías de Juzgados de Paz ha logrado romper la tradicional hegemonía de los hombres en estos puestos, acercándose a una representación paritaria. En 2017 ha aumentado la presencia de mujeres en el colectivo, si bien manteniendo todavía una mayoría de hombres (IPRHM=0,91).

El cuerpo de tramitación procesal registró el mayor aumento de efectivos respecto del año anterior (1,1%), como resultado de un notable crecimiento en el número de mujeres (1,8%) y la reducción de hombres (0,4%). El resultado final fue un aumento de su peso en el conjunto (46,9%) y del grado de feminización del cuerpo, el más elevado entre los cuerpos del personal no judicial (IPRHM=1,39).

En el cuerpo de auxilio judicial también aumentó la plantilla (1%), de forma algo más intensa entre las mujeres (1,1%, frente al 0,8% de hombres), lo que derivó en una mayor presencia femenina, aunque no comprometió el equilibrio en la representación de mujeres y hombres (IPRHM=1,19).

#### 4.4.3. Cuerpos especiales de la Administración de Justicia

El cuerpo de forenses tiene escaso peso en la plantilla del personal no judicial (2,4%), pero el interés de su estudio se explica por ser el colectivo con el nivel de formación más elevado (A1) y el mejor retribuido. El número de hombres y mujeres que componían la plantilla en 2017 se mantuvo invariable respecto del año anterior, al igual que la distribución por sexo (IPRHM=1,15), que permaneció en valores de equilibrio con mayoría de mujeres.

Aunque el conjunto de la distribución no varió respecto del año anterior, sí hubo cambios según las distintas categorías del funcionariado. El número de funcionarias de carrera aumentó en el mismo número que se reducía entre las que ocupaban puestos de interinidad, mientras que el número de hombres no varió en ninguna de las situaciones. De este modo, creció la presencia femenina entre el personal forense de carrera, manteniéndose la representación de sexos en valores de equilibrio (IPRHM=1,13), y se redujo la participación de mujeres entre el personal interino, todavía muy feminizado (IPRHM=1,29).

También hubo cambios en la composición por sexo según la edad del personal. La reducción de la presencia femenina en los tramos de edad centrales (45 a 54 años) eliminó el desequilibrio existente el año anterior, alcanzándose una distribución equilibrada por sexo (IPRHM=1,13). En compensación, la participación de mujeres forenses aumentó entre el personal más joven (35 a 44 años) y el de edad más avanzada (mayores de 54 años). En el primer caso, el crecimiento de la presencia femenina fue más intenso, transformando el equilibrio existente el año anterior en un desequilibrio por sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,41). En las edades más avanzadas, donde se concentra el porcentaje más elevado de personal (47,5%) y tradicionalmente una mayoría masculina, aumentó la representación de mujeres hasta igualar al número de hombres y conformar una distribución perfectamente paritaria (IPRHM=1).

La existencia de descendencia y su número siguen condicionando la presencia de mujeres y hombres también entre el personal forense de modo más intenso que en el conjunto del personal no judicial. La presencia de mujeres forenses sin hijos o hijas es muy elevada (IPRHM=1,32), a pesar de registrarse una cierta reducción respecto del año anterior. La distribución se equilibra cuando hay descendencia, con mayoría todavía de mujeres si hay sólo un hijo o hija (IPRHM=1,15) y con una participación prácticamente paritaria si hay dos o más (IPRHM=0,99).



Finalmente, la ligera reducción de la presencia femenina entre el personal forense generalista se ha compensado con el aumento del peso de las mujeres en los puestos de dirección. En el primer caso, la composición de médicos y médicas forenses generalistas sigue estando en los límites del equilibrio representativo (IPRHM=1,19), con clara mayoría de mujeres. Por su parte, entre los puestos directivos ha vuelto a aumentar este año la representación de mujeres, hasta alcanzar una distribución por sexo perfectamente paritaria (IPRHM=1). El cambio más significativo se registró en las direcciones de los Institutos de Medicina Legal, donde el aumento de la presencia femenina ha conformado un notable desequilibrio (IPRHM=1,50), aunque menor que el que se mantiene en las jefaturas de sección, donde las mujeres representan el 85,7% de la plantilla (IPRHM=1,71). También aumentó el peso de mujeres forenses entre las jefaturas de servicio, amortiguando parcialmente la elevada participación masculina (IPRHM=0,57).

## CONCLUSIONES

La presencia de mujeres y hombres entre el personal no judicial de la Junta de Andalucía continua en 2017 la tendencia a la feminización observada en años anteriores, explicada fundamentalmente por el aumento de mujeres en los grupos profesionales intermedios (A2 y C1), que siguen concentrando un gran volumen de la plantilla (76,6%) y que coinciden, aproximadamente, con los cuerpos de gestión y tramitación procesal. También se mantiene la creciente y elevada feminización de los puestos de trabajo menos consolidados, interinidades y refuerzos, cubiertos por mujeres en una proporción bastante superior (74,4% y 77,2%, respectivamente). Finalmente, la mayor participación de mujeres se ha reflejado en una distribución de sexos más cercana a la paridad en las secretarías de los juzgados de paz y en una participación igualitaria en los puestos directivos del cuerpo forense.

## 4.5. ANÁLISIS DEL PERSONAL DE LAS AGENCIAS PÚBLICAS EMPRESARIALES, SOCIEDADES MERCANTILES DEL SECTOR PÚBLICO Y ENTIDADES ASIMILADAS

El análisis de representación de hombres y mujeres en las agencias públicas empresariales, sociedades mercantiles del sector público y entidades asimiladas se realiza, centrado en el personal de los equipos directivos, desde el Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto para 2009, al objeto de avanzar en un mejor conocimiento de la estructura del sector público andaluz. Se trataba de esta manera, de empezar a conocer la situación relativa de hombres y mujeres en un colectivo que ejercita amplios poderes en relación con los objetivos generales de cada entidad, con autonomía y plena responsabilidad sólo limitadas por personas u órganos superiores de gobierno y administración de la entidad.

Para seguir avanzando y profundizando en el conocimiento de las dinámicas y procesos sociales que afectan a diferentes colectivos del sector público y contar con información para influir en el logro de la igualdad de género, este año, el presente epígrafe del Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto para 2018 amplía el análisis de las entidades instrumentales para observar la totalidad del personal que trabaja en las entidades instrumentales de la Junta de Andalucía, tal y como se hace en el resto de colectivos del capítulo.

El título III de la *Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía*, define y regula el conjunto de entidades instrumentales de la Junta de Andalucía<sup>35</sup> que, a 1 de enero de 2017 estaba formado por 18 agencias públicas empresariales, 10 consorcios, 15 fundaciones y 17 sociedades mercantiles, en total 60 entidades<sup>36</sup>.

Considerando dicho conjunto de entidades, el epígrafe examina a todo el personal dividido en tres categorías principales: 1) personal de los órganos de gobierno, que incluye consejos de administración, patronatos o consejos rectores; 2) personal directivo, diferenciando entre puestos de máximo alto cargo y sus equipos directivos y 3) y el resto del personal de las entidades, en el que se profundiza el análisis con variables como la categoría profesional, la edad, el tipo de contrato y, en este caso también, la duración de la jornada.

35 Tienen la consideración de entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía, a los efectos de esta Ley, 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.

36 El personal de las agencias administrativas y de régimen especial se incluye en el análisis del personal de Administración General de las consejerías a las que están adscritas estas agencias y que se encuentra en el epígrafe 4.1 de este capítulo.

### 4.5.1. Análisis general

El conjunto de entidades instrumentales cuenta con una plantilla de 23.899 personas, distribuidas de forma casi paritaria entre hombres y mujeres (IPRHM=0,98). Esta representación equilibrada a nivel agregado, contrasta con la escasa presencia de mujeres en las diferentes categorías de puestos de poder y toma de decisiones, como son los órganos de gobierno del conjunto de estas entidades (33,3%), los puestos de alto cargo (20,7%) o en el resto de puestos directivos (31%). Aun así, estos porcentajes de participación quedan lejos de la presencia de mujeres en los consejos de administración de las empresas del IBEX35 (19,6% en 2015) o en el conjunto de entidades cotizadas (15,6%)<sup>37</sup>.

En las siguientes líneas se profundiza en el análisis abordando inicialmente la desigual composición del personal de los órganos de gobierno de las entidades instrumentales, para seguir con la distribución por sexo entre el personal directivo, diferenciando los puestos de alto cargo y terminando con el estudio del resto del personal.

### 4.5.2. Personal de órganos de gobierno

Los órganos de gobierno de las entidades instrumentales presentan una generalizada sobrerrepresentación de hombres (IPRHM=0,67) que varía según la naturaleza jurídica de cada entidad.

Las agencias públicas empresariales muestran equilibrio de representación (IPRHM= 0,82), en el que se encuentran el 44,4% de estas entidades. Entre las agencias que no presentan una plantilla equilibrada, destacan, por una parte, la Agencia de Obra Pública de la Junta de Andalucía, con una participación femenina en los órganos de gobierno del 12,5% y, por otra, la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía, con un alto nivel de feminización (IPRHM=1,60).

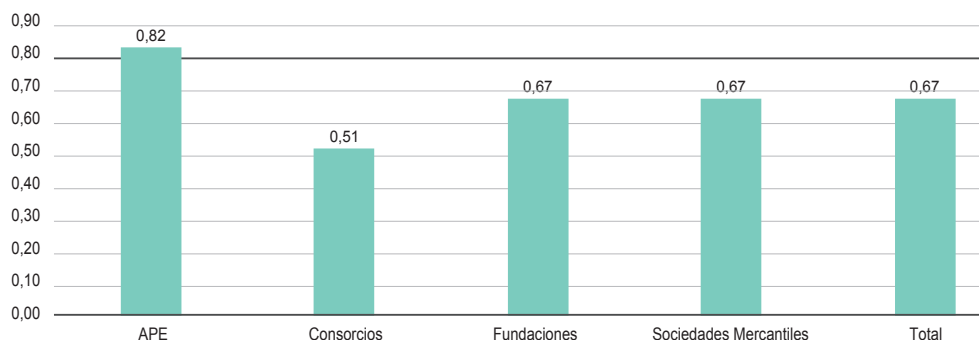
Los consorcios muestran en sus órganos de gobierno, en conjunto, el mayor desequilibrio por sobrerrepresentación masculina, e individualmente, ningún consorcio presenta una composición equilibrada. Hay que tener en cuenta que la representación en este tipo de entidades está vinculada a la máxima representación de las Alcaldías, por lo que en la medida en que las Alcaldías mantienen una representación equilibrada o desequilibrada por sexo<sup>38</sup>, así se traduce en la de los Consorcios. En 2017, todos se encuentran muy masculinizados, especialmente el Consorcio de Transportes Metropolitano del Área de Málaga (IPRHM=0,25), el del Área de Jaén (IPRHM=0,24) o el del Campo de Gibraltar, donde no hay ninguna mujer en sus órganos de gobierno.

37 Comisión Nacional del Mercado de Valores. 2016. Informe de Gobierno Corporativo de las entidades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados secundarios oficiales. Ejercicio 2015, pp.36. <http://www.cnmv.es/portal/Publicaciones>

38 Este dato puede consultarse en el epígrafe 3.2.3 del apartado de Realidad del presente Informe de Evaluación de Impacto de Género para el Presupuesto 2018.

El conjunto de las fundaciones mantiene una composición por sexo en los órganos de gobierno similar a la media de las entidades instrumentales. El 40% de las fundaciones presenta equilibrio de hombres y mujeres y destacan la Fundación Andalucía Olímpica (IPRHM=0,40) y la Fundación Pública Andaluza Andalucía Emprende (IPRHM=0,35), como las de mayor nivel de masculinización.

**GRÁFICO 4.5.2. IPRHM del personal de órganos de gobierno de las agencias públicas empresariales, sociedades mercantiles y entidades asimiladas. Año 2017**



Las sociedades mercantiles también muestran una presencia de mujeres y hombres cercana a la media de las entidades instrumentales (IPRHM= 0,66) y aquellas que presentan una composición equilibrada representan el 44,4%, destacando, la escasa presencia de mujeres en los órganos de gobierno de la Agencia Andaluza de Promoción Exterior, S.A., de Innova Venture SGEIC S.A., de Venture Invercaria S.A., todas ellas con un IPRHM=0,40, de la Sociedad Andaluza para el Desarrollo de las Telecomunicaciones (IPRHM=0,25) o del Parque Científico y Tecnológico de Huelva, S.A. y del Parque Tecnológico y Aeronáutico de Andalucía, S.L., donde no hay ninguna mujer en sus órganos de gobierno.

### 4.5.3. Personal directivo

#### Personal Directivo que ostenta la mayor responsabilidad

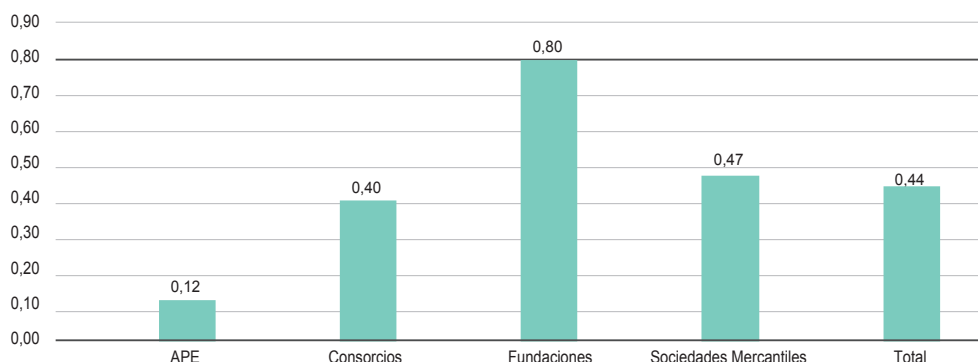
Al igual que los órganos de gobierno, el personal directivo de las entidades instrumentales está altamente masculinizado, tanto los puestos de máxima responsabilidad, (gerencia, consejero/a delegado/a, dirección ejecutiva, etc...) como el resto del personal de los equipos directivos. Concretamente, la presencia de mujeres entre los primeros puestos es especialmente escasa (IPRHM=0,44).

Según la naturaleza de la entidad, los puestos de máxima responsabilidad ejecutiva en las agencias públicas empresariales son los más masculinizados y una entidad de las dieciocho existentes, la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales, cuenta con la presencia de una mujer en el máximo escalón gerencial, lo que representa apenas el 5,5% del total.

Algo mayor es la representación de mujeres en los consorcios, aunque tampoco llega al 20%. Tanto el Consorcio de Transporte Metropolitano de la Bahía de Cádiz como el del Área de Málaga cuentan con una mujer que ocupa el puesto de mayor responsabilidad de la entidad.

Las sociedades mercantiles también presentan un alto grado de masculinización en el máximo puesto directivo, siendo menor que la media del conjunto de entidades instrumentales, y son tres de las dieciséis empresas las que tienen una mujer al frente de la gerencia: la Agencia Andaluza de Promoción Exterior S.A., Cetursa Sierra Nevada, S.A. y la Empresa Pública de Gestión de Activos, S.A.

**GRÁFICO 4.5.3.1. IPRHM del personal que ostenta la máxima responsabilidad ejecutiva en las agencias públicas empresariales, sociedades mercantiles y entidades asimiladas. Año 2017**



En contraste con el resto de entidades, las fundaciones muestran un equilibrio representativo de hombres y mujeres con una representación femenina que alcanza al 40%. El máximo puesto de la gerencia lo ocupa una mujer en seis de las quince fundaciones públicas andaluzas existentes: Centro de Mediación y Arbitraje, Andalucía Emprende, Centro de Estudios Andaluces, El Legado Andalusi, Progreso y Salud, y la Fundación San Juan de Dios de Lucena y Fundaciones Fusionadas de Córdoba.

### Personal de los equipos directivos

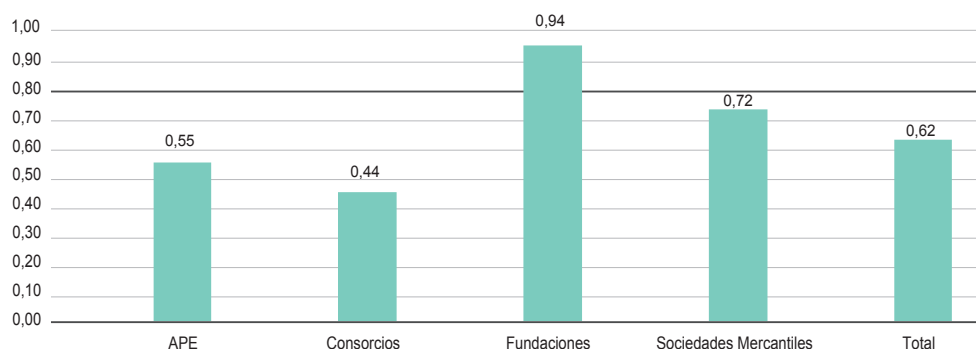
El desequilibrio por sobrerepresentación de hombres también caracteriza al resto de los puestos directivos de las entidades instrumentales, si bien es sensiblemente menor que en el personal alto cargo. Las mujeres con responsabilidades directivas representan en 2017 el 31% de estos puestos (IPRHM=0,62).

El personal directivo de las agencias públicas empresariales supone el 64,8% del total de las entidades instrumentales, por lo que su distribución por sexo afecta al conjunto. Dos de las dieciocho agencias muestran una representación equilibrada en los equipos directivos: la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (IPRHM=1,00), que es paritaria con igual número de hombres y de mujeres, y el Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico (IPRHM=1,20), con mayoría femenina. Los desequilibrios más notables de representación se dan en la Agencia Pública de Puertos de Andalucía, con una presencia de mujeres del 20%, y en la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Bajo Guadalquivir y en la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo, donde la presencia de las mujeres directivas es del 16,5% en ambos casos.

Los consorcios son las entidades que muestran un desequilibrio representativo más acusado en los equipos directivos, si bien su impacto en el conjunto es relativamente pequeño ya que significan el 6,2% del total de estos puestos. El Consorcio de Transportes Metropolitano del Campo de Gibraltar (IPRHM=1,00) es la única de estas entidades con una composición equilibrada de hombres y mujeres, mientras que, en el Consorcio de Transportes Metropolitano de la Bahía de Cádiz, en el del Área de Granada y en el del Área de Málaga, no hay ninguna mujer directiva.

El personal directivo de las sociedades mercantiles representa el 17,2% del total de estos puestos en las entidades instrumentales y se encuentra muy concentrado en Canal Sur Radio y Televisión, S.A, que muestra una composición equilibrada entre sus puestos directivos (IPRHM=0,86), que contribuye a que la distribución por sexo en el conjunto de las sociedades mercantiles se mantenga cerca de los límites del equilibrio. Por otra parte, las mujeres no forman parte de los equipos directivos en la Empresa Andaluza de Gestión de Instalaciones y Turismo Juvenil ni en la Sociedad Andaluza para el Desarrollo de las Telecomunicaciones.

**GRÁFICO 4.5.3.2. IPRHM del personal de equipos directivos (no alto cargo) de las agencias públicas empresariales, sociedades mercantiles y entidades asimiladas. Año 2017**



Al igual que ocurría con los puestos de alto cargo, las fundaciones son las que presentan una composición equilibrada de mujeres y hombres, estando cercana a la paridad. Esta representación se debe fundamentalmente a la estructura paritaria del personal directivo de la Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud (IPRHM=1,00) y a las mujeres que, de forma mayoritaria, componen el equipo directivo de la Fundación Andaluza para la Integración Social de las Personas con Enfermedad Mental (IPRHM=1,20).

Finalmente, cabe destacar que la participación de los hombres y mujeres en los puestos directivos de las entidades instrumentales mantiene una relación explicativa según la edad del personal. La presencia de mujeres entre el personal directivo menor de cuarenta y cinco años es del 34% y se va reduciendo gradualmente hasta representar el 26% entre el personal de equipos directivos mayor de cincuenta y cinco.

#### 4.5.4. Resto del personal

##### Personal en mandos intermedios

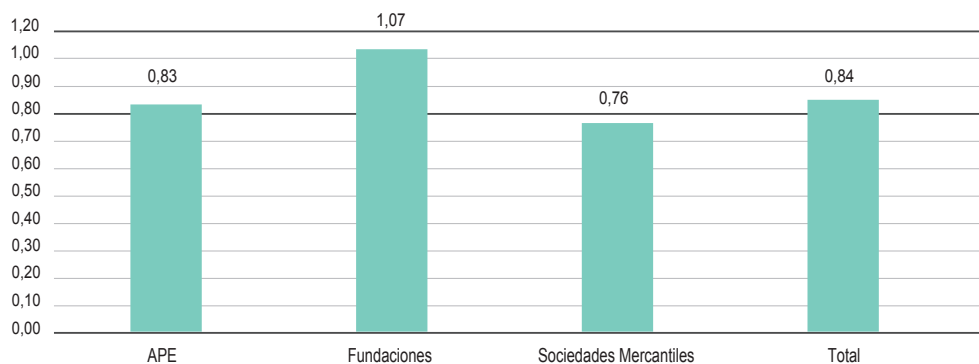
El personal que enlaza los puestos directivos con el resto de la plantilla en las entidades instrumentales, entendido como mandos intermedios, presentan en 2017 una composición equilibrada (IPRHM= 0,84).

Este equilibrio representativo es, en gran medida, consecuencia de la composición por sexo del personal en mandos intermedios de las agencias públicas empresariales, que concentran el 73,8% de estos puestos. El 41,7% de estas entidades presenta una participación de hombres y mujeres equilibrada, destacando por su importancia, la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Costa del Sol (IPRHM=0,89). Entre las entidades con menor presencia de mujeres en puestos intermedios, destacan la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (IPRHM=0,42) y la Agencia de Obra Pública de la Junta de Andalucía (IPRHM=0,40), mientras que en la Agencia Pública de Puertos de Andalucía (IPRHM=1,50) la presencia de mujeres se eleva al 75%.

El personal en mandos intermedios en las fundaciones representa el 8,6% del total y su distribución de mujeres y hombres cercana a la paridad, se explica porque la mitad de estas entidades con mandos intermedios tienen situación de equilibrio representativo. Entre las fundaciones, los desequilibrios más relevantes son por sobrerrepresentación femenina en el Centro de Estudios Andaluces (IPRHM=1,50) y en la Fundación San Juan de Dios de Lucena y Fundaciones Fusionadas de Córdoba, donde todos los mandos intermedios están ocupados por mujeres.

Finalmente, dado que los consorcios no cuentan con mandos intermedios en su estructura de personal, el único desequilibrio es el de las sociedades mercantiles, si bien la presencia de mujeres y hombres está cerca del límite de representación equilibrada. El 37,5% de las sociedades que tienen mandos intermedios muestra una composición equilibrada de hombres y mujeres en estos puestos, destacando, entre el resto, la ausencia femenina entre los mandos intermedios en Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A. y en Innova Venture SGEIC S.A.

**GRÁFICO 4.5.4.1. IPRHM del personal en mandos intermedios de las agencias públicas empresariales, sociedades mercantiles y entidades asimiladas. Año 2017**



La presencia de mujeres como mandos intermedios en el conjunto de las entidades instrumentales también mantiene una relación inversa con la edad del personal. El porcentaje de mujeres que ocupan estos puestos se eleva al 62% en las edades más jóvenes (menores de treinta y cinco años), para reducirse gradualmente hasta representar sólo el 26,4% entre el personal mayor de cincuenta y cinco años. La mayor presencia de mujeres en las edades más jóvenes anticipa cierta tendencia hacia el equilibrio en este colectivo.

Finalmente, el número de mujeres que ocupan puestos de mando intermedio con contrato temporal es más alto que el de hombres, lo que se traduce en una tasa de temporalidad<sup>39</sup> femenina (22,1%) mayor que la media (16,5%) y casi el doble que la de los hombres (12,4%). Además, el porcentaje de mujeres con contratos a tiempo parcial (11,3%) es superior a la media de la plantilla (8,8%) y casi el doble que el de los hombres (6,4%).

### Personal no directivo

En la base de la plantilla de las entidades instrumentales del sector público se encuentra la mayor parte del personal, que no tiene responsabilidades directas en la cadena jerárquica. En el conjunto de las entidades instrumentales, el personal no directivo son 23.071 hombres y mujeres que conforman una distribución prácticamente paritaria (IPRHM=0,99) y que no mantiene la misma proporción que la presencia de mujeres en puestos de mayor responsabilidad.

El equilibrio representativo del conjunto viene determinado por la equilibrada presencia de mujeres y hombres que existe fundamentalmente en las agencias públicas empresariales y

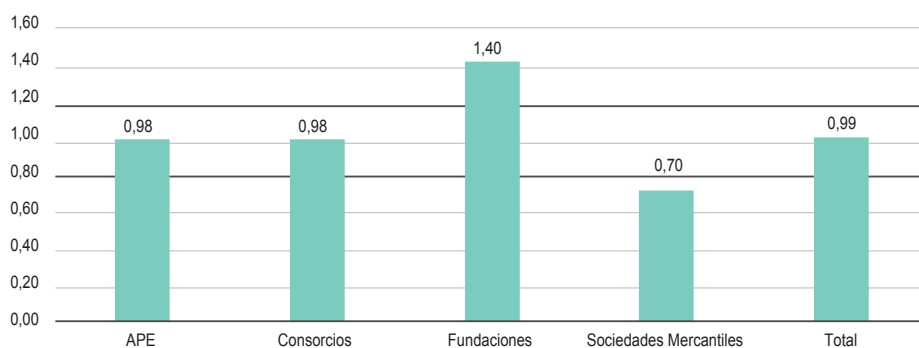
<sup>39</sup> La tasa de temporalidad está definida como el porcentaje que suponen los contratos de duración determinada y los temporales sobre el total de contratos.



también en los consorcios y por los desequilibrios contrapuestos que muestran las plantillas en las fundaciones y sociedades mercantiles.

Las agencias públicas empresariales representan el 66,3% de estos puestos en el conjunto de las entidades instrumentales, por lo que su distribución por sexo, cercana a la paridad, determina en gran medida la situación de equilibrio del conjunto. Pero la composición equilibrada de hombres y mujeres en estas entidades sólo alcanza al 39% de las mismas, destacando, entre el resto, la escasa presencia de mujeres en la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (IPRHM=0,24) y los desequilibrios por sobrerrepresentación femenina en la Agencia Andaluza del Conocimiento (IPRHM=1,57) y en la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía (IPRHM=1,56).

**GRÁFICO 4.5.4.2. IPRHM del personal en puestos básicos de las agencias públicas empresariales, sociedades mercantiles y entidades asimiladas. Año 2017**



El porcentaje de la plantilla de los consorcios que ocupa los puestos sin funciones directivas es marginal en el conjunto de las entidades instrumentales, sólo el 0,3%, y presenta una distribución por sexo de manera global cercana también a la paridad, pero individualmente consideradas, sólo el 40% de estas entidades muestra una distribución equilibrada.

El personal de las fundaciones representa el 15,2% de los puestos del conjunto. Éstas presentan una composición por sexo muy feminizada; así destacan por los desequilibrios que presentan la Fundación Pública Andaluza para la Investigación de Málaga en Biomedicina y Salud (IPRHM=1,63) y, la Fundación Andaluza para la Integración Social de Personas con Enfermedad Mental (IPRHM=1,48).

Finalmente, las sociedades mercantiles, que aportan el 18,1% de los puestos, registran una distribución masculinizada, y sólo el 35,3% de estas presenta una representación equilibrada. El desequilibrio más acusado se localiza en Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A. (IPRHM=0,39), donde las mujeres representan el 19,5% de la plantilla.

Considerando la edad del personal en puestos básicos se observa un descenso continuado de la presencia de mujeres conforme avanza la edad, hasta llegar al mayor desequilibrio por sobrerrepresentación de hombres ( $IPRHM=0,67$ ) en las personas mayores de cincuenta y cinco años. Así mismo, la participación de las mujeres de edades más jóvenes (menores de cuarenta y cuatro años, que representan el 50,5% del total) es mayoritaria ( $IPRHM=1,15$ ).

El elevado número de mujeres con contratos de duración determinada da como consecuencia una tasa de temporalidad del 28,4%, el doble de la tasa de temporalidad de los hombres (14,7%). Las tasas de temporalidad son más bajas en las sociedades mercantiles y, si bien la tasa de temporalidad de las mujeres es siempre mayor que la de los hombres, en las agencias públicas empresariales la brecha es más elevada en términos relativos dado el volumen de personal que tienen estas entidades en relación con el resto. La mayor diferencia en términos absolutos corresponde a las tasas de temporalidad existentes en los consorcios, las más elevadas de todas las entidades, mientras que en las fundaciones se registran tasas de temporalidad también superiores a la media.

#### 4.5.5. Conclusiones

El conjunto de personal que trabaja en 2017 en las entidades instrumentales de la Junta de Andalucía se distribuye de manera global de una forma muy equilibrada entre hombres y mujeres, prácticamente paritaria, si bien no se guarda dicha proporción en los mandos intermedios de las organizaciones y, menos aún, en los puestos directivos o en los órganos de gobierno, donde la presencia de mujeres es siempre minoritaria. Ello evidencia que las limitaciones que existen en otros colectivos para el acceso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad y dedicación, se dan, de forma más amplificadas todavía, en las entidades del sector público andaluz.

Este sector también se caracteriza por una elevada participación femenina entre la plantilla más joven, lo que anticipa la existencia de una tendencia a una mayor presencia femenina en el conjunto general de la plantilla los próximos años.

Finalmente, otro de los rasgos destacables desde la dimensión de género, es el protagonismo de las mujeres en los contratos menos consolidados, concretamente los de duración determinada, que se traduce en una tasa de temporalidad laboral en las mujeres que casi duplica la de los hombres.

The page features a decorative background composed of several rectangular blocks in shades of purple and green. A large, bold, purple number '5' is centered in a light green square. The text 'RECURSOS – RESULTADOS. PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS' is printed in a dark purple, sans-serif font below the number.

5

**RECURSOS – RESULTADOS.  
PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS**



# 5

El capítulo quinto del Informe de evaluación de impacto de género que acompaña al Presupuesto para 2018 analiza los Recursos–Resultados de las secciones presupuestarias de la Junta de Andalucía orientados al logro de la igualdad de género en los diferentes ámbitos competenciales.

El capítulo de Recursos–Resultados se organiza en tres apartados. El primero, está dedicado al análisis cuantitativo del crédito destinado a las políticas públicas consideradas relevantes para la promoción de la igualdad de género. Este análisis se realiza desagregando los créditos de la totalidad de los programas presupuestarios según la clasificación de la Escala G+, que prioriza la pertinencia y relevancia de género de cada uno de ellos. Según el rango, de los cuatro posibles, otorgado a cada programa presupuestario se agrupa el volumen de crédito que le corresponde a cada categoría y, de esta manera, se evalúa el impacto de género que tendrán los recursos presupuestados para 2018 por la Junta de Andalucía.

Un segundo apartado, el más extenso, contiene la descripción cualitativa de las políticas públicas de la Junta de Andalucía orientadas a la promoción de la igualdad de género y de las medidas públicas conducentes a la eliminación de las brechas de género. En este sentido, los programas presupuestarios incorporan al menos un objetivo específico en materia de igualdad de género, así como las actuaciones que se implementan para su consecución.

En tercer lugar, se recogen los indicadores presupuestarios que acompañan a los objetivos y las actuaciones descritas, presentándolos estructurados por políticas de gasto, sección y programa presupuestario. Estos indicadores cifran la previsión realizada por los programas presupuestarios para el ejercicio 2018 y permiten dar seguimiento a la acción de la administración andaluza, aportando transparencia y calidad al proceso presupuestario.

## 5.1. ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS CRÉDITOS CONTENIDOS EN EL PRESUPUESTO 2018

El Presupuesto consolidado de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el ejercicio 2018 asciende a 34.759,5 millones de euros, lo que supone un incremento de un 4,6% con respecto al Presupuesto 2017.

El Presupuesto 2018 se elabora en un contexto económico más favorable que el de años anteriores, en el que la economía andaluza muestra un crecimiento en el segundo trimestre del año del 3,1% por encima del registrado en la Eurozona. Se trata además de un crecimiento que sigue un patrón equilibrado en el que todos los sectores productivos mejoran su aportación al PIB.

Con este panorama económico de fondo, el Presupuesto 2018 se orienta a afianzar un crecimiento más sólido, integrador y equitativo basado en un estado del bienestar recuperado, consolidado y sostenible, y que apueste por el fortalecimiento de los servicios públicos, así como el impulso a la innovación, la investigación, y la creación y mejora de la calidad del empleo.

En línea con este planteamiento, la igualdad entre mujeres y hombres es un requisito indispensable para consolidar el crecimiento económico en cualquier contexto y para que éste responda realmente a las necesidades diferentes de mujeres y hombres. A pesar de que se han producido avances importantes en las últimas décadas en Andalucía en este ámbito, numerosas desigualdades siguen presentes en nuestra realidad e incluso algunas se han visto agravadas debido a la recesión económica sufrida en los últimos años.

De esta forma, las mujeres tienen mayores dificultades para alcanzar puestos de responsabilidad en el ámbito universitario y empresarial, para participar en algunas esferas mayoritariamente masculinas (deporte, cultura, etc.), y experimentan una situación más desfavorable en el mercado de trabajo, siguen desempeñando los trabajos de cuidado en mayor medida que los hombres, y por supuesto, sufren la expresión más extrema de la desigualdad, la violencia de género.

Por todo ello, la Junta de Andalucía sigue reconociendo su responsabilidad institucional al respecto y mantiene su compromiso de actuar a través de todas las políticas que implementa la Administración. Así, el Presupuesto 2018 continúa avanzando en la aplicación de los presupuestos con perspectiva de género como instrumento para combatir las desigualdades entre mujeres y hombres en todas las áreas, no sólo a través del desarrollo de la estrategia de presupuesto y género (cuyos avances se exponen en el Capítulo 2), sino también a través de la asignación de los recursos del Presupuesto.

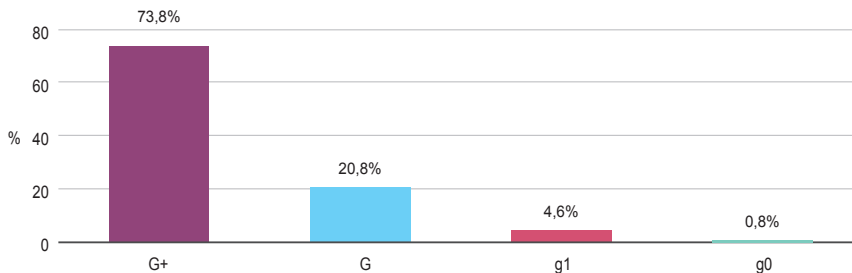
En este apartado se recoge la evolución de los créditos para el Presupuesto 2018 en relación a la igualdad de género siguiendo una metodología propia de la Junta de Andalucía, y establecida por la Consejería de Hacienda y Administración Pública, la metodología G+, destinada a identificar y priorizar aquellos programas presupuestarios con mayor capacidad

para incidir sobre los obstáculos que impiden la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sobre aquellos otros de carácter más instrumental<sup>1</sup>.

Los programas se organizan en la Escala G+, la cual otorga un rango de entre cuatro posibles a cada uno de los programas presupuestarios, y que está sujeta a revisiones anuales por parte de la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía. En primer lugar, los programas se clasifican por su pertinencia de género, siendo categorizados como g0 los que carecen de ella. Los programas pertinentes para incidir en la corrección de las desigualdades entre mujeres y hombres se gradúan a su vez según cuatro criterios: su poder transformador, capacidad de impacto, relevancia funcional y capacidad para la gestión de personal. Los programas presupuestarios se clasifican una vez aplicados estos criterios en tres tipos más, los G+ con relevancia máxima, los G con relevancia media-alta y los g1 que cuentan con relevancia baja.

La distribución de los créditos en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2018 sigue la misma tendencia que en ejercicios anteriores en cuanto a su relevancia para la igualdad de género. Los programas G+, con mayor potencial en este sentido constituyen un 73,8% del total del presupuesto, o lo que es lo mismo, 18.895,9 millones de euros. Por su parte, los programas G suponen el 20,8% con 5.324,3 millones de euros, y por último, los programas g1 representan el 4,6% del total, es decir, 1.178,3 millones de euros.

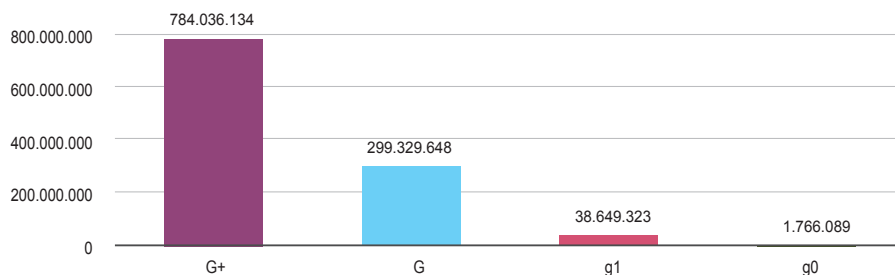
**GRÁFICO 5.1.1. Estructura del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía según la Escala G+ en el Presupuesto 2018**



En este Presupuesto 2018 los créditos que tienen un mayor impacto en la igualdad de género vuelven a ascender, mostrando los programas G+ un ascenso de un 4,1% (784 millones de euros), y en ellos se localiza un 51,6% del incremento total del presupuesto con respecto al año anterior. Los programas G de alcance medio-alto lo hacen en un 6% con un total de 299,3 millones de aumento con respecto al crédito del año anterior. Por su parte, los programas g1 de carácter más instrumental se incrementan únicamente un 3,4%. Es clara una vez más la apuesta de la Junta de Andalucía, a través de su presupuesto, de fortalecer las políticas y actuaciones que tienen un potencial impacto positivo en la corrección de los desequilibrios de género.

<sup>1</sup> Más información en: [http://www.chap.junta-andalucia.es/haciendayadministracionpublica/planif\\_presup/genero/gplus.htm](http://www.chap.junta-andalucia.es/haciendayadministracionpublica/planif_presup/genero/gplus.htm)

**GRÁFICO 5.1.2. Crecimiento del gasto presupuestario de los programas según la Escala G+ 2018 respecto al año 2017**



Los avances metodológicos de la estrategia de presupuesto y género también se hacen visibles en este Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía 2018, ya que se ha profundizado en la integración de género en la planificación presupuestaria a través de lo establecido en la Orden de 26 de mayo de 2017, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2018. En la misma se estipula que tanto las secciones correspondientes a consejerías y agencias administrativas y de régimen especial como los programas presupuestarios deben integrar al menos un objetivo específico en materia de igualdad entre mujeres y hombres en su planificación, el cual debe ir acompañado de sus actuaciones e indicadores correspondientes. Por primera vez, esta obligación afecta también a las entidades instrumentales en proceso de auditoría y a las que hayan sido designadas por la Comisión de Impacto de Género en el Presupuesto a estos efectos, recogidas en el Anexo VII de la citada Orden. Como resultado de esta obligación, la planificación presupuestaria ha trasladado las actuaciones de género mejorando su futuro seguimiento. De esta forma, el 86,4% de los programas calificados como G+ y el 88,9% de los programas G cuentan con objetivos específicos de igualdad de género en su planificación presupuestaria. Además, el 100% de las entidades instrumentales lo ha incluido en su documentación.

**CUADRO 5.1. Evolución de los programas presupuestarios según la clasificación G+**

Clasificación G+	2018			Variación 2018/2017	Variación 2018-2017
	Número de programas	Crédito inicial	%		
G+	44	18.895.972.536	73,8%	4,3%	784.036.134
G	46	5.324.319.388	20,8%	6,0%	299.329.648
g1	25	1.178.291.416	4,6%	3,4%	38.649.323
g0	7	203.657.859	0,8%	0,9%	1.766.089
<b>TOTAL</b>	<b>122</b>	<b>25.602.241.199</b>	<b>100%</b>	<b>4,6%</b>	<b>1.123.781.194</b>

2018: crédito inicial descontado el servicio de la deuda, FAGA, PIE, la sección 35.00 e Instituciones.

2017: crédito inicial descontado el servicio de la deuda, FAGA, PIE, la sección 35.00 e Instituciones.



Por políticas presupuestarias, el Presupuesto 2018 revela claramente su apuesta por el fortalecimiento de los servicios públicos, uno de los pilares fundamentales del estado del bienestar y que resultan imprescindibles para que las mujeres puedan alcanzar mayores cotas de participación en la vida social, económica y política en Andalucía.

En consecuencia con este planteamiento, el Presupuesto de 2018 prestará una atención prioritaria a la política de **educación**, que crecerá un 3,3%, con un total de 7.527,3 millones de euros. La educación es fundamental para fomentar la creación de talento masculino y femenino y para la transmisión de modelos igualitarios en convivencia en la sociedad.

Dentro de la misma, un lugar destacado le corresponderá al tramo de 0 a 3 años, donde a la par que se actúa favoreciendo el desarrollo a largo plazo de las potencialidades de los niños y niñas, se ofrece la oportunidad a las familias para conciliar el ámbito laboral y el familiar. En este sentido, el programa de educación para la infancia experimenta un crecimiento del 4,7% con respecto al Presupuesto 2017.

Todos los programas presupuestarios fundamentales que conforman esta política experimentan incrementos, destacando el programa de educación secundaria y formación profesional que crece un 6,2%. En este ámbito se seguirán promoviendo desde la Consejería de Educación las medidas para reducir la segregación por sexo en las familias profesionales, ampliándose las opciones académicas de alumnas y alumnos y su futura incorporación al mercado de trabajo.

La enseñanza universitaria es otro de los ejes fundamentales para la igualdad entre mujeres y hombres. Avanzar en igualdad de género en la universidad es una actuación estratégica dentro de la sociedad ya que además de suponer un factor de calidad, modernización y excelencia, tiene efectos multiplicadores a través de la enseñanza y la promoción de cultura. Por otro lado, la universidad en tanto que organización laboral debe ser referente en materia de igualdad, poniendo en marcha actuaciones que reduzcan la desigualdad, tanto horizontal como vertical, y dotando de recursos que favorezcan la corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral y personal como mecanismos efectivos, entre otros, de avanzar hacia la igualdad. Dado que la situación de desequilibrio de género persiste todavía en varios aspectos de la vida universitaria andaluza, el Modelo de Financiación de Universidades 2017–2021 actualmente en preparación, continuará la senda iniciada con el anterior modelo ampliando las propuestas de medidas correctoras de desigualdad de género.

En este sentido, el gasto en universidades se situará en 1.535,5 millones de euros, lo que supone un crecimiento interanual del 4,4%, dentro del que se contemplan 30 millones para la bonificación de matrículas gratuitas y 24 millones para recuperación de derechos del personal docente e investigador y el impulso de nuevas infraestructuras. Además, contendrá la dotación necesaria para financiar la bonificación del 99% de las matrículas universitarias, así como las becas B1 en materia de idiomas y las ayudas complementarias “Erasmus” para facilitar la movilidad.

Por su parte, la política de **I+D+i** se incrementa un 5,1%, destacando de nuevo el ascenso de los créditos del programa presupuestario que se ocupa de la elaboración y difusión estadística oficial que realiza el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) en un 3,7%. Este organismo juega un papel fundamental en el estudio, la elaboración

y la difusión de estadísticas de género en Andalucía, y es una herramienta indispensable para que la Administración pueda contar con datos fiables y actualizados por sexo y pueda planificar políticas con enfoque integrado de género.

En 2018 la **Sanidad** seguirá siendo un elemento central del presupuesto, creciendo un 5,4%, lo que supone 9.809,9 millones de euros. Un sistema sanitario con coberturas amplias y de calidad es garantía de seguridad para las familias, al tiempo que contribuye a mejorar la productividad y la cohesión social, vía por la cual se erige en un factor de crecimiento económico de primer orden. Entre otras novedades, el próximo ejercicio se utilizarán los ACG (*Adjusted Clinical Groups*), un sistema de clasificación de la morbilidad que se implanta en Atención Primaria en virtud de las variables edad, sexo y los diagnósticos o problemas de salud.

El objetivo de todas estas medidas es ofrecer un sistema de salud cercano a la ciudadanía, con servicios más accesibles y más participativo; que continúe mejorando en calidad y eficiencia; promoviendo los hábitos saludables y la prevención de las enfermedades; favoreciendo la estabilidad de los y las profesionales; renovando el impulso a la investigación y la innovación, al tiempo que se invierte en mejores infraestructuras y equipamientos.

La política de **Dependencia, Servicios y Prestaciones sociales** se incrementa en este Presupuesto un 7,2%, alcanzando los 2.132,6 millones de euros. Aun estando condicionados por los desequilibrios existentes en la financiación de la Ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, el Presupuesto de 2018 seguirá realizando un esfuerzo considerable para atender a mujeres y hombres, niños y niñas que se encuentren necesitados de este tipo de cuidados, lo que seguirá teniendo impactos positivos para la igualdad de género en materia de conciliación de la vida laboral y personal y en la creación de empleo femenino.

También en el marco de esta política, se va a llevar a cabo un importante esfuerzo para combatir la desigualdad económica y social agravada por la crisis económica y en 2018 entrará en vigor un nuevo decreto que adapte la renta mínima de inserción social a la nueva realidad, modificando el Programa de solidaridad de los andaluces para la erradicación de la marginación y la desigualdad en Andalucía e incorporándola como prestación garantizada del Sistema público de servicios sociales de Andalucía. En el nuevo marco jurídico se amplía la percepción de la renta mínima a 12 meses, discriminándose positivamente a las unidades con menores a cargo y mujeres víctimas de la violencia de género y se modifican los requisitos exigidos para su acceso, facilitándolo a personas a las que la anterior normativa no amparaba. Esta nueva prestación contará con un presupuesto de 198 millones de euros, que se inscriben dentro de un crecimiento del 7% que registrará el área de igualdad y políticas sociales.

La igualdad de género es uno de los pilares imprescindibles para asegurar un sistema socialmente cohesionado, equitativo, y sostenible. Por ello y para reforzar las herramientas necesarias para hacer llegar la igualdad legal a la realidad cotidiana de las mujeres y hombres de Andalucía, se está tramitando la Modificación de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*. El anteproyecto normativo se encuentra en avanzada fase de tramitación, estando prevista su aprobación y remisión al Parlamento de Andalucía en el ejercicio 2018. La modificación normativa,

en coherencia con los principios y objetivos ya definidos en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, aborda novedades que implican aspectos esenciales en materia de educación, enseñanza universitaria, políticas de empleo, conciliación, bienestar y atención social a las mujeres, imagen y medios de comunicación social, salud, transporte público y movilidad, así como participación social, política y económica.

En el marco de esta política, los créditos dedicados a fomentar las acciones para la igualdad y promoción de las mujeres se incrementan un 3,8% con respecto al Presupuesto 2017.

En el contexto económico actual más favorable, la Junta de Andalucía tiene la prioridad de continuar promocionando el **empleo** para incrementar la generación de riqueza social y económica en la comunidad. Por ello, el Gobierno andaluz va a continuar con su política de estímulo a la creación de puestos de trabajo, la actividad económica y apoyo a los sectores productivos. Entre las actuaciones que se van a poner en marcha, se encuentra la aprobación de un decreto, dotado inicialmente con 308 millones de euros, destinado al fomento del empleo industrial, con el objetivo de alcanzar los niveles de empleo en la industria previos a la crisis. Se incluyen en el decreto medidas que pretenden actuar desde dos frentes: por una parte, mejorando la empleabilidad de las personas, dando cobertura a las necesidades de perfiles profesionales que tienen las empresas y, por otra, favoreciendo la integración laboral de colectivos de atención preferente. Se trata de personas especialmente vulnerables ante el mercado de trabajo, como son los mayores de 45 años, las personas con discapacidad o las que se encuentran en riesgo de exclusión social.

Igualmente, se ha impulsado el nuevo Plan de trabajo autónomo, dotado con 434 millones de euros, en una apuesta clara por un colectivo fundamental, que agrupa a más de medio millón de andaluces y andaluzas, y que contempla medidas relevantes para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en un colectivo con especiales dificultades para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

Al **sector comercial** se destinarán 19,3 millones de euros en 2018. Hay que tener en cuenta que aproximadamente un 30% de las empresas andaluzas pertenecen al sector comercial, en el que tienen un papel destacado las firmas dedicadas al comercio minorista, por lo que el Presupuesto cuenta con un incremento del 5,4% para consolidar su apoyo al sector.

La política de **cultura** ve incrementada un año más su crédito presupuestario para el ejercicio 2018 en un 5,1%, especialmente en lo relativo a la promoción del arte contemporáneo y a las industrias creativas y del libro. La cultura es facilitadora y transmisora de la igualdad entre hombres y mujeres, valor fundamental para la sociedad, y las políticas públicas que dinamizan esta industria deben tener en cuenta la situación de desigualdad existente y fomentar la participación de las mujeres en la cultura, en el empleo generado por el sector cultural, y establecer medidas que favorezcan la participación de las mujeres como contribuyentes a la cultura, otorgando a sus obras el mismo tratamiento que a las obras de los hombres.

El Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2018 contribuye a avanzar hacia un crecimiento económico, sostenible e integrador apostando por la igualdad de género como requisito indispensable de una asignación eficaz y eficiente de los recursos públicos.

## 5.2. ANÁLISIS DE LOS RECURSOS–RESULTADOS POR CONSEJERÍAS Y OTRAS SECCIONES PRESUPUESTARIAS

La Orden de 26 de mayo de 2017, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2018, continúa avanzando en el desarrollo de la estrategia de transversalización de la perspectiva de género en el Presupuesto, en cuanto a las mejoras en la planificación presupuestaria e integradora de la dimensión de género en las políticas públicas andaluzas.

Estas mejoras dan continuidad a las iniciadas en 2017 al tiempo que abren nuevas vías de trabajo. Así, el artículo 6.3 de la Orden, mantiene el mandato para las secciones correspondientes a las consejerías, agencias administrativas y de régimen especial de incorporar un **objetivo específico en materia de igualdad de género**, al que se añade la definición de sus indicadores asociados, y las actuaciones que se implementarán para su consecución. Ello es imperativo para aquellos programas presupuestarios que por su mayor impacto positivo en la reducción de desigualdades entre hombres y mujeres haya establecido la Comisión de impacto de género en los Presupuestos.

Como resultado de esta obligación, la planificación presupuestaria ha trasladado las actuaciones de género, mejorando su futuro seguimiento. De esta forma, el 86,4% de los programas calificados como G+ y el 88,9% de los programas G cuentan con objetivos específicos de igualdad de género en su planificación presupuestaria.

Además, el presente análisis de los Recursos–Resultados del Informe de evaluación de impacto de género, las consejerías, sus agencias y entidades instrumentales realizan una **valoración de impacto de género** que las actuaciones financiadas con cargo al Presupuesto de la Junta de Andalucía para 2018 tendrán sobre la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres.

Como novedad, cuando los programas presupuestarios que hayan sido **objeto de auditoría de presupuesto y género** como consecuencia de los acuerdos adoptados en el seno de la citada Comisión, la información presupuestaria deberá permitir un seguimiento de las recomendaciones del Informe y, en su caso, de los compromisos adoptados en el Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE G+) para la implementación de las estrategias de género. Esta medida ha incrementado favorablemente la información sobre los avances en igualdad de los programas auditados.

Por primera vez, para el Presupuesto 2018, el artículo 7 de la Orden solicita una selección de trece de entidades del sector público instrumental que establezca al menos un objetivo de género, según lo previsto en el Anexo VII de la Orden de 26 de mayo de 2017.

Por último, la estructura del capítulo se organiza por la prelación establecida en la clasificación orgánica por secciones, según determina la Resolución de 12 de junio de 2017, de la Dirección General de Presupuestos, por la que se acuerda modificar el anexo I de la citada Orden de 26 de mayo de 2017. Cada sección presupuestaria integra sus programas presupuestarios, las agencias administrativas y de régimen especial adscritas, así como, las entidades instrumentales mencionadas.

## 01.00 CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN LOCAL Y MEMORIA DEMOCRÁTICA

Mediante *Decreto de la Presidenta 12/2017, de 8 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías*, se establece una nueva ordenación de las competencias que corresponden a las distintas consejerías, adscribiéndose a este departamento las competencias en materia de Memoria Democrática y que hasta entonces residían en la Consejería de Cultura. Del mismo modo, cambia la denominación pasando a denominarse Consejería de la Presidencia, Administración Local y Memoria Democrática.

Por Decreto 142/2017, de 29 de agosto, se modifica el Decreto 204/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia y Administración Local, adscribiéndose la Dirección General de Memoria Democrática y las competencias a desempeñar por parte de ésta.

De acuerdo con la normativa mencionada, le corresponde a la Consejería de la Presidencia, Administración Local y Memoria Democrática las competencias que se relacionan a continuación, las cuales tienen un marcado carácter institucional y transversal:

- La asistencia política y técnica, el asesoramiento general de la persona titular de la Presidencia de la Junta de Andalucía, así como los servicios de protocolo y ceremonial.
- La dirección, impulso y gestión de la política digital en lo concerniente a las nuevas tecnologías aplicadas al gobierno abierto, transparencia y portal de la Junta de Andalucía.
- La portavocía y la coordinación de la política informativa del Gobierno y de la Presidencia de la Junta de Andalucía.
- Las relaciones entre el Consejo de Gobierno y el Parlamento de Andalucía.
- La coordinación de la acción exterior de la Junta de Andalucía y de las actuaciones derivadas de la integración de España en la Unión Europea, incluido el seguimiento de la normativa comunitaria; la coordinación de la cooperación interregional, transnacional y transfronteriza, y la coordinación de las políticas respecto a los andaluces y andaluzas en el mundo.
- La administración de los servicios comunes de la Presidencia de la Junta de Andalucía y de la Consejería de la Presidencia, Administración Local y Memoria Democrática.
- El Secretariado del Consejo de Gobierno.
- La dirección, edición y publicación del Boletín Oficial de la Junta de Andalucía en su sede electrónica, así como la coordinación de las actuaciones de la Administración Pública de la Junta de Andalucía con respecto a publicaciones en otros diarios oficiales.
- El asesoramiento jurídico y la representación y defensa en juicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

- Desarrollo y ejecución de las actividades encaminadas a la coordinación con las Entidades Locales andaluzas, y la ordenación, ejecución y control de todas las medidas tendentes a la gestión de las competencias que en materia de Administración local estén atribuidas a la Junta de Andalucía.
- La dirección y coordinación de las políticas de comunicación para la presencia institucional de la Junta de Andalucía, y de las políticas sobre medios de comunicación social y del sector audiovisual en Andalucía.
- La dirección, organización, impulso y coordinación de la presencia web de la Junta de Andalucía y su relación con la ciudadanía a través de redes sociales.
- Las previstas en el *Decreto 2/2011, de 11 de enero, sobre la designación por la Comunidad Autónoma de Andalucía de las personas integrantes de los órganos de gobierno de las autoridades portuarias de los puertos de interés general enclavados en Andalucía.*
- Las recogidas en la *Ley 2/2017, de 28 de marzo, de Memoria Histórica y Democrática de Andalucía* en relación con la memoria democrática, sin perjuicio de las reservadas por dicha Ley al Consejo de Gobierno relativas a la aprobación del Plan Andaluz de Memoria Democrática y de los planes anuales.

Estas áreas competenciales mencionadas no contienen, de partida, situaciones en las que se hayan detectado desigualdades en materia de género, no obstante en el desarrollo de su acción política y administrativa, esta consejería mantiene como eje vertebrador de todas sus actuaciones la consecución de la igualdad 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 única finalidad 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 LA PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN LOCAL Y MEMORIA DEMOCRÁTICA

La gestión de los créditos del programa presupuestario 11A se lleva a cabo por la Viceconsejería y la Secretaría General Técnica, proporcionando a la oficina de la persona titular de la Presidencia de la Junta de Andalucía y a toda la Consejería de la Presidencia, Administración Local y Memoria Democrática, incluidas las Delegaciones del Gobierno, los servicios de carácter horizontal necesarios para su funcionamiento. Tiene asignada la prestación del apoyo técnico y administrativo necesario para la gestión interna de la consejería, impulsando, en el ejercicio de las mismas, actuaciones que favorezcan y consoliden la integración efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres en su ámbito competencial.

Cabe añadir que el programa presupuestario incluye otros centros directivos centrales de la consejería, como son la Secretaría General de la Presidencia, la Secretaría General de Relaciones con el Parlamento y el Gabinete Jurídico. También se encuentran afectos a este programa presupuestario las Delegaciones del Gobierno de las ocho provincias de la Comunidad Autónoma y la Subdelegación del Gobierno de la Junta de Andalucía en el Campo de Gibraltar.

La Secretaría General Técnica desarrolla entre otras competencias la organización y supervisión de la Unidad de Igualdad de Género, constituida al amparo del Decreto 275/2010, de 27 de abril, la cual tiene como fin impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de las políticas desarrolladas por la consejería.

Para el ejercicio 2018, se mantienen los objetivos en materia de igualdad de género que se definieron en ejercicios anteriores. Como novedad para el año 2018, es de destacar la introducción en el estado de gastos del programa 11A de un objetivo específico en materia de género “Incorporación de la estrategia transversal de género en todas las actuaciones” junto con sus actividades e indicadores asociados, dándose cumplimiento con ello a lo establecido en el artículo 6 de la Orden de 26 de mayo de 2017, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2018.

**Objetivo 1.** Incorporar la perspectiva de género en la redacción de normas y observar la aplicación de un uso no sexista del lenguaje en toda la documentación, escritos y fundamentalmente en la normativa emitida desde la Consejería a la ciudadanía.

Las actuaciones previstas para el cumplimiento del objetivo son las siguientes:

- Velar por el uso de lenguaje no sexista en base a la normativa vigente.
- Incluir la perspectiva de género en el diseño y redacción de los anteproyectos de ley y proyectos de disposiciones generales, así como la inclusión en los mismos de la transversalidad del principio de igualdad de género, en aplicación del artículo 5 de la *Ley 12/2007, de 26 de diciembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*.
- Realización, por parte de 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 Local y Memoria Democrática.
- Asesorar en la elaboración de las disposiciones normativas a los centros directivos de la consejería a través de la Unidad de Igualdad de Género para que dichas disposiciones fomenten la igualdad y no produzcan un impacto negativo en la misma.
- Difundir, a través de la Unidad de Igualdad de Género, un protocolo para la elaboración y supervisión de informes de evaluación del impacto de género de las disposiciones normativas.
- Garantizar la inclusión del principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en la normativa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 de la *Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía* y los artículos 18 y 19 de la *Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía*, en el que se establece la garantía de representación equilibrada de mujeres y hombres, tanto en el nombramiento de sus órganos directivos como en la composición de los órganos colegiados.

**Objetivo 2.** Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en estadísticas e investigaciones, procedimientos de subvenciones y contratos del sector público.

Las actuaciones previstas para el cumplimiento del objetivo son las siguientes:

- Trabajar sobre las estadísticas oficiales de la consejería y de sus entidades instrumentales, realizando el análisis, seguimiento y control de los datos desde la dimensión de género, dando difusión a los resultados obtenidos.
- Establecer indicadores relacionados con los sistemas de información de Gobierno Abierto que permitan analizar los datos desde la dimensión de género.
- Incluir en la convocatoria de subvenciones, entre otros criterios de valoración, el criterio de favorecer aquellas actividades que fomenten la efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Incorporar en los pliegos de los contratos del sector público cláusulas sociales y de igualdad.

**Objetivo 3.** Avanzar en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres.

Las actuaciones previstas para el cumplimiento del objetivo son las siguientes:

- Planificar y ordenar los recursos humanos, así como impulsar el desarrollo de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres, en aquellos aspectos como son la flexibilidad horaria, las reducciones de jornada, los días de asuntos particulares, los permisos breves para asistencia médica, los permisos por parto o adopción o los permisos por paternidad.
- Asesorar y resolver dudas al personal de la consejería, a través de la Unidad de Igualdad de Género, en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Colaborar con el Instituto Andaluz de la Mujer, a través de la Unidad de Igualdad de Género de esta Consejería, en la redacción del II Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres.
- Informar al personal de la consejería a través del espacio web y del correo electrónico de las convocatorias de acciones formativas y de sensibilización organizadas por Instituto Andaluz de la Mujer.

**Objetivo 4.** Controlar y evaluar la actividad de la Unidad de Igualdad de Género de la consejería.

Este objetivo se llevará a cabo mediante la realización de un informe anual de las actuaciones realizadas por la Unidad para fomentar e impulsar la igualdad de género.

**Objetivo 5.** Recabar información sobre la participación de las mujeres en la vida parlamentaria.

Para su desarrollo se efectuará un seguimiento de las preguntas escritas formuladas por los diputados y diputadas, así como de las preguntas orales, cuyos datos facilitará información sobre el grado de participación de las mujeres en la vida parlamentaria.



#### PROGRAMA 12D COBERTURA INFORMATIVA

La Oficina del Portavoz del Gobierno tiene como competencias la coordinación de la política informativa del Gobierno y de la persona titular de la Presidencia. Igualmente le corresponde la coordinación de los servicios de comunicación de las distintas consejerías, organismos y entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía, así como la elaboración y difusión de los comunicados del Consejo de Gobierno y de su Presidente, y la reseña de actividades del mismo.

La Oficina del Portavoz de Gobierno es un servicio público, y tiene su mayor reflejo en el portal web de la Junta de Andalucía, una herramienta que permite la difusión de la información del ejecutivo autonómico a través de noticias, reportajes, convocatorias y especiales.

De cara al ejercicio presupuestario 2018, la Oficina del Portavoz se plantea continuar con el trabajo desarrollado hasta ahora en esta materia y, en este sentido, apuesta por:

- Reflejar la desagregación por sexo en las noticias publicadas.
- Uso del lenguaje no sexista en los contenidos elaborados por la Oficina del Portavoz del Gobierno.

#### PROGRAMA 12E B.O.J.A.

El programa presupuestario 12E asume la elaboración del Boletín Oficial de la Junta de Andalucía. En concreto, el programa no ha fijado para el Presupuesto 2018 objetivos, líneas de trabajo ni actuaciones orientadas a corregir desigualdades entre sexos, debido a que no se han observado diferencias relevantes.

No obstante, para el año 2018 se continuará prestando especial atención al cuidado del lenguaje no sexista en todos los programas, aplicaciones y webs que se pongan a disposición, tanto para la ciudadanía como para el personal al servicio de la Administración.

Cabe señalar que medidas dirigidas al personal en materia de la promoción profesional, la formación y las medidas que promuevan la conciliación familiar y laboral, impulsadas corporativamente por la Administración de la Junta de Andalucía a través del Instituto Andaluz de la Mujer y el Instituto Andaluz de Administración Pública son relevantes a género.

#### PROGRAMA 31I MEMORIA DEMOCRÁTICA

El objetivo de las actuaciones que se llevan a cabo en el ámbito competencial de Memoria Democrática están incardinadas en los acontecimientos ocurridos entre el Golpe de Estado del 18 de julio de 1936 y el 28 de febrero de 1981, para poner de relevancia las prácticas y acontecimientos que se llevaron a cabo durante el periodo citado que constituyen una violación de los derechos humanos, así como graves infracciones al Derecho Internacional, centrándose en el análisis de las dinámicas que se generaron tanto en el impacto humano y social, como las consecuencias que produjeron en los derechos económicos, sociales y culturales de las víctimas y de sus familiares.

El análisis de ese contexto histórico deberá tener en cuenta las premisas de verdad, justicia y reparación y garantías de no repetición, buscando el conocimiento exhaustivo de los hechos acaecidos, y dándoles el valor y la consideración que, en la actualidad, le es debido, tanto desde el punto de vista social como institucional.

Para entender este largo período y, con ello, conseguir el resarcimiento de las víctimas, se requiere una nueva construcción del discurso de la historia que ponga en clave a las personas defensoras de los valores democráticos y, con ello, sacarlas de esa fase de olvido intencionado a la que se han visto sometidas durante este largo periodo. Es importante tener en cuenta no sólo a aquellas personas asesinadas durante estos períodos, que según las diferentes investigaciones en Andalucía se sitúan en torno a las 60.000, sino también a aquellas otras que sufrieron represión, extorsión, depuración o degradación. La violación de sus derechos y de los derechos internacionalmente reconocidos fue una constante que afectó tanto a las mujeres como a los hombres.

La situación de las mujeres andaluzas en esta contienda bélica ha sufrido mayor invisibilidad, como víctimas que sufrieron los efectos directos y colaterales de todas estas situaciones. Ellas fueron castigadas, en muchos casos por “delegación”, sufriendo vejaciones y violencia física. Se les degradó, humilló, despolitizó y deslegitimizó ante la opinión pública, negándoles su identidad, dejándolas reducidas al desarrollo de “funciones femeninas” e imponiéndoles un férreo control social, truncándoles su vida.

Por todo ello, es necesario la búsqueda de la verdad, justicia y reparación, y resarcir la invisibilidad y el olvido, la represión que en todas sus formas sufrieron las mujeres. Así se recoge expresamente en la exposición de motivos de la *Ley 2/2017, de 28 de marzo, de Memoria Histórica y Democrática en Andalucía*, la cual, inserta esta nueva concepción en todo su articulado y muy especialmente cuando se hace referencia a la realización de las investigaciones que se realicen de los hechos ocurridos en este periodo que se sitúa entre el 18 de julio de 1936, hasta la aprobación del primer Estatuto de Autonomía de Andalucía. Desde esta perspectiva, se han llevado a cabo desde la Junta de Andalucía algunas actuaciones específicas que culminan en el reconocimiento expreso de la situación que sufrieron muchas mujeres, como se ha señalado.

Para el ejercicio 2018 se tiene previsto que el programa 311 tenga especialmente presente a la situación de las mujeres represaliadas en todas las actuaciones que se lleven a cabo, tanto las referidas a la localización, la exhumación y la identificación de las víctimas. Entre las medias previstas, los datos obtenidos en los resultados que se obtengan incluirán la desagregación por sexo, además incluirán la perspectiva de género aquellas actuaciones dirigidas al estudio e investigación así como en las actuaciones de divulgación y difusión, con las que se procurará visibilizar a las mujeres en la contienda y darles el papel que históricamente se les ha usurpado.

#### PROGRAMA 52C COMUNICACIÓN SOCIAL

Los medios audiovisuales transmiten un ideario estereotipado sobre hombres y mujeres que influye profundamente en la opinión que la ciudadanía tiene sobre el papel que ambos deberían desarrollar en la sociedad. Esto lo hacen de una forma directa, a través de la

publicidad y del resto de contenidos no publicitarios, o de una forma más sutil a través del lenguaje empleado, o subliminal mediante las imágenes, sin un lenguaje aparente. Asimismo, el personal que trabaja en la Administración, tampoco es ajeno a dichos estereotipos, porque están impregnados en la cultura y contexto. Así pues, tras el diagnóstico y análisis de género, interno y externo, esta Dirección General concluyó lo siguiente:

En cuanto a la situación interna que afecta a su personal, se observó mediante un diagnóstico, que existía escasa participación femenina en las propuestas de formación general dentro de la organización. En cuanto al interés del personal por formarse en género a través de los cursos que imparte el IAAP, solo tres personas de puestos de gestión solicitaron cursos en esta materia, y dos de ellas fueron hombres. En conclusión, habría que fomentar la sensibilización y formación del personal en materia y perspectiva de género.

Respecto a la situación externa, es decir, los datos de la ciudadanía, se realizó una revisión teórica de varias investigaciones en la materia audiovisual. Se observó que, según los datos del año 2015, la brecha digital de género había disminuido 2/7 respecto a la situación del año 2012, aunque persistía. En cuanto al tipo de medio, la televisión, seguida de Internet eran los medios de mayor grado de penetración, con similar brecha de género en la cuota de audiencia. Sin embargo, existían estereotipos que subordinan a las mujeres en la publicidad. En este sentido, de 100 anuncios analizados por las Autoridades Reguladoras del Mediterráneo, el 30% de los anuncios reproducían estereotipos.

En términos generales, persiste la invisibilización de las mujeres en los medios al estar menos representada. Por ejemplo, con datos del año 2014, se aprecia que los tiempos de palabra en los informativos de las mujeres respecto a hombres son escasos, especialmente en información deportiva, el 5,4% frente al 94,6% del tiempo medio que ocupan los hombres, en información de ciencia y tecnología, donde las mujeres ocupan un 18,4% del tiempo, en crónica internacional (20%), en mercado laboral (28,5%) y en medio ambiente (30%). En resumen, el promedio de tiempo de palabra masculino es de un 68,4% y el de las mujeres el 31,6%.

En cuanto al análisis de la penetración de medios de prensa, las revistas y suplementos, existe una masculinización en la lectura de diarios y una feminización en lectura de revistas o suplementos, en concreto, en los diarios, el grado de penetración para las mujeres fue del 38,9% y la de los hombres del 47,7%. Y el Informe de pluralismo deportivo del Consejo Audiovisual de Andalucía, relativo al periodo 2011/2014 y la Decisión 73/2014 del mismo órgano, indican otra brecha de género, atendiendo a la distribución de los tiempos de palabra que se les conceden en las noticias deportivas, sólo un 2,2% de participación femenina en los deportes respecto al 97,8% de la masculina.

Se observa una mayor sensibilización del tratamiento del tema de la violencia de género en los medios de comunicación. Por otro lado, del seguimiento de las denuncias presentadas ante los Observatorios de género, se aprecia que la opinión pública es creciente en su crítica contra el sexismo y el tratamiento de la violencia de género. En dicho sentido, se observó un mayor número de quejas de mujeres, de edades comprendidas entre 18 a 40 años y con estudios universitarios.

Según el informe “Women in focus” (2015) sobre la situación de las mujeres en el Audiovisual andaluz, publicado por la Fundación Audiovisual de Andalucía, la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo audiovisual muestra una representación desigual, las mujeres representan el 28% y los hombres el 72%.

Por otro lado, según los datos del año 2015 del Observatorio Argos del Servicio Andaluz de Empleo, 13.300 mujeres se dedican en Andalucía a la rama de la información y comunicaciones, pero existe una brecha de género en cuanto a la contratación, así en la rama de actividades de programación y emisión de radio y televisión la contratación registrada se reparte entre el 73,3% de hombres y el 26,7% de mujeres y en las actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical, el 62,7% de hombres y el 37,3% de mujeres.

Igualmente, según los datos del Instituto Andaluz de la Mujer del año 2013, respecto al sector cinematográfico español, sólo un 8% de las películas que se produjeron en España fueron dirigidas por mujeres, y en Andalucía, de los 18 largometrajes de ficción rodados en 2013, solo uno fue dirigido por una mujer. Según AmecoPress (2012), en Andalucía, pese a que el 65% de las personas licenciadas de los estudios audiovisuales son mujeres, alcanzan el 7% en puestos de responsabilidad del sector y en el desarrollo de producción de obras audiovisuales alcanza el 35%. Las mujeres ocupan el 8% de los puestos de dirección cinematográfica, entre los puestos de guionistas un 15% y de producción sólo el 10%.

De todo ello se derivan las siguientes conclusiones:

1. Baja coordinación de actividades de información y comunicación para implicar a los recursos humanos del centro directivo sobre sexismo y perspectiva de género. Las causas de este problema están en el escaso interés formativo en contenidos de género, el movimiento de personal al que se había formado, la falta de existencia de aplicaciones informáticas que permitiesen desagregar por género y realizar un seguimiento cómodo de la información.
2. Brechas de género en el mercado laboral audiovisual, la escasa representación femenina en puestos de producción, coordinación o dirección y mayor representación en puestos asociados a roles femeninos, derivado de la cultura estereotipada y el escaso tiempo en el uso de la palabra de las mujeres.
3. Brechas de género en el consumo de lectura de diarios, suplementos y revistas.
4. Imagen poco igualitaria y uso de lenguaje sexista en los medios de comunicación. En especial en la publicidad se promueven valores sexistas, roles productivos y reproductivos.

El objetivo estratégico de género del programa el 52C es promover la igualdad de hombres y mujeres a través de las actividades que se encuentran en el ámbito de competencias de la Dirección General de Comunicación Social de la Consejería de la Presidencia, Administración Local y Memoria Democrática.

Este objetivo estratégico incluye los siguientes objetivos operativos:

**Objetivo 1.** Impulsar la coordinación de las actividades de información y comunicación institucional de la Junta de Andalucía con la perspectiva de género.

Las actuaciones previstas se dirigen a la elaboración de la Estrategia anual de comunicación de la Junta de Andalucía para 2018, en el marco de la línea de comunicación de la Junta de Andalucía, atendiendo a lo dispuesto en los artículos 57.1 y 58.2 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*, en relación con el deber de los poderes públicos de eliminar estereotipos de género en imágenes, así como fomentar la utilización de un lenguaje no sexista.

Estas actuaciones se desarrollarán prestando asistencia y asesoramiento técnico a las consejerías y sus entidades adscritas en todas las fases de los procesos de intervención relacionados con la gestión de la comunicación corporativa. Para ello, se hace imprescindible la formación y concienciación de todo el personal de dirección y gestión en el uso de la perspectiva de género. Se pretende que al finalizar 2018 se haya incrementado, respecto al periodo anterior, el número de acciones destinadas a mejorar la perspectiva de género. Para ello se impulsará la coordinación de actividades de información y comunicación institucional, incrementando la sensibilización en materia de género en la gestión profesional y diseñando un plan de comunicación para la eliminación del sexismo y los estereotipos. También se pretenden adaptar las aplicaciones informáticas que no desagregan por sexo.

Las acciones previstas para el año 2018 consistirán en:

- Antes de finalizar 2018, el personal de la Dirección General de Comunicación Social, debe tener al menos un curso de género adecuado a su función y, al menos el 50% de la plantilla debe haber asistido a la formación. De ese porcentaje, al menos el 80% debe mostrar una mejora en la aplicación de la perspectiva de género en su ámbito de actividad. La evaluación de los resultados de estas acciones se realizará *ex ante* y posterior a la formación.
- Realizar diagnósticos externos que sirvan de base para las propuestas de mejoras en la igualdad de género del sector audiovisual.
- Elaborar el documento de planificación estratégica.
- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de decisión y dirección de medios de comunicación social.
- Difundir los resultados de la situación a las consejerías para aumentar la colaboración en campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad de hombres y mujeres.
- Proponer al menos un código de conducta con el fin de asumir y transmitir el principio de igualdad de género en los medios de comunicación social.

- Elaborar al menos un código ético con referencias sobre representación equitativa.
- Implementar la aplicación COMJUNTA, utilizada para el seguimiento de campañas.

**Objetivo 2.** Garantizar que las normas elaboradas incluyan la perspectiva de género para disminuir las brechas de género relativas a los medios de comunicación social.

En todos los procesos de elaboración de normas, y en particular en la elaboración del proyecto de Ley Audiovisual de Andalucía, se tendrá en cuenta el eje transversal de género, teniendo como objetivo la inclusión de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el sector audiovisual andaluz. En la misma línea se actuará en el desarrollo y ejecución del Plan de ordenación e impulso del sector audiovisual que acompaña a la citada ley.

También se contemplará la perspectiva de género en la Orden que regula la concesión de los Premios Andalucía de comunicación audiovisual local, mediante la inclusión entre los criterios de valoración de los trabajos la equidad de género, evitando imágenes sexistas o estereotipadas que inciten a la violencia o sugieran ventajas en estas actitudes, así como en el Decreto de Coordinación de las acciones de comunicación institucional de la Junta de Andalucía, que desarrolla a su vez 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 legal realizada desde la Dirección General de Comunicación Social, según lo establecido en el *Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género*.

Todas las acciones anteriores requieren de personal especializado en género y evaluación de normas, subvenciones y contratos, capaz de visualizar la pertinencia y mejores acciones que proporcionen equidad en donde sea necesario. El fomento de códigos de buenas prácticas y la participación y comunicación en todos los procesos que realiza la Dirección General promoverá el conocimiento de la igualdad de género. Por ello, entre las acciones directas relacionadas con este objetivo y para desarrollar la estrategia de *mainstreaming* en los presupuestos, la Dirección General pretende las siguientes:

- Para la evaluación de normas, subvenciones y contratos, promover la coordinación con una persona especialista en género.
- Incorporar cláusulas para disminuir las brechas de género en la lectura de diarios en la Orden que regula la concesión de subvenciones para la mejora de la alfabetización mediática y para la promoción de la lectura de la prensa en Andalucía.
- Incorporar cláusulas que disminuyan la brecha de género en la contratación por las empresas del sector audiovisual.
- Mantener el criterio de género que valora los contenidos relacionados con el fomento de la igualdad de género.
- Impulsar los códigos de buenas prácticas sobre la perspectiva de género en las agencias de publicidad, a través de los criterios de adjudicación y baremo en los contratos de publicidad institucional.

- Incluir cláusulas en la concesión de licencias de radio y televisión, en las cuales se contemple que las empresas concurrentes presenten medidas que tiendan a disminuir las desigualdades entre hombres y mujeres, como planes o medidas de igualdad y/o conciliación familiar y laboral para su personal.

**Objetivo 3.** Garantizar y fomentar la igualdad de mujeres y hombres a través de la contratación pública, concursos y líneas de ayudas y subvenciones en los distintos ámbitos de la Comunicación Institucional.

Para ello, se incluirán cláusulas de género en la Orden que regula la concesión de subvenciones para la mejora de la alfabetización mediática y para la promoción de la lectura de la prensa en Andalucía y se mantendrá el criterio de género que valora los contenidos relacionados con el fomento de la igualdad de género en la citada Orden.

También se impulsará la elaboración de códigos de buenas prácticas en las agencias de publicidad, con perspectiva de género, que se tendrán en cuenta en los criterios de adjudicación y baremo en los contratos de publicidad institucional. En los procesos de concesión de licencias de radio y televisión, se contemplará que las empresas concurrentes presenten medidas que tiendan a disminuir las desigualdades entre hombres y mujeres, como planes o medidas de igualdad y/o conciliación familiar y laboral para su personal. Para este objetivo, las acciones directas que realizará la Dirección General de Comunicación Social, son las siguientes:

- Incluir la perspectiva de género en el proyecto de Ley audiovisual de Andalucía.
- Incorporar la perspectiva de género en todas las fases del Plan de ordenación e impulso del sector audiovisual que acompaña a la Ley audiovisual de Andalucía.
- Incluir criterios de valoración de los trabajos que eviten imágenes sexistas o estereotipadas, que inciten a la violencia o sugieran ventajas en estas actitudes en la Orden que regula la concesión de los Premios Andalucía de comunicación audiovisual local.
- Incorporar la perspectiva de género en el Decreto de coordinación de las acciones de comunicación institucional de la Junta de Andalucía, que desarrolla la elaboración de la Estrategia anual de comunicación institucional.
- Elaborar un informe de impacto de género sobre cualquier norma legal realizada desde la Dirección General de Comunicación Social, según lo establecido en el *Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género.*

**Objetivo 4.** Recomendar la aplicación de un uso no sexista del lenguaje y promover la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de las mujeres y los hombres en todos los medios de comunicación y publicidad.

Para ello, cuando las secretarías generales técnicas de las consejerías remiten la solicitud de informe favorable a la Dirección General de Comunicación Social para las campañas y acciones de comunicación que desarrollarán, se continuará pidiendo por escrito el compromiso de contemplar y exigir a las agencias y empresas adjudicatarias de contratos de

comunicación institucional, el cumplimiento del artículo 58 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*.

El Gabinete de Comunicación fiscaliza todas las acciones de comunicación institucional, estén o no centradas en la igualdad de género y son sometidas al control establecido en el vigente artículo 33 de la *Ley 1/2015 de 21 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2016*. Dicho control se realiza en dos pasos: en primer lugar, se autoriza la realización de la acción misma, indicando en el informe preceptivo y vinculante, entre otras cosas, la obligatoriedad de cumplir lo establecido en el artículo 58 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*, con respecto a la utilización de un uso no exista del lenguaje y la transmisión de una imagen de igualdad entre hombres y mujeres, libre de estereotipos sexistas. En segundo lugar, y tras el estudio y supervisión realizada por el citado Gabinete de las piezas creativas que formen parte de la concreta acción de comunicación, se comprueba lo anterior y su adecuación a la estrategia global de comunicación de la Junta de Andalucía, aprobándose la ejecución de la misma sólo cuando cumpla los requisitos indicados. Concretamente, las actividades previstas son las siguientes:

- Revisar las acciones institucionales desarrolladas en cuanto al cumplimiento de la utilización de un lenguaje no sexista.
- Remitir una guía sobre el uso del lenguaje inclusivo para todas las campañas institucionales en medios informativos o audiovisuales.
- Recordar a las secretarías generales técnicas que, en la ejecución de los trabajos, deben adecuarse a lo establecido en artículo 58 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género de Andalucía*.

**Objetivo 5.** Fomentar entornos o escenas, imágenes y mensajes en las acciones de comunicación y campañas de publicidad institucionales que promuevan la igualdad de género para su emisión en los medios de comunicación.

Las actuaciones previstas en este sentido son prestar asistencia y asesoramiento técnico a las consejerías en todas las fases de los procesos de intervención relacionados con la gestión de la comunicación corporativa, evitando el uso de lenguaje e imágenes sexistas y la falta de presencia equilibrada en la participación de hombres y mujeres en las imágenes gráficas, las secuencias de los anuncios y la locución de los mensajes.

Igualmente se velará por evitar la difusión de mensajes que hagan alusión a la violencia de género, el sexismo y toda clase de explotación de las mujeres en espacios y medios de comunicación publicitarios, así como por el rechazo de actitudes, comportamientos y situaciones discriminatorias y de violencia de género o que incluyan mensajes sexistas. Por último, las acciones que completan los resultados esperados para este objetivo son las siguientes:

- Realizar seguimiento a las secretarías generales técnicas de las consejerías en cuanto a la emisión de informe favorable o no de la Dirección General de Comunicación Social para las campañas y acciones de comunicación que desarrollen.



- Pedir por escrito el compromiso de contemplar y exigir el cumplimiento del art. 58 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, a las agencias y empresas adjudicatarias de contratos de comunicación institucional.
- Fomentar campañas contra la violencia de género, que impliquen a hombres y mujeres evitando la feminización del problema.
- Difundir a las consejerías los informes y directivas del Consejo Audiovisual sobre el tratamiento de violencia de género en los medios audiovisuales.
- Elaborar una guía de buenas prácticas para la mejora de una imagen igualitaria en los medios audiovisuales.

#### PROGRAMA 82A ACCIÓN EXTERIOR

En función del *Decreto de la Presidenta 12/2017, de 8 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías* (artículo 3.1), corresponden a la Consejería de la Presidencia, Administración Local y Memoria Democrática las competencias que tenía atribuidas la Consejería de la Presidencia y Administración Local. Dichas competencias están recogidas en el *Decreto 204/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia y Administración Local*, entre ellas, la coordinación de la acción exterior de la Junta de Andalucía y de las actuaciones derivadas de la integración de España en la Unión Europea. Así mismo, establece que corresponde a la Secretaría General de Acción Exterior, 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.

El desarrollo de las competencias de la Secretaría General de Acción Exterior, teniendo en cuenta las previsiones contempladas en el programa presupuestario 82A para el año 2018, no conllevan desigualdades efectivas entre hombres y mujeres en relación a las competencias de carácter institucional. Respecto a la ejecución de actuaciones dirigidas a la ciudadanía andaluza, entre las que tienen gran importancia las actividades de información y sensibilización, así como otras de formación e investigación, se tendrá en cuenta la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, con objeto de que no se produzcan diferencias en el tratamiento dirigido a hombres y mujeres, tanto si se trata de actuaciones desarrolladas directamente por este órgano gestor como si se realizan mediante convocatorias de subvenciones.

Para el año 2018, las actuaciones que se llevarán a cabo para la alcanzar los objetivos de la Secretaría General de Acción Exterior, son las siguientes:

**Objetivo 1.** Asegurar la representación institucional y fomentar la integración de Andalucía en el exterior.

Las actuaciones previstas para este objetivo se relacionan con los acuerdos internacionales y con la defensa y promoción de los intereses de Andalucía en el exterior. En los cuales, se supervisará que no se produzca el uso de un lenguaje sexista en los textos de los acuerdos.

En cuanto a la defensa y promoción de los intereses de Andalucía en el exterior, así como en la participación de Andalucía en los órganos de coordinación de la Administración General del Estado o en los órganos de la Unión Europea, se realizará mediante actuaciones que tengan en cuenta la perspectiva de género, fomentando que la participación de hombres y mujeres en los equipos de los proyectos de estudios e investigación se realice de forma equilibrada, al igual que la composición de las mesas de trabajo. Igualmente, en los actos de representación, se fomentará que la presencia de hombres y mujeres sea igualitaria.

**Objetivo 2.** Fomentar la información y formación en materias relacionadas con la Unión Europea.

La Secretaría General de Acción Exterior tiene entre sus competencias 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, con la finalidad de hacer llegar a la ciudadanía andaluza información que mejore su conocimiento del proceso de integración de la Unión Europea, de sus instituciones y de las políticas dirigidas a la ciudadanía europea.

Para ello, se realizarán actuaciones relacionadas con la coordinación y apoyo a la Red de Información Europea de Andalucía, la concesión del Premio Jóvenes Andaluces Construyendo Europa, así como del Premio Andaluz de Investigación sobre la Integración Europea, la publicación de la revista Europa Junta, dedicada a informar sobre la Unión Europea desde hace 25 años, o, así mismo, conceder becas de formación sobre la Unión Europea y las comunidades andaluzas en el exterior. Las bases y normas reguladoras de las citadas actuaciones contemplarán la integración de la perspectiva de género, tanto en el texto de las mismas como, en su caso, en las imágenes que se generen.

En el desarrollo de las actuaciones que favorezcan el conocimiento de la Unión Europea, la integración de la perspectiva de género se realizará mediante el uso del lenguaje e imagen no sexista, para que el acceso a información sobre la Unión Europea se produzca sin estereotipos de género. Igualmente, las estadísticas que afecten a estas actividades incluirán la variable sexo cuando estén referidas a personas.

En las actividades formativas, se fomentará la participación equilibrada de hombres y mujeres en las becas de formación mediante el establecimiento de criterios que no discriminen por motivo de género. En las actividades de información y sensibilización, se difundirán los logros de las políticas europeas destinadas a superar las desigualdades entre hombres y mujeres.

Por otro lado, en aquellas actuaciones formativas, informativas y de divulgación desarrolladas por los miembros de la Red de Información Europea de Andalucía, se promoverá el uso inclusivo y no sexista del lenguaje e imágenes en todos los documentos y soportes de información. Así mismo, se incorporará la variable sexo en la información estadística que se derive de la ejecución de las actividades subvencionadas.

**Objetivo 3.** Fomentar la cooperación con otras regiones y coordinar la cooperación territorial.

En el desarrollo de las actuaciones de cooperación con otras regiones y de coordinación de la cooperación territorial, se fomentará la participación equilibrada de hombres y mujeres, en especial en la constitución de las mesas o grupos de trabajo. Estas actuaciones están dirigidas a coordinar, apoyar e impulsar la participación andaluza en programas de cooperación territorial europea y de cooperación con la Euroregión Algarve–Alentejo–Andalucía, así como a participar en iniciativas, grupos y eventos de cooperación con otras regiones. En estas actuaciones, se tendrá en cuenta la perspectiva de género, al igual que en las actuaciones específicas de divulgación de la cooperación territorial en la Junta de Andalucía, evitando el uso sexista de las imágenes y fomentando una visibilización de situaciones igualitarias de mujeres y hombres en el uso del lenguaje.

Respecto a las estadísticas que se generen en la realización de informes y estudios sobre cooperación con otras regiones y sobre la coordinación de la cooperación territorial, se contemplará la variable sexo en los datos que, por su naturaleza, lo permitan.

Por otro lado, el instrumento de cooperación territorial, el Observatorio de cooperación territorial de Andalucía, tendrá en cuenta la perspectiva de género para obtener y difundir información.

Con carácter general, las actividades relacionadas con la cooperación en la Euroregión Algarve–Alentejo–Andalucía se llevarán a cabo teniendo en cuenta la perspectiva de género, visibilizando de igual forma a hombres y mujeres, tanto en los eventos conjuntos que se realicen, como en la producción de estudios y publicaciones relacionados con la Euroregión. Respecto a las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, para el fomento de la cooperación transfronteriza en la Euroregión Alentejo–Algarve–Andalucía, aprobadas mediante Orden de 28 de julio de 2016, se contemplan, entre los criterios de valoración, las actuaciones que se desarrollen para una efectiva consecución de la igualdad de género.

**Objetivo 4.** Fomentar la participación de los andaluces y las andaluzas en el mundo.

Se tiene previsto fomentar la participación igualitaria de mujeres y hombres favoreciendo la visibilidad de las actividades divulgativas, formativas y de investigación, para que sean accesibles tanto a los hombres como a las mujeres que componen las comunidades andaluzas en el mundo.

De forma específica, se potenciará 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.

Finalmente, se promoverá la sensibilización y formación para favorecer una participación igualitaria de los hombres y de las mujeres andaluzas pertenecientes a las comunidades andaluzas en el mundo, con el objeto de fortalecer la presencia e influencia de los andaluces y las andaluzas en actuaciones que desarrollen en los lugares en que residan fuera de Andalucía. En los estudios que se realicen, se analizará la información utilizando la perspectiva de género. Así mismo, se realizarán las estadísticas relacionadas con las comunidades andaluzas en el mundo contemplando la variable sexo.

## AGENCIA PÚBLICA DE LA RADIO Y TELEVISIÓN DE ANDALUCÍA (RTVA) Y CANAL SUR RADIO Y TELEVISIÓN, S.A.

El Estatuto de Autonomía para Andalucía dispone en el artículo 210 que el servicio y la gestión de la Radio y Televisión de Andalucía tienen carácter público y se prestarán mediante gestión directa, así como que la Junta de Andalucía gestionará directamente un servicio de radio y televisión pública. La *Ley 18/2007, de 17 de diciembre, de la Radio y Televisión de titularidad autonómica gestionada por la Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía (RTVA)*, encomienda en su artículo 2.1, a la RTVA la función y misión de servicio público de radio y televisión, determinando, en el apartado 2, que se atribuye a la RTVA la gestión directa del servicio público de radio y televisión para ser ejercida de forma efectiva por medio de las sociedades mercantiles del sector público andaluz adscritas a ella.

Asimismo, en aplicación de lo establecido en el artículo 7 de la citada Ley 18/2007, de 17 de diciembre, el Pleno del Parlamento de Andalucía aprobó la Carta del Servicio Público de la RTVA mediante Resolución de 15 de octubre de 2010 de la Presidencia del Parlamento de Andalucía. Esta carta tiene una vigencia de seis años, prorrogables y establece las prioridades de actuación y las estrategias para la consecución de objetivos generales de la RTVA y de sus sociedades y ha de ser desarrollada y especificada para periodos de tres años en un Contrato-Programa a acordar entre el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía y la RTVA, según lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 8 de la Ley 18/2007, de 17 de diciembre. Las competencias de estas sociedades (artículo 4 de la Ley 18/2007, de 17 de diciembre) establecen que las programaciones que, a través de sus sociedades filiales, ofrezca la RTVA harán compatibles el objetivo de rentabilidad social con el principio de eficiencia económica y deberán:

- Promover el respeto a la dignidad humana y, especialmente, a los derechos de la juventud y de la infancia, la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación por motivos de nacimiento, raza, ideología, religión, sexo u orientación sexual, o cualquier otra circunstancia personal o social.
- Favorecer la erradicación de la violencia de género y la promoción de los valores de convivencia e interculturalidad.
- Y contribuir a la educación permanente de la ciudadanía.

La disposición adicional tercera de la *Ley 18 /2007, de 17 de diciembre, de la Radio y Televisión de Andalucía*, define que se entiende por presencia o composición equilibrada de hombres y mujeres en los siguientes términos: "A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento. Las programaciones, contenidos y servicios que presten la RTVA y sus sociedades filiales se adecuarán permanentemente a la evolución y progreso social, y a la identidad, necesidades y preferencias del conjunto de la sociedad andaluza, atendiendo a las expectativas de los distintos sectores de población y actuando como agente vertebrador y cohesionador de la realidad, pluralidad y diversidad cultural, social, etnográfica, económica y política de Andalucía."

En el acuerdo de 27 de diciembre de 2016 del Consejo de Gobierno, se aprueba el II Contrato–Programa entre el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía y la Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía, con una vigencia inicial del año 2017 a 2019.

**Los objetivos de igualdad de género** para el presupuesto 2018 de la RTVA y Canal Sur Radio y Televisión son los siguientes:

La Radio Televisión Pública de Andalucía asume, como valor fundamental, la defensa y práctica de acciones positivas para alcanzar la igualdad plena entre hombres y mujeres en la sociedad actual. El presupuesto de la RTVA y Canal Sur Radio y Televisión S.A. (CSRTV) para 2018 mantiene el enfoque de género de ejercicios anteriores y está en línea con la filosofía de un presupuesto orientado a resultados que se considera simultáneamente como un objetivo y una oportunidad. Así queda expresado explícitamente en el PAIF, que toda actividad del grupo de empresas, interna–organizativa y de producción de contenidos audiovisuales y multimedia, contempla el desarrollo permanente de acciones de igualdad, integrando la dimensión de género en todos los ámbitos de la empresa y de la sociedad, para colaborar en el camino de la igualdad de género real y efectiva así como en el pleno ejercicio de los derechos de la ciudadanía y la erradicación de la violencia de género como expresión más trágica de esa desigualdad. La RTVA y CSRTV, asumen como propio el acuerdo unánime de las instituciones autonómicas en este sentido y promueven la defensa de lo que es un derecho humano fundamental.

Cabe destacar el desarrollo progresivo del Plan de Igualdad, en el que se contemplan medidas destinadas a paliar las discriminaciones por razón de género, en la que persisten roles discriminatorios y estereotipados. En esa línea se desarrollan acciones de formación y promoción. Asimismo, medidas destinadas a impulsar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección del grupo RTVA; las que faciliten la conciliación en el ámbito laboral y promuevan la implicación de los hombres en la responsabilidad del cuidado familiar y el mantenimiento del hogar, mediante una distribución equitativa por sexos de los puestos de trabajo y permisos; y el fomento de una presencia equilibrada en la responsabilidad directiva, y vigilar que siga siendo mayoritaria y paritaria la responsabilidad de mujeres en las ediciones de informativos y la coordinación de contenidos.

Para 2018, las programaciones de CSRTV mantendrán el compromiso con la igualdad de género, que se llevará a cabo con la implicación de toda la empresa, desde la dirección a todos y todas sus profesionales, y también estableciendo alianzas con instituciones y/o organizaciones que trabajan con el mismo objetivo.

Los equipos de profesionales de la radio y televisión, para cumplir ese compromiso, cuentan con instrumentos ya desarrollados, que se refieren expresamente a estos objetivos, 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. El objetivo es vigilar la no utilización del lenguaje sexista, tanto en informaciones, como entretenimiento o publicidad, en este último caso, acudiendo a Autocontrol ante cualquier duda.

En el año 2018, seguirá en vigor el Convenio Marco con el Instituto Andaluz de la Mujer, que se ha renovado el día 14 de junio de 2017. En el mismo, se contempla la colaboración

en acciones, entre las que destacan, además de la lucha contra la discriminación por razón de género, la apuesta por visibilizar el papel de las mujeres y la sensibilización de los y las jóvenes mediante acciones de formación conjuntas.

Se prevé continuar con un uso no sexista del lenguaje y promover la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de las mujeres y hombres en todas las emisiones de Canal Sur. En este sentido, existe un compromiso firme de la dirección y gestores/as de recursos y contenidos, manteniendo una alianza entre el Consejo Profesional de Canal Sur, el Consejo Audiovisual, y el IAM, entre otros.

Por último, se garantizará y fomentará la igualdad de mujeres y hombres a través de la contratación pública y los concursos. En este sentido, se está estudiando la fórmula jurídica que permita incorporar la perspectiva de género en el 100% de los pliegos de ofertas públicas que tramita la Comisión de Contratación de la RTVA y Canal Sur, estableciendo una cláusula de preferencia conforme al régimen jurídico aplicable a ambas.

**En la Radio**, en lo que se refiere a contenidos de actualidad e informativos, Canal Sur Radio, Radio Andalucía Información y Canal Fiesta mantendrán las acciones positivas para dar visibilidad a las mujeres, como el aumento progresivo de mujeres en las tertulias de actualidad en los principales informativos. En el caso de Canal Sur Radio, en el programa Hora Sur Noche, editada por Carmen Rodríguez Garzón, la tertulia está compuesta sólo por mujeres y el contenido es el mismo que en cualquier otra tertulia. Además se desarrollarán campañas, destacando las dirigidas a los y las jóvenes en el Canal Fiesta. La cadena musical, con un público joven, lanza mensajes durante todo el año contra el acoso telefónico a las mujeres más jóvenes, y contra los estereotipos sobre la imagen.

**En Televisión**, se seguirán aplicando en sus informativos los criterios profesionales para la correcta información de los asuntos de violencia de género, por los que mereció en el año 2016 ser considerada la televisión que mejor tratamiento hace de estos asuntos, según el Consejo Audiovisual de Andalucía. La tarea de la visibilidad y la lucha contra la violencia de género, estará presente de forma transversal durante todo el año en diferentes programas temáticos en Canal Sur TV y Andalucía TV y en los informativos diarios, de gran seguimiento en la Comunidad. Los objetivos específicos a desarrollar con el presupuesto de 2018 serán los siguientes:

- Impulsar la participación de mayor número de mujeres en las tertulias de actualidad diarias.
- Fomentar reportajes en Andalucía Directo en la línea de poner en valor la pluralidad real de la actividad de las mujeres y promover el conocimiento del principio de igualdad entre hombres y mujeres, así como concienciar sobre hábitos estancados, esos que ahondan en el discurso social predominante, y –por el contrario– aquellos que estimulan una sociedad más igualitaria.
- Continuar realizando campañas por la igualdad, en distintos formatos y soportes, y contra la violencia machista, como se ha venido realizando en pasados ejercicios. En ellas los/as comunicadores/as de la casa se implican directamente y se comprometen.

- En torno a las fechas de 8 de marzo y 25 de noviembre, emblemáticas en la lucha por la igualdad y de lucha contra la violencia contra las mujeres, CSRTV realizarán programaciones transversales, programas especiales, campañas en las que se implicará todo su capital humano y darán cobertura y apoyo a todo tipo de actos y movilizaciones organizados por instituciones y asociaciones.

Por áreas temáticas, se tiene previsto implementar las siguientes medidas:

- Participación en producciones de la industria audiovisual

RTVA es consciente del papel que juegan en Andalucía las empresas productoras de televisión, de cine, de documentales de creación y de animación y el papel que le corresponde en ese entorno. Ahora hay un número muy importante de empresas dedicadas al audiovisual, ha aumentado el número de actores, actrices, directoras, directores, productoras, empresas de servicios y de creación audiovisual, con un alto nivel de competitividad y fundamentales para la industria del ocio y del entretenimiento cultural. Con ellos también se tiene previsto trabajar integrando la perspectiva de género en las actividades previstas.

Con carácter general, en los proyectos de cine en que participa la RTVA incorporan estos objetivos de igualdad, y de manera específica hay que destacar que Canal Sur tiene en cuenta los contenidos dedicados a la igualdad y la presencia de mujeres en la dirección o al frente de los proyectos que se presentan, fomentando que sigan aumentando, a pesar de que en el sector escasean las mujeres en esas áreas. En 2018 habrá títulos, películas de ficción, TV–Movies y documentales cuyo contenido girará en torno a situaciones que viven las mujeres, ofreciendo una imagen igualitaria de mujeres y hombres y denunciando las diferencias que aún subsisten por cuestión de género.

- Publicidad

En el caso de la publicidad, Canal Sur seguirá velando para evitar la difusión de mensajes negativos que hagan alusión a la violencia de género, el sexismo y toda clase de explotación de las mujeres en espacios publicitarios, es decir, de actitudes, comportamientos y situaciones discriminatorias y de violencia de género o que incluyan mensajes sexistas. En este sentido, RTVA es miembro de Autocontrol, sistema de autorregulación y de control de los mensajes comerciales y de publicidad.

- En el ámbito del personal de RTVA y sus Filiales

La Agencia Pública Empresarial de RTVA mantiene desde su creación el compromiso de integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su organización, estableciendo y desarrollando las políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, e impulsando y fomentando medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización. La profundización en el cumplimiento de estos principios recogidos en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, seguirá sustentándose a través de la implantación del Plan de Igualdad de RTVA. Estructurado por áreas temáticas de actuación, y en el que se establecerán los correspondientes sistemas de desarrollo, seguimiento y evaluación, con el fin de avanzar en la consecución de la igualdad real entre trabajadoras y trabajadores en la empresa, así como fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Se continuará desarrollando las medidas disponibles y contempladas en la normativa laboral y en el vigente Convenio Colectivo de la RTVA y su Sociedad Filial, como las bajas/permisos por maternidad, la cesión al padre del permiso maternal, el permiso de paternidad, la reducción de jornada por lactancia, la reducción de jornada por guarda legal, la reducción de jornada por otros motivos, la excedencia por cuidado de hijo/a o familiar, la excedencia voluntaria, y el permiso por enfermedad grave, fallecimiento, o por cuidado de familiares.

Respecto a los indicadores de seguimiento de las mejoras previstas en el ámbito de personal, cabe señalar los siguientes puntos:

- Garantizar una mirada y lenguaje no sexista, ni estereotipado, en todos los procesos de comunicación emanados directa o indirectamente de una entidad.
- Actualización y aplicación permanente del Reglamento de la Mesa de Contratación desde la perspectiva de género.
- Integrar la perspectiva de género en el diseño de la formación del personal en el grupo empresarial de la RTVA.
- Ampliar medidas específicas de apoyo a las mujeres víctimas de la violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
- Seguir avanzando en la aplicación del actual Protocolo de acoso.

En este sentido, se han impulsado la puesta en práctica de una serie de medidas de actuación, entre las que destacan los Planes de Igualdad de RTVA y de Canal Sur Radio y Televisión, S.A. (antes Canal Sur Radio, S.A. y Canal Sur Televisión, S.A.) que se encuentran actualmente en vigor.

En este mismo orden de cosas, cabe añadir que el Instituto Andaluz de la Mujer está actualmente impulsando la elaboración del *II Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Andalucía*, compromiso del Consejo de Gobierno, cuya estructura inicial ya ha sido informada favorablemente por la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en el que se recogen una serie de medidas cuya ejecución ha sido asignada a esta empresa. Entre estas medidas se encuentran algunas que afectan a la política de personal y a la repercusión social de la misma, contempladas en el presente presupuesto para garantizar la consecución de los resultados propuestos, tales como la potenciación, a través de los medios de comunicación, de mensajes que indiquen las ventajas sociales de las actitudes y comportamientos no sexistas, el impulso de una programación de radio y televisión con contenidos basados en valores de igualdad, implicando a los profesionales del medio en la transmisión del principio de igualdad entre mujeres y hombres en su práctica profesional y el análisis con perspectiva de género de los contenidos e imágenes utilizados tanto en los medios de comunicación como en campañas de publicidad, con recomendaciones sobre la utilización de un lenguaje no sexista. Asimismo, aquellas medidas destinadas a impulsar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección del grupo RTVA, que faciliten la conciliación laboral y promuevan la implicación de los hombres en la responsabilidad del cuidado familiar, mediante una distribución equitativa por sexos de los puestos de trabajo y permisos.



## 05.00 CONSEJO CONSULTIVO DE ANDALUCÍA

### 11D ALTO ASESORAMIENTO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

Siendo un deber de los poderes públicos el potenciar que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas (artículo 5 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*), el Consejo Consultivo de Andalucía, por la función que tiene encomendada de alto asesoramiento del Consejo de Gobierno y de las administraciones públicas andaluzas, cumple un papel destacado en la vigilancia del cumplimiento de este principio.

Así, en las consultas que se refieren a los asuntos que figuran en los apartados 1, 2 y 3 del artículo 17 de la *Ley del Consejo Consultivo* –anteproyecto de reforma del Estatuto de Autonomía, anteproyectos de leyes y proyectos de reglamentos que se dicten en ejecución de las leyes y sus modificaciones–, uno de los aspectos que se examinan con especial atención es la incorporación del preceptivo informe de evaluación de impacto de género, realizando al respecto las observaciones oportunas.

En cuanto al resto de asuntos objeto de informe por el Consejo Consultivo de Andalucía, además de tener presentes las distintas medidas que pueden incidir en la promoción de la igualdad de género, se evalúa y formulan recomendaciones acordes con las directrices para la utilización del lenguaje inclusivo de género, establecidas en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*, y la *Instrucción de 16 de marzo de 2005, de la Comisión General de Viceconsejeros* para evitar el uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía.

Respecto de la composición de los órganos paritarios del Consejo Consultivo de Andalucía – pleno y comisiones–, se observa el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres conforme a lo preceptuado en el artículo 11 de la referida *Ley para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*.

En cuanto al personal adscrito a la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) en esta institución, en la aplicación de su régimen jurídico se observan cuantas medidas puedan redundar en la consecución de la promoción de la igualdad de género.

## 06.00 CONSEJO AUDIOVISUAL DE ANDALUCÍA

### 11H AUTORIDAD Y ASESORAMIENTO AUDIOVISUAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA

Los medios de comunicación de Andalucía deben adoptar las disposiciones establecidas en la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía* y la *Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género* que persiguen los siguientes objetivos:

- La adopción, mediante la autorregulación, de códigos de conducta con el fin de asumir y transmitir el principio de igualdad, así como de garantizar la adecuada difusión de las informaciones relativas a la violencia de género.
- La erradicación de mensajes publicitarios sexistas, discriminatorios, vejatorios, estereotipados o que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia de género.
- La difusión de información sobre la protección a las mujeres víctimas de violencia de género y de campañas de sensibilización.
- La transmisión de una imagen igualitaria y no estereotipada de hombres y mujeres en el ámbito de la información y de la comunicación.
- Los medios públicos deben además colaborar e impulsar acciones de publicidad específicas para la prevención y erradicación de la violencia de género.
- El uso de un lenguaje no sexista.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 4.2 de la *Ley 7/2010, de 31 de marzo, General de Comunicación Audiovisual*, la comunicación audiovisual no debe incitar al odio o a la discriminación por razón de género y debe ser respetuosa con la dignidad humana y los valores constitucionales, con especial atención a la erradicación de conductas favorecedoras de situaciones de desigualdad de las mujeres.

Es cometido del Consejo Audiovisual de Andalucía velar y asegurar que estos principios rectores de la legislación se cumplan en las más de setecientas emisoras de radios y canales televisivos sobre las que tiene competencia y, en relación con otros medios de comunicación audiovisuales que se reciben en Andalucía, puede interesar a los organismos competentes para que adopten las medidas correctoras ante conductas contrarias a la legislación vigente.

El plan estratégico del consejo ha priorizado para 2018 los siguientes objetivos:

**Objetivo 1.** Combatir la transmisión de estereotipos sexistas a través de la comunicación audiovisual, especialmente en programas y comunicaciones comerciales dirigidos a menores de edad.

**Objetivo 2.** Reducir los importantes desequilibrios existentes entre hombres y mujeres en el ámbito de la información y, en particular, aquella relativa al deporte. El consejo realiza diferentes informes anuales sobre la programación informativa y deportiva que difunde la RTVA y las emisiones para Andalucía de RTVE, así como sobre una muestra representativa de las televisiones locales públicas.

**Objetivo 3.** Promover la autorregulación de los medios de comunicación y de sus profesionales para contribuir a la sensibilización y prevención hacia la violencia de género.

**Objetivo 4.** Fomentar la alfabetización mediática, especialmente entre los y las menores de edad, para contribuir a que la población desarrolle la capacidad de acceder, comprender y evaluar críticamente distintos aspectos de los medios de comunicación y de la publicidad, así como al conocimiento de la reglamentación.

**Objetivo 5.** Interesar a los organismos competentes para que tanto la *Directiva Europea de Servicios de Comunicación Audiovisual* como la legislación autonómica, incorporen medidas que, de manera efectiva, salvaguarden los derechos de las mujeres en relación a los medios de comunicación.

**Objetivo 6.** Conocer las actitudes de la ciudadanía frente a los contenidos discriminatorios y sexistas.

Según el Barómetro audiovisual de Andalucía 2016, realizado por el Consejo Audiovisual de Andalucía, el 50% de andaluces mayores de 15 años asegura que es frecuente encontrar en Internet contenidos que discriminan a las mujeres y fomentan el machismo. El 33,5% se muestra a favor de eliminar absolutamente la pornografía que se difunde a través del ciberespacio y para el 62,4% sería necesario asegurar filtros y controles que impidan a los y las menores acceder a estos contenidos. Por otra parte, han aumentado ligeramente las quejas recibidas en la Oficina de defensa de la audiencia por la difusión de contenidos sexistas (23% del total de las reclamaciones en 2016).

El informe que realiza el Consejo Audiovisual de Andalucía cada año sobre la presencia de hombres y mujeres en los informativos diarios de las televisiones públicas de Andalucía en 2016 aprecia una pequeña reducción de la brecha de género. Las intervenciones femeninas alcanzaron la cifra más alta desde 2009 (31,7%), superándose la tendencia negativa registrada el año anterior. La disparidad es aún mayor cuando se toma como referente la duración del tiempo de palabra, ya que la duración de las intervenciones masculinas son como promedio un 6% más largas que las femeninas, diferencia que se eleva al 21% en los roles no políticos. En la muestra analizada de 2016, las intervenciones masculinas duran 426 horas (70,5%) y las femeninas 178 (29,5%).

Se ha producido un descenso en el tiempo de antena de las mujeres expertas frente a los hombres. En 2016 se ha invertido la tendencia positiva que se había registrado el año anterior y vuelve a disminuir la presencia de mujeres expertas consultadas por los medios analizados. Este retroceso es relevante ya que la selección de las personas expertas que intervienen en la programación es una decisión que corresponde exclusivamente al medio de comunicación. Es por tanto, un ámbito donde pueden adoptar acciones concretas las

televisiones analizadas para reducir la brecha de género. Tampoco se ha reducido la brecha de género en la programación y la información deportiva.

Sólo el 25,5% de las personas expertas que intervinieron en los telenoticiarios en 2016 son mujeres (casi dos puntos menos que en 2015) frente al 74,5% de hombres. Este retroceso obedece al incremento de la brecha de género entre las personas expertas en los informativos autonómicos de la RTVA y la 1 de TVE que, además, son los que mayor impacto social tienen. Para Naciones Unidas, el mayor paso para eliminar las diferencias por razón de género en los medios de comunicación está precisamente en las personas entrevistadas por su experiencia personal<sup>2</sup>.

La distribución temática de los tiempos de antena femeninos y masculinos refuerza una proyección estereotipada de la imagen de hombres y mujeres al asociarse con roles y funciones tradicionalmente asignados a los respectivos sexos. En este aspecto, no se han producido cambios significativos durante el periodo analizado salvo en la crónica política, donde en 2012 se registró un espectacular incremento del tiempo de palabra femenino que, sin embargo, ha ido decreciendo progresivamente desde entonces pasando del 38% al 30% registrado en 2016.

Las mujeres intervienen en mayor medida en todas las televisiones analizadas para abordar asuntos relacionados con la educación, sanidad y sociedad mientras que los hombres monopolizan la información deportiva, las noticias científicas y tecnológicas, las relacionadas con el mundo laboral y la crónica internacional.

Por otra parte, desde el año 2010, este consejo realiza un seguimiento sistemático de las noticias sobre violencia de género difundidas en televisiones públicas de Andalucía, utilizando ocho indicadores que permiten valorar los avances y retrocesos. Los informes realizados a partir de 2013 evidencian una mayor sensibilización de los medios analizados hacia este problema, evolución positiva que se mantiene en 2016, especialmente en la RTVA.

La violencia de género ha sido, al igual que el año anterior, el cuarto asunto con mayor relevancia informativa en los telenoticiarios de los canales públicos de Andalucía. Sigue siendo un reto para el consejo lograr que los servicios de comunicación audiovisual asuman las normas deontológicas consensuadas con el sector y recogidas en la Guía para el tratamiento informativo de la violencia de género.

Al respecto procede señalar que el *Pacto de Estado sobre Violencia de Género* aprobado en julio de 2017, incorpora la mayor parte de las propuestas realizadas por el Consejo Audiovisual de Andalucía, que fue convocado en mayo por la subcomisión que sobre este asunto constituyó el Congreso.

Entre las acciones previstas destacan las siguientes:

- La celebración de unas jornadas sobre periodismo deportivo que, desde una perspectiva de género, permitan promover la autorregulación de los medios de comunicación para luchar contra los estereotipos, así como visibilizar las competiciones deportivas

<sup>2</sup> <http://www.unwomen.org/es/news/stories/2015/11/press-release-gmmp>.

femeninas y a las deportistas. Se extenderá además, en el ámbito provincial, la firma del Pacto por la igualdad y el pluralismo deportivo suscrito, incorporando a otros agentes relevantes, como la universidad.

- El consejo participará en dos estudios internacionales sobre el tratamiento informativo de la violencia de género y sobre igualdad en los programas deportivos.
- A la convocatoria de la IV edición de los premios “El audiovisual en la escuela” que persiguen fomentar la alfabetización mediática, con perspectiva de género, en los centros educativos de Andalucía, se le sumará la celebración de cursos de formación específicos sobre esta materia.
- El consejo ampliará la monitorización de las televisiones públicas para la realización de estudios e informes sobre la imagen de las mujeres, velará para que se impulsen las acciones de publicidad específicas para la prevención y erradicación de la violencia de género, así como mejorará el control de los contenidos que pudieran vulnerar la legislación. Uno de los retos que comparten los organismos reguladores europeos es Internet, teniendo en cuenta que se han incrementado considerablemente los prestadores del servicio de comunicación audiovisual que utilizan exclusivamente esta vía de difusión y que la población andaluza percibe que se trata de un medio en el que la discriminación de las mujeres se manifiesta con frecuencia.

## 09.00 CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y CONOCIMIENTO

Las políticas públicas que desarrolla la Consejería de Economía y Conocimiento en las áreas competenciales fijadas en el *Decreto 205/2015, de 14 de julio, por el que se regula su estructura orgánica*, responden a las líneas estratégicas programadas en la Agenda por el empleo, Plan económico de Andalucía 2014–2020 que, en consonancia con la Estrategia europea 2020, inspiran todos los instrumentos de planificación de la actividad del departamento: Plan estratégico de internacionalización de la economía andaluza Horizonte 2020, Plan de actuación del trabajo autónomo de Andalucía (Horizonte 2020), Plan estadístico y cartográfico de Andalucía, Plan andaluz de investigación, desarrollo e innovación (PAIDI) 2020, y Modelo de financiación de las universidades públicas de Andalucía.

La perspectiva de la igualdad de género ha estado presente en la formulación y elaboración de dichos planes, y en su ejecución y seguimiento se toman en consideración sistemáticamente, las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniéndose en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros al objeto de adaptar las actuaciones previstas en los planes a la consecución de la eliminación de los efectos discriminatorios y al fomento de la igualdad entre hombres y mujeres, tal como se detalla en los siguientes apartados correspondientes a los programas presupuestarios que se gestionan por la Consejería y sus entidades dependientes, a través de los cuales se pretende contribuir a la reducción de las brechas de género en los ámbitos de la Educación Superior, la I+D+i, del emprendimiento y de la internacionalización de la economía andaluza.

### 42J UNIVERSIDADES

A través de este programa presupuestario se desarrollan actuaciones dirigidas a alcanzar la excelencia de las universidades públicas de Andalucía, fomentando las buenas prácticas, la movilidad internacional y la equidad en el acceso a la universidad. De esta forma se consigue que la Enseñanza Superior sea más competitiva en el Espacio europeo y en el ámbito internacional.

Las actuaciones previstas en este programa se desarrollan en ejecución de la *Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades*, y del *Decreto Legislativo 1/2013, de 8 de enero, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley andaluza de Universidades*, que incluyen la perspectiva de género como eje transversal.

En el modelo de financiación de las universidades, la financiación básica de estos organismos está desagregada en financiación básica operativa, financiación básica para inversión y financiación básica para la investigación. Así mismo, se desarrollan numerosos programas de excelencia, que van desde el apoyo a prácticas en empresas, apoyo a los estudiantes para movilidad y competencias de idiomas, excelencia en programas académicos, etc.

En 2018 adquiere especial protagonismo la bonificación del 99% del coste de las asignaturas aprobadas en primera matrícula, que se aplica en los estudios de Grado y Máster. Es una medida pionera en España con la que Andalucía da un paso firme hacia la gratuidad de la Educación Superior, que ya es un derecho en países referentes en Europa, como Alemania o Francia.

El nuevo modelo de financiación, que actualmente está en fase de negociación con las propias universidades, continuará con la senda del anterior modelo en el que se busca la integración de las mujeres en los distintos sectores universitarios, aumentando el porcentaje de investigadoras principales y catedráticas, así como la presencia de las mujeres en los órganos de gobierno de la universidad.

El **objetivo** final de este programa es contribuir a que el sistema público andaluz de universidades sea un agente de cualificación de capital humano, generador y vector de transferencia de conocimiento, para lo cual la toma de las diferentes decisiones se lleva a cabo en el marco del consenso y el diálogo entre las universidades y los agentes sociales, basado en la aplicación del principio de igualdad de oportunidades.

#### 54A INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA E INNOVACIÓN

Con cargo a este programa presupuestario se desarrollan las competencias que corresponden a la Consejería de Economía y Conocimiento en materia de coordinación y fomento de la investigación científica y técnica, transferencia del conocimiento y tecnología en el sistema andaluz del conocimiento, así como las que corresponden a la Agencia Andaluza del Conocimiento en relación con el fomento, gestión, evaluación y acreditación de las actividades de investigación, desarrollo e innovación entre los agentes del sistema andaluz del conocimiento, fomento de la innovación tecnológica y formación universitaria en otros países.

La *Ley 16/2007, de 3 de diciembre, Andaluza de la Ciencia y el Conocimiento*, estableció el principio de planificación como instrumento de programación, fomento y evaluación de las políticas en investigación científica y técnica establecidas por el Consejo de Gobierno, que deben estar orientadas a la mejora de la cohesión social y territorial, al impulso de la competitividad empresarial y a la rentabilidad social, económica y ambiental de la ciencia, estableciendo como principio inspirador el de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Después de tres planes andaluces de Investigación, el PAI, el Plan director de innovación y desarrollo tecnológico para Andalucía y el Plan andaluz de investigación, desarrollo e innovación 2007–2013, el Consejo de Gobierno aprobó en marzo de 2016 el Plan andaluz de investigación, desarrollo e innovación (PAIDI) 2020, que se ha convertido en el principal instrumento de programación, coordinación, dinamización y evaluación de la política de desarrollo científico y tecnológico de la Junta de Andalucía y, como tal, asume y resalta la importancia del fomento de la I+D+i como motor del cambio social y la modernización de Andalucía, a la vez que establece una serie de actuaciones prioritarias consideradas estratégicas para el desarrollo de la sociedad andaluza, integrando en ellas la perspectiva de género.

La ejecución de las acciones recogidas en el PAIDI 2020 se apoyará en un desarrollo normativo que ahondará en la integración de la perspectiva de género, habilitando mecanismos para el incremento de la presencia y liderazgo de mujeres en los grupos y proyectos de I+D, mediante:

- Programas de madrinazgo o mentoría para investigadoras.
- Reservas de financiación.

- Apoyo de las investigaciones solicitadas que aborden temáticas de género con evaluación positiva.
- Incorporación de la perspectiva de género en los sistemas de evaluación de la actividad científica.
- Fomento de la corresponsabilidad corporativa respecto a la atención a la familia.

#### 61J DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE ECONOMÍA Y CONOCIMIENTO

Este programa presupuestario tiene un eminente carácter horizontal y técnico, ya que comprende la prestación de soporte jurídico, administrativo y presupuestario a los centros directivos de la Consejería, por parte de la Viceconsejería y la Secretaría General Técnica.

Corresponde además a la viceconsejería la función de velar por el cumplimiento de la aplicación de la transversalidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas las actuaciones de la consejería, ostentando la competencia de organización y supervisión de la actividad de la unidad de igualdad de género, en virtud de lo establecido en el artículo 4.3 del *Decreto 205/2015, de 14 de julio, por el que se regula su estructura orgánica*.

Así, se trabaja en el desarrollo de iniciativas que permiten el impulso y la incorporación de la perspectiva de género en la gestión ordinaria de los centros directivos, a fin de conseguir que tanto las personas como la organización alcancen un alto grado de identificación con las políticas de igualdad entre hombres y mujeres, para su correcta plasmación en la planificación y gestión de todas las políticas públicas que se desarrollan por la consejería:

- Asesoramiento en la elaboración de los informes de evaluación de impacto por razón de género, previstos en el artículo 6 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género de Andalucía*, y emisión de observaciones a los informes de evaluación de impacto de género de las normas.
- Seguimiento, evaluación del desarrollo y cumplimiento del Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres establecido por el artículo 7 de la citada *Ley 12/2007, de 26 de noviembre*.
- Análisis, seguimiento y control de los datos estadísticos oficiales desde la óptica de género.
- Impulso de la formación y sensibilización del personal de la consejería o entidades instrumentales en relación al alcance y significado del principio de igualdad de oportunidades, mediante la formulación de propuestas de acciones formativas.
- Asesoramiento en la elaboración de los planes de igualdad regulados en el artículo 32 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre*, y colaboración en su evaluación y elaboración de medidas correctoras.
- Colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer al objeto de garantizar la adecuada cooperación en la coordinación de las actuaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional única, de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre*.



## 61K COORDINACIÓN DE FONDOS EUROPEOS

Con cargo a este programa presupuestario, la Dirección General de Fondos Europeos desempeña su función de unidad administradora de los fondos procedentes de la Unión Europea gestionados por la Junta de Andalucía, con excepción del Fondo Europeo Agrícola de Garantía (FEAGA).

La igualdad de género es una política transversal en los fondos europeos por lo que debe estar presente en la ejecución de todos los programas operativos, y es por tanto un **objetivo** de la Dirección General de Fondos Europeos velar por la observancia de tal política en la ejecución de los fondos europeos a través de sus áreas de actividad.

La actividad que desarrolla la Dirección General de Fondos Europeos se orienta a la optimización de la gestión de estos fondos, teniendo como objetivo la completa absorción de los recursos programados para nuestra comunidad autónoma, integrando la igualdad como valor y como objetivo en la ejecución de los siguientes tipos de actuaciones:

- Selección de las operaciones. Se trata de analizar las actuaciones cofinanciadas que los órganos gestores proponen gestionar en el ámbito de los programas operativos. Uno de los apartados que se comprueban antes de emitir la resolución de aprobación de la actuación u operación es cómo contribuye la misma al cumplimiento del principio transversal de igualdad de género.
- Verificación y control de los programas financiados con los fondos europeos. En este ámbito de actuación se ejecutan los procedimientos dirigidos a comprobar que la entrega de los bienes y/o la prestación de los servicios cofinanciados, se han llevado a cabo, y que los gastos declarados son reales y se ajustan a las normas comunitarias y nacionales aplicables en la materia, entre las que se incluye la política de igualdad de oportunidades.
- Seguimiento y evaluación de las actuaciones. A través de esta actividad se miden los resultados obtenidos con la ejecución de los programas cofinanciados, así como su contribución a los objetivos de la Unión Europea. La evaluación incluye el análisis de los resultados de los indicadores de género de los programas.
- Información y difusión. Para el cumplimiento de las obligaciones reglamentarias en materia de información y difusión de las actuaciones cofinanciadas, la Dirección General elabora planes de comunicación que utilizan y fomentan el uso de imágenes de mujeres y hombres fundamentadas en la igualdad de sexos, evitando expresamente los estereotipos sexistas tanto en los contenidos y las imágenes como en el lenguaje empleado, contribuyendo por tanto a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres.

## 72C EMPRENDIMIENTO E INTERNACIONALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA ANDALUZA

Conforme al *Decreto 205/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía y Conocimiento*, la Secretaría General de Economía (SGE) persigue los siguientes objetivos en ejecución de este programa:

### **Objetivo 1.** Planificación de la política económica.

Se refiere este objetivo a la planificación, el impulso y la coordinación de la política económica de la Junta de Andalucía, llevando a cabo las labores de secretaría de la Comisión Delegada de Asuntos Económicos (CDAE), regulada por el Decreto 281/2010. En este sentido, se analizan aquellas medidas de política económica (planes y programas) que vayan a ser examinadas por la CDAE para comprobar que las mismas han tenido en cuenta su posible impacto sobre la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Corresponde igualmente a la SGE el desarrollo de la política de diálogo social, la cual ha incluido sistemáticamente entre sus **objetivos** intermedios la incorporación de las mujeres andaluzas al mercado laboral, dado que se constata la existencia todavía de obstáculos estructurales que dificultan el acceso, mantenimiento y reincorporación de las mujeres al mercado laboral.

En tercer lugar, otro de los objetivos de la SGE es el seguimiento, estudio y previsiones de la realidad económica y social de Andalucía, materializados en la elaboración de estudios e informes, y que se recogen, entre otros, en publicaciones tales como la revista trimestral de Coyuntura económica de Andalucía y la edición, con periodicidad anual, del Informe económico de Andalucía. Durante el ejercicio 2018 se prevé intensificar el esfuerzo para que el análisis de las variables más relevantes contempladas se realice considerando la desagregación por sexos.

### **Objetivo 2.** Impulso de la actividad emprendedora y empresarial.

En materia de fomento del emprendimiento, el presupuesto 2018 ordena la implantación de un conjunto de programas y actuaciones dirigidos al fomento de la cultura, la actitud y la actividad emprendedora y empresarial en Andalucía, basados en factores vinculados con la innovación, la creatividad y las nuevas tecnologías, en los que se priorizarán especialmente los proyectos con mayor incidencia en la creación de empleo estable.

El principal hito para el año 2018 es la posible aprobación de la Ley de fomento del emprendimiento en Andalucía, la cual refuerza las actuaciones necesarias para cerrar las brechas de género que aún subsisten entre las emprendedoras y emprendedores de la comunidad autónoma. Este instrumento normativo tiene por objeto fomentar el espíritu emprendedor en su sentido más profundo, el de las actitudes, preferencias y capacidades de las personas, lo que exige potenciar los valores que defienden esa fuerza, con el objetivo final de promover la creación de más iniciativas empresariales, innovadoras, creativas, competitivas y generadoras de empleo estable, a través del trabajo autónomo, la economía social, la micro empresa y el tercer sector de la economía.

El diagnóstico de partida para la elaboración del anteproyecto de ley señala que existe una relación directa entre el espíritu emprendedor y los resultados económicos en términos de crecimiento, consolidación del tejido empresarial, creación de empleo, innovación e incremento de la productividad. En gran medida, la innovación y la capacidad emprendedora requieren de un cambio cultural en la sociedad que ha de sustentarse en su promoción desde todos los niveles económicos, institucionales y sociales, cada uno en el ámbito de sus responsabilidades. Este cambio es más necesario aún en el mundo rural donde concurren una serie de elementos diferenciales que dificultan la actividad económica y su desarrollo.

En esta situación, la administración pública juega un papel determinante para propiciar los cambios, la renovación y el impulso de un modelo productivo, basado en la sostenibilidad económica, ambiental y social, estableciendo sectores prioritarios de actuación, ordenando el entorno, simplificando trámites administrativos y apoyando a cualquier persona emprendedora que quiera poner en marcha una idea, prestándole asesoramiento, formación y acompañamiento para que su proyecto empresarial se consolide, crezca y genere nuevos empleos de calidad.

Estos fundamentos condicionan la necesidad de ordenar un entorno administrativo adecuado para emprender y regular las medidas que permitan fomentar la figura de la persona emprendedora y el propio emprendimiento, mediante una norma que recoja entre sus principios inspiradores, además de los tradicionales de impulso del desarrollo empresarial y la creación de empleo, la apuesta por un patrón de crecimiento basado en el desarrollo de la persona emprendedora en igualdad, teniendo en cuenta la posición de las trabajadoras y los trabajadores como máximo recurso estratégico para el desarrollo socioeconómico.

### **Objetivo 3.** Fomento del trabajo autónomo.

En Andalucía, el trabajo autónomo desempeña un notable papel en el desarrollo económico y social. Podría afirmarse que el crecimiento del empleo autónomo experimentado en Andalucía desde finales de 2012 ha sido posible gracias a la mayor participación de las mujeres. Sin embargo, en 2016 la representación global de los hombres sobre el total de personas trabajadoras autónomas en situación de alta (un 65,5%), casi dos tercios del total, es aún muy superior a la presencia de mujeres (un 34,5%). No obstante, cabe señalar que la brecha de género se ha ido acortando sistemáticamente cada año entre 2008 y 2016, dado que en 2008 la proporción era de un 67,8% de hombres y un 32,2% de mujeres.

Es por ello que se asume como uno de los compromisos primordiales en el desarrollo de las políticas de acción social de nuestra comunidad la creación de empleo estable y, por consiguiente, el fortalecimiento de una cultura empresarial que ayude a vertebrar la consecución de la estabilidad laboral de mujeres y hombres, con el objetivo de contribuir a reducir las brechas de género, fomentando medidas de igualdad en el trabajo autónomo para conseguir equilibrar la presencia de ambos sexos en todos los sectores de actividad.

Partiendo de lo anterior, la *Ley 15/2011, de 23 de diciembre, Andaluza de Promoción del Trabajo Autónomo*, elevó a rango de ley los compromisos asumidos por Andalucía en materia de trabajo autónomo, regulando las medidas y programas para el desarrollo de las políticas activas de fomento del trabajo autónomo para Andalucía.

Asimismo, Andalucía dispone de una estrategia para luchar contra el desempleo, cuyo objetivo esencial es el crecimiento de empleo: la “Agenda por el Empleo. Plan económico de Andalucía 2014–2020. Estrategia para la Competitividad”, consensuada con los agentes económicos y sociales y aprobada por el Consejo de Gobierno el 22 de julio de 2014.

En desarrollo de dicha estrategia, el 21 de junio de 2016 el Consejo de Gobierno aprobó el Plan de actuación para el trabajo autónomo de Andalucía (Horizonte 2020), cuyos objetivos, líneas estratégicas y medidas permiten coordinar y orientar el diseño, planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas que se desarrollen en el ámbito

del trabajo autónomo, con la finalidad de lograr la máxima eficacia y eficiencia y el mayor grado de complementariedad y sinergia de las mismas.

En ejecución del Plan de actuación para el trabajo autónomo de Andalucía, se desarrollan las convocatorias de ayudas de un Programa de apoyo a la creación, consolidación y mejora de la competitividad de las empresas de trabajo autónomo, que persiguen como principal objetivo la creación de empleo, además de corregir aquellas situaciones en que las tasas de desempleo se encuentran por encima de la media, considerándose beneficiarias preferentes a las mujeres.

Dentro de este programa destacan por su relevancia para la política de igualdad de género, las medidas de acción positiva que se contemplan en las siguientes líneas de ayudas de fomento del trabajo autónomo:

- Impulso de la puesta en marcha de unidades económicas de trabajo autónomo a través de subvenciones al inicio de la actividad, en la que se contempla un incremento en el importe de la ayuda cuando las beneficiarias sean mujeres, y se incluye entre los criterios de valoración una preferencia en favor de las mujeres y de las mujeres víctimas de violencia de género, así como su priorización en caso de empate.
- Apoyo a la consolidación empresarial del trabajo autónomo, que contempla un incremento en el importe de la ayuda cuando las beneficiarias en caso de relevo generacional, sean mujeres.
- Apoyo a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, que tiene como objetivo favorecer una mayor presencia de las mujeres en el trabajo autónomo y promover las condiciones óptimas para la conciliación, facilitando la sustitución de 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.
- Promoción del conocimiento del trabajo autónomo poniendo en valor su potencial como alternativa de empleo para las mujeres, mediante subvenciones a proyectos de información, asesoramiento y tutorización presentados por las asociaciones profesionales de trabajo autónomo y por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

#### **Objetivo 4.** Promoción de la economía social.

La economía social basa su funcionamiento en valores como la democracia, la igualdad, la equidad y la solidaridad. Valores que, en consecuencia, hacen a las organizaciones que conforman este sector, especialmente sensibles a las cuestiones relacionadas con la igualdad de género.

Sin embargo, a pesar de que en los puestos de trabajo en empresas de economía social la participación de las mujeres está equilibrada respecto a la de los hombres, se aprecia una brecha de género tanto en las personas socias que constituyen cooperativas o sociedades laborales, como en las personas que ejercen funciones de responsabilidad en la dirección y administración de esta tipología de empresas.

Teniendo en cuenta lo anterior, y atendiendo a las competencias que el programa 72C desarrolla en materia de promoción de la economía social, a partir de la estrategia marcada por los sucesivos pactos por la economía social firmados en Andalucía, se ha fijado para el ejercicio 2018 como **objetivo** de igualdad de género, lograr una mayor presencia femenina en las empresas de economía social.

Debe destacarse además, la planificación de un nuevo Programa de relanzamiento de la economía social (Progres), actualmente en fase de elaboración, cuya finalidad consiste en promocionar un modelo económico a través de fórmulas empresariales que priorizan el factor humano sobre el capital y los beneficios económicos y, aunque el anterior pacto ya contaba entre sus principios de actuación con la igualdad de género, en este nuevo plan se pretende incluir una transversalización de dicho principio en todas sus líneas estratégicas, a fin de conseguir disminuir las brechas de género detectadas.

Así, el futuro plan en materia de economía social, enunciará, describirá y establecerá el enfoque de género como una cuestión prioritaria. Asimismo, en desarrollo del mencionado plan, se elaborarán en 2018 las nuevas bases reguladoras del Programa de apoyo a la economía social, que integrarán la perspectiva de género en las actuaciones de desarrollo de las distintas líneas de ayudas, a fin de contribuir a los objetivos de promoción de un cambio de modelo productivo que permita consolidar el desarrollo económico, inclusivo, orientado a la innovación, a la internacionalización y a la sostenibilidad ambiental y que permita reducir las brechas de género existentes.

#### **Objetivo 5.** Internacionalización de las empresas y de la economía andaluza.

La Estrategia de la Junta de Andalucía en materia de internacionalización se concreta en el Plan estratégico de internacionalización de la economía andaluza Horizonte 2020.

La consolidación y expansión internacional de las empresas y de la economía andaluza, es una condición necesaria para seguir creciendo y creando empleo, en un mundo crecientemente globalizado donde la competencia es cada vez mayor. Por ello, es necesario incrementar el peso del sector exterior en la economía andaluza potenciando la cooperación empresarial y diversificando geográficamente las exportaciones andaluzas, captando nuevos clientes y mejorando las oportunidades de negocio en el extranjero.

En el año 2016, las exportaciones andaluzas representaron el 16,8% del PIB de Andalucía. Esta cifra pone de manifiesto el importante dinamismo que ha tenido en los últimos años, ya que en 2009 en plena crisis económica, tan solo representaban el 9,7%. No obstante, todavía se encuentran por debajo de lo que representan a nivel mundial, por lo que hay que seguir impulsando la internacionalización de las empresas andaluzas para alcanzar el objetivo del 20% del PIB que establece la Agenda por el empleo de Andalucía en el horizonte del año 2020, así como la mayor presencia de las mujeres en este sector.

## 09.31 INSTITUTO DE ESTADÍSTICA Y CARTOGRAFÍA DE ANDALUCÍA

### 54F ELABORACIÓN Y DIFUSIÓN ESTADÍSTICA Y CARTOGRÁFICA

El Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) desarrolla un único programa presupuestario, el programa 54F, clasificado G+, destinado a la elaboración y difusión de estadística y cartografía.

La actividad del organismo viene determinada por la *Ley 4/1989, de 12 de diciembre, de Estadística de la Comunidad Autónoma de Andalucía*, modificada por la *Ley 4/2011, de 6 de junio*. Esta ley establece la necesidad de planificar a distintos plazos el contenido y alcance de la actividad estadística y cartográfica, mediante la elaboración de un Plan estadístico y cartográfico y su desarrollo mediante programas anuales. Actualmente está vigente el Plan estadístico y cartográfico de Andalucía 2013–2017, aprobado por la *Ley 3/2013, de 24 de julio*, si bien se está tramitando el anteproyecto de ley para la ampliación de su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020, a fin de armonizarlo temporalmente con la planificación económica y la planificación estadística y cartográfica de ámbito europeo y estatal.

Este plan tiene como objetivos generales:

- a) Producir la información estadística y cartográfica de calidad requerida para la ejecución y el seguimiento de las políticas europeas, nacionales y autonómicas en el ámbito de las competencias de la Junta de Andalucía.
- b) Producir y difundir los datos estadísticos y cartográficos como información útil y reutilizable para la toma de decisiones participativas por la sociedad andaluza.
- c) Aprovechar el potencial que genera la integración de la información estadística y cartográfica para contribuir al desarrollo de la sociedad del conocimiento.
- d) Dotar a la ciudadanía de la información suficiente y objetiva que permita la evaluación de las políticas ejecutadas por la Junta de Andalucía y sus entes instrumentales.

El plan marca igualmente cinco ejes transversales que, al ser incorporados en el diseño y ejecución de las actividades, contribuyen a orientarlas hacia la satisfacción de las necesidades de información y a monitorizar los resultados. Estos ejes transversales se refieren a la cohesión, la sostenibilidad, la innovación, el género y la evaluación de la eficacia de las políticas públicas.

En particular, el eje transversal de género es una dimensión necesaria en la práctica estadística y cartográfica, al considerar esta perspectiva, no sólo como una desagregación de la información o la mera incorporación de la variable sexo, sino como un enfoque a tener en cuenta al definir conceptos, procedimientos, metodologías y todos aquellos aspectos que articulan la producción de la información estadística y cartográfica.

La inclusión del eje transversal de género en la planificación estadística fue una novedad en el Plan estadístico 2007–2013, y su inclusión en el Plan estadístico y cartográfico de Andalucía 2013–2017 consolidó la integración de esta dimensión en el seno de la actividad

estadística y cartográfica oficial y el avance en la incorporación de estrategias que permiten mejorar su medición.

De acuerdo con la normativa anterior, es posible distinguir los siguientes **objetivos específicos**:

**Objetivo 1.** Desarrollo y ejecución de actividades estadísticas y cartográficas.

El instituto prevé desarrollar en el ejercicio 2018, un total de 78 actividades estadísticas y cartográficas. Estas actividades ofrecerán información sobre aspectos como la demografía y la población, las familias y los hogares, la educación y la formación, los usos del tiempo, el mercado de trabajo, el turismo y la hostelería, el comercio, la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación, las delimitaciones político-administrativas, las direcciones y nombres geográficos, o las imágenes y cartografía básica. También se desarrollarán actividades multidisciplinares y de síntesis de información estadística y cartográfica.

En este ejercicio, en cumplimiento del eje de género del Plan estadístico y cartográfico, se prevé ofrecer información con perspectiva de género de 39 actividades, que difundirán información desagregada por sexo utilizable por los distintos centros directivos de la Junta de Andalucía para la toma de decisiones que permitan disminuir la brecha de género.

**Objetivo 2.** Informes de normas de creación, modificación o supresión de registros administrativos para la mejora de sus posibilidades de aprovechamiento estadístico y cartográfico.

El Plan estadístico y cartográfico de Andalucía 2013–2017 incluye un conjunto de estrategias de desarrollo, a saber: 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.

En relación con el aprovechamiento de fuentes, el IECA es competente para “Informar preceptivamente los proyectos de normas por las que se creen, modifiquen o supriman registros administrativos en lo relativo a su aprovechamiento estadístico”, de acuerdo con el artículo 30.h de la Ley 4/1989, introducido por la modificación de esta, por Ley 4/2007. En este sentido, el organismo emitirá el 100% de los informes que le sean requeridos, incluyendo entre sus recomendaciones en el caso en que la propuesta de norma no se recoja, que la información relacionada con las personas contemple la variable sexo, en consonancia con lo establecido en el eje de género del Plan estadístico y cartográfico 2013–2017 y en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

**Objetivo 3.** Nuevas actividades.

En el ejercicio 2018 se van a realizar nuevas actividades estadísticas especialmente relevantes para el análisis de la realidad andaluza desde una perspectiva de género:

- Difusión de los resultados de la Encuesta sobre la movilidad social en Andalucía, iniciada en el ejercicio 2017. La encuesta de movilidad social tiene por objetivo impulsar la medición estadística de la movilidad social intergeneracional en Andalucía, mediante

un enfoque basado en el estudio de las trayectorias familiares que permita estimar las probabilidades de cambio de clase socioeconómica entre generaciones. En este sentido, la movilidad social relativa resulta un indicador muy valioso para apreciar cómo evoluciona la igualdad de oportunidades o justicia social a lo largo del tiempo.

- Realización de la Encuesta sobre educación y transición al mercado laboral en Andalucía, que tiene como objetivo obtener información sobre la trayectoria educativa y su relación con el empleo. Ambas actividades son intrínsecamente pertinentes al eje de género, ya que su diseño metodológico, basado en la recogida de información mediante entrevista directa a la ciudadanía, las configura como herramientas óptimas para la exploración, identificación, medición y análisis de las desigualdades por razón de género.
- Realización de una nueva actividad de síntesis que se denominará “Sistema de indicadores con perspectiva de género de Andalucía”, con el objetivo de difundir los datos estadísticos oficiales que, con una clara perspectiva de género, ofrecen una imagen socioeconómica de la realidad de la igualdad en Andalucía. En diciembre de 2018 se prevé difundir información sobre población e inmigración; poder y representación; empleo, renta y pensiones; tributos; empresas, universidad; educación; cultura y deporte; salud; bienestar social, conciliación, dependencia y violencia de género; vivienda y transporte; agricultura y pesca; medio ambiente y turismo y comercio.

Las actividades mencionadas están en coherencia con las necesidades de información que articulan el Plan estadístico y cartográfico vigente. Entre estas necesidades se encuentran dos de especial relevancia para avanzar en el conocimiento y la medición de la desigualdad social en Andalucía: la necesidad denominada “trayectoria vital” que demanda conocer las interrelaciones y dependencias que se producen entre las dimensiones del desarrollo humano (cualificación, biografía laboral, trayectoria familiar, etc.), y la necesidad “desigualdades sociales” que demanda conocer la situación y los factores que inciden en ellas. También están en coherencia con el sistema de ejes transversales, en particular con los ejes “Género” y “Cohesión”.

Para realizar el seguimiento del cumplimiento de los objetivos definidos, el Instituto lleva a cabo una evaluación anual de los programas estadísticos y cartográficos. El proceso de evaluación cubre todas las dimensiones de la actividad, en particular la dimensión de género, y se extiende no solo a las actividades del Instituto sino también a las del Sistema estadístico y cartográfico.

## 09.32 AGENCIA DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA DE ANDALUCÍA

### 61N DEFENSA DE LA COMPETENCIA

La competencia es uno de los pilares de la economía de mercado y un elemento básico para el desarrollo de cualquier sociedad, ya que contribuye a incrementar la eficiencia de los sistemas productivos, lo que se traslada a las personas consumidoras en forma de menores precios o aumento en la cantidad, calidad y variedad de los productos ofrecidos.



Tras la modificación de la norma reguladora de la Agencia de Defensa de la Competencia de Andalucía operada por la *Ley 3/2014, de 1 de octubre, de medidas normativas para reducir las trabas administrativas para las empresas*, se ha visto reforzado el papel de esta institución andaluza. En este sentido, se han redefinido y ampliado sus fines generales, de modo que a partir de esa reforma la Agencia de Defensa de la Competencia pasa a tener como fines generales, junto a los de promover y preservar el funcionamiento competitivo de los mercados, el de contribuir a la mejora de su regulación económica, garantizando la existencia de una competencia efectiva en los mismos y protegiendo los intereses generales, especialmente de las personas consumidoras y usuarias, mediante el ejercicio de sus funciones en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Por lo tanto, su actividad se dirige fundamentalmente hacia las personas jurídicas e instituciones.

En materia de género, la agencia centra su atención en su política de personal y en el Sistema de información y defensa de la competencia, gracias al cual cualquier ciudadano o ciudadana puede realizar consultas 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. A tal efecto, 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 presentadas en el registro electrónico general.

Los objetivos que se fija la agencia en 2018 con incidencia en la igualdad de género son los siguientes:

**Objetivo 1.** Potenciar una gestión de personal dirigida a corregir las desigualdades de género, a través de la flexibilidad horaria, la asistencia a cursos presenciales y el fomento de la realización de cursos por medios telemáticos; asimismo, se tendrá en cuenta una representación equilibrada de mujeres y hombres, en la formación del personal especializado en Derecho de la competencia.

**Objetivo 2.** Detectar y poner en marcha actuaciones que dentro de las actividades de la agencia pudieran llevarse a cabo con algún efecto positivo en materia de género. 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.

**Objetivo 3.** Facilitar el acceso a la realización de consultas, obtención de información y formulación de propuestas en materia de competencia a todos los sectores sociales interesados, y en especial a aquellos colectivos o asociaciones de mujeres profesionales y empresarias.

- Las líneas de trabajo y actuaciones específicas para conseguir dichos objetivos serán:
- Realizar un seguimiento de la asistencia a los cursos por parte del personal de la agencia, así como de otro personal de la Junta de Andalucía a los cursos que la agencia

organice, con el objeto de fomentar medidas que faciliten el incremento de la participación de mujeres en los mismos.

- Fomentar una representación equilibrada en la formación de personal especializado en Derecho de la competencia a través de la asistencia a seminarios, conferencias y realización de cursos, ya sean dentro o fuera del territorio andaluz.
- Analizar las comunicaciones recibidas a través del Sistema de información y defensa de la competencia, a fin de verificar posibles diferencias en el acceso a los medios de consulta, propuestas y sugerencias puestos a disposición de la ciudadanía, para indagar sus causas y adoptar medidas tendentes a su subsanación.
- Llevar a cabo una gestión de personal que incluya prácticas dirigidas a corregir los desequilibrios de género. En esta línea, el sistema de control de presencia contempla la mayor flexibilidad horaria 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.

## ANDALUCÍA EMPRENDE, FUNDACIÓN PÚBLICA ANDALUZA

Andalucía Emprende es una fundación adscrita a la Consejería de Economía y Conocimiento que tiene como misión promover la iniciativa emprendedora y el desarrollo empresarial para contribuir a la dinamización de la economía regional.

Su objetivo general es fomentar y apoyar la creación y consolidación de empresas y empleo mediante la prestación de la cultura emprendedora y la actividad económica mediante la prestación de servicios de calidad, gratuitos y dirigidos tanto a personas emprendedoras que desean poner en marcha una iniciativa empresarial en Andalucía, como a empresas ya constituidas que necesiten apoyo para su expansión, modernización y consolidación en el mercado.

Andalucía Emprende pretende articular en 2018, estrategias y metodologías adecuadas para conseguir los siguientes **objetivos** encaminados a garantizar la integración del principio de igualdad entre hombres y mujeres:

- Combatir las diferencias y estereotipos por razón de género, especialmente en aquellos sectores productivos donde se generan condiciones de discriminación que alejan a las mujeres del emprendimiento.
- Fortalecer las capacidades de las mujeres para la inserción en el tejido empresarial, un territorio aún hostil para la iniciativa emprendedora femenina.
- Aumentar la capacidad de innovación y adaptación del tejido empresarial andaluz incorporando y visibilizando las actuaciones promovidas por las empresas dirigidas por mujeres.

Las principales actuaciones de fomento de la cultura emprendedora y servicios a personas emprendedoras y empresas que se desarrollan con incidencia en materia de igualdad de género son las siguientes:

- Día de la persona emprendedora y premios Andalucía Emprende. Encuentro entre los agentes de emprendimiento que bajo el lema “Andalucía Emprende contigo” pretende propiciar el intercambio de conocimientos y experiencias mediante la realización de una amplia gama de actividades que estimulan la creatividad y la búsqueda de nuevas oportunidades profesionales.
- Plan de actuación local para emprender. Estos planes constituyen la estrategia anual de la fundación, diseñada desde el propio territorio con la colaboración de los agentes económicos y sociales, para fomentar la cultura emprendedora y el desarrollo empresarial en el ámbito local, así como para promover la incorporación de factores de competitividad en el tejido empresarial andaluz. Sirven también para dar a conocer los servicios de apoyo a personas emprendedoras y empresas que se ofrecen a través de los Centros andaluces de emprendimiento (CAE).
- Encuentros de innovación abierta y encuentros sectoriales. Encuentros sectoriales y territoriales de networking de innovación abierta con empresas apoyadas por la fundación, de sectores estratégicos y con una trayectoria profesional exitosa, a los que también asisten empresas tractoras y mentoras motivacionales, con los objetivos de difundir y reconocer la actividad de las pymes, propiciar el establecimiento de sinergias, posibles colaboraciones y facilitar las oportunidades de negocio con una dinámica de innovación abierta dirigida por profesionales de la fundación.
- Fomento del emprendimiento en el sistema educativo. Actuaciones para mejora del potencial de emprendimiento de las personas más jóvenes para garantizar la competitividad del tejido empresarial andaluz del futuro, trabajando en una serie de programas para fomentar la cultura emprendedora en el sistema educativo en todos sus niveles: infantil, primaria, secundaria, formación profesional y universitaria.
- Programa *Senior*. Actuaciones de transferencia de conocimientos y experiencias de personas expertas, personal directivo y especialistas en situación de jubilación, a proyectos andaluces de jóvenes empresas. En este bloque y dentro de los proyectos dirigidos a personas emprendedoras, se aglutinan las actuaciones para poner en valor los años de *know-how* de ex-cargos ejecutivos y personal directivo que hayan accedido al sistema de jubilación, que pasan a tutorizar a través de este programa y de manera personalizada, proyectos empresariales andaluces en función del sector o área estratégica donde se detectan mayores necesidades.
- Aceleradora. Son servicios a personas emprendedoras para la mejora de sus capacidades tanto técnicas como profesionales. Entre los servicios que se prestan, están los de carácter jurídico, tecnológico, de marketing, desarrollo de clientes, coaching, o el desarrollo de metodologías de aceleración empresarial.
- Diseño, mejora y mantenimiento de herramientas para personas emprendedoras. Herramientas informáticas para personas emprendedoras al objeto de que puedan desarrollar una estrategia adaptada al día a día de la gestión empresarial.

Todas estas actuaciones se desarrollarán en 2018 teniendo como uno de sus **objetivos** fundamentales la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres, y con ellas se persigue:

- Llegar a un total de 119.482 personas beneficiarias, de las que al menos 58.855 sean mujeres, lo que representaría un 49,28% del total.
- La creación de un total de 5.600 empresas promovidas por al menos una mujer, representando casi un 44% del total de 12.800 empresas que la Fundación tiene como objetivo apoyar a su constitución en 2018.

## EXTENDA, AGENCIA ANDALUZA DE PROMOCIÓN EXTERIOR, S.A.

Extenda es una empresa pública de la Junta de Andalucía que tiene como objetivo específico promover y apoyar la internacionalización de las empresas andaluzas. Es el instrumento del Gobierno andaluz para la ejecución de su política de internacionalización, que está concertada con los agentes económicos y sociales y que actúa como núcleo aglutinante de un trabajo coordinado entre todas las instituciones que intervienen en la promoción exterior. Para ello, planifica, diseña y ejecuta acciones de promoción de las empresas y los productos andaluces en el exterior, de acuerdo con la política económica de la Junta de Andalucía.

En el año 2018 Extenda seguirá desarrollando las siguientes iniciativas orientadas a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en todas sus áreas de actividad:

- Para avanzar en el conocimiento de la desigualdad de género en el ámbito de las empresas vinculadas a la internacionalización, continuará con la implementación de herramientas que permitan analizar la variable de género en el seguimiento de todas las actuaciones desarrolladas en el marco de sus programas.
- Para impulsar la igualdad de género en la propia empresa, aplicará las actuaciones que se deriven del I Plan de igualdad de Extenda.

A través del análisis de los datos de los que dispone Extenda generados por su interacción con las empresas en los servicios de internacionalización, se obtienen conclusiones sobre la realidad de género en el sector. Entre las empresas dadas de alta en la base de datos de Extenda, el 78,6% de los contactos que figuran como principales, son hombres (marcado como tal en el formulario de alta por la propia empresa) y el 21,3% mujeres. Si distinguimos por tipo de empresa, en el régimen de autónomos, el 65,6% son hombres y el 34,4% mujeres y entre las empresas, el 80,6% son hombres y el 19,3% son mujeres. Comparando con el año anterior, la proporción de hombres se reduce.

En relación con las empresas participantes en los programas de Extenda y atendiendo a la persona de contacto en las mismas, el 74,7% son hombres y el 25,3% mujeres. Entre quienes se acogen al régimen de autónomos, el 57,1% son hombres y el 42,9% son mujeres. En cuanto a las empresas propiamente dichas, el 76,9% son hombres y el 23,1% son mujeres. Como en el caso anterior, la presencia de hombres se reduce al comparar con el año anterior.

Progresivamente se va recabando el dato de empleo en las empresas que participan en la actividad de Extenda. Para las participaciones del año 2016 se dispone de información del empleo en un 14% de las mismas (datos de empleo referidos a 2015). A pesar de que aún es un porcentaje bajo, el análisis del empleo en dichas empresas puede aportar alguna información adicional sobre la distribución por sexo en este sector. De manera agregada, el empleo total en estas empresas alcanza una cifra de 6.753 hombres y 5.709 mujeres, con un porcentaje sobre el total de 53,6% y 45,3% respectivamente. Si analizamos empresa a empresa y calculamos el porcentaje de empleo medio, los datos pasan a ser del 63% y 37% respectivamente.

Determinados programas relacionados con la formación y los recursos humanos, muestran los siguientes resultados:

- De 1.251 registros de profesionales internacionales en la base de datos de Extenda, el 54% corresponden a hombres (676) y el 46% a mujeres (575) en el año 2016.
- En los cursos de formación en comercio exterior participaron un total de 298 personas, de las cuales el 47% fueron hombres (139) y el 53% fueron mujeres (159).
- En los cursos de formación en idiomas participaron un total de 745 personas, de los cuales el 48% fueron hombres (356) y el 52% mujeres (389).

Como consecuencia del compromiso de la Dirección en la integración de la igualdad de oportunidades en la política de recursos humanos, reflejado en el Capítulo II del convenio colectivo, se ha constituido una Comisión de igualdad, como órgano paritario que velará por su cumplimiento y será responsable de coordinar la elaboración e implantación del I Plan de igualdad de Extenda, en el marco del cual se adoptarán medidas en materia de promoción profesional, formación y prácticas de conciliación para corregir las desigualdades de género identificadas en la empresa, pudiéndose destacar las siguientes:

- Medida de acción positiva dentro del proceso de selección de personal, que regula la provisión de puestos de trabajo bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad.
- Denominación de los puestos de trabajo con ambos géneros gramaticales, así como la redacción de la oferta con un lenguaje no sexista.
- Difusión de las ofertas de promoción entre toda la plantilla especificándose las condiciones y requerimientos del puesto.
- Evaluación de las candidaturas con criterios objetivos y homogéneos para su valoración.
- Integración de todas las categorías profesionales en la programación de la formación.
- Impartición de las acciones formativas dentro de la jornada laboral y establecimiento del horario teniendo en cuenta al personal con reducción de jornada por cuidado de un menor, o permitiendo su compensación.
- Difusión de la formación entre todo el personal, incluyendo a las trabajadoras que se encuentran disfrutando de un período de excedencia.

- Igualdad en materia retributiva, los conceptos retributivos que integran el salario vienen determinados en función de la categoría profesional a la que se adscriba el personal. Los complementos salariales están definidos en base a criterios objetivos.
- Difusión entre la plantilla del compromiso de la empresa en materia de conciliación.
- Ampliación del permiso de paternidad.
- Adaptación del permiso de lactancia a las necesidades del personal, tanto en su fraccionamiento como en su acumulación, así como su disfrute a través de una bolsa de horas.
- Permisos retribuidos para la asistencia a consultas médicas y el acompañamiento de menores y/o personas dependientes.
- Distribución de la jornada de trabajo en función de las necesidades para el personal en reducción de jornada por cuidado de menores de 12 años, mediante acuerdo entre las partes.
- Definición de un protocolo de protección a los casos de embarazo, maternidad y lactancia, al objeto de prevenir los posibles riesgos de salud en las trabajadoras.
- Flexibilidad horaria.
- Impartición de un plan de formación específico para el personal como eje transversal en el diseño y elaboración del Plan de igualdad.
- Coordinación y colaboración con la unidad de igualdad de género de la Consejería de Economía y Conocimiento.

## AGENCIA ANDALUZA DEL CONOCIMIENTO

La Agencia Andaluza del Conocimiento es una agencia pública empresarial de las previstas en el artículo 68.1.b de la *Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía*, creada con el objetivo de ejercer las competencias de:

- Evaluación y acreditación de las actividades universitarias.
- Fomento de la gestión, evaluación y acreditación de las actividades de investigación, desarrollo e innovación (I+D+I) entre los agentes del Sistema andaluz del conocimiento (SAC).
- Prestar servicio para la tramitación y ejecución de programas y actuaciones vinculados a la formación avanzada, al fomento de la innovación y a programas de formación de universitarios y universitarias en otras regiones y países.
- Fomento de la innovación tecnológica de Andalucía, transfiriendo conocimiento a través de los Agentes del Conocimiento y de la participación de las empresas y de dichos agentes en los programas de I+D+I de la Unión Europea.

Las actuaciones que se llevarán a cabo en 2018 en ejecución de estas competencias, se desarrollarán con un **objetivo** específicamente orientado a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres: el análisis de los desequilibrios de género en el ámbito del Sistema andaluz de conocimiento.

Entre las actividades que se desarrollarán para lograr dicho objetivo, merecen ser destacadas las siguientes:

- Elaboración y publicación de un informe que analice la situación de las mujeres en el Sistema andaluz del conocimiento desde una perspectiva de género, con objeto de ofrecer información sobre:
  - Las cifras sobre población andaluza y población ocupada en Andalucía por sexo.
  - Los datos por sexo atendiendo a los sectores de ejecución y tipo de dedicación.
  - Información sobre la carrera investigadora por sexo en las universidades andaluzas.
  - Datos desagregados por sexo sobre grupos de investigación, proyectos de excelencia y actividades de I+D, medidos a través de los registros de propiedad industrial.

Las fuentes de información que se emplearán para la elaboración de este informe procederán de organismos oficiales, como el Instituto Nacional de Estadística (INE), la Oficina Española de Patentes y Marcas (OEPM), el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA), la Secretaría General de Universidades, Investigación y Tecnología de la Consejería de Economía y Conocimiento, el Sistema de Información Científica de Andalucía (SICA) y el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD).

- Revisión y actualización de un total de 83 indicadores de género.
  - Indicadores relacionados con acciones del Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación (PAIDI 2020).
  - Indicadores sobre resultados tangibles: proporción de mujeres que solicitan patentes en Andalucía.
  - Indicadores sobre biotecnología.
  - Indicadores sobre recursos humanos en las universidades y en Investigación.
  - Indicadores sobre procesos y resultados del sistema universitarios: alumnas, egresadas, tesis leídas y aprobadas por mujeres, etc.

Además de estas dos actividades que inciden directamente en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, durante 2018 se realizarán otras que incluyen de modo transversal la perspectiva de género, entre las que merecen ser destacadas:

- En la gestión del Sistema de información científica de Andalucía (SICA) se contabilizará con desagregación de sexo el número de consultas atendidas.

- En la elaboración de informes se tendrán en cuenta las variables con desagregación de sexo.
- Las 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, también son objeto de desagregación por sexo.
- Las actividades relacionadas con la formación avanzada, movilización competitiva del talento e integración internacional, también son susceptibles de desagregación e incluyen (como en el caso de las becas Talentia) medidas de acción positiva que promueven la igualdad.
- Por último, los resultados de las 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, también incluirán datos desagregados por sexo.



## 10.00 CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

La Consejería de Hacienda y Administración Pública tiene un papel fundamental y de liderazgo en la utilización del Presupuesto para contribuir a la igualdad entre mujeres y hombres y su participación de forma activa en las políticas de igualdad a través de los programas presupuestarios de su estructura orgánica, motivo por el cual se ha propuesto como objetivo estratégico de la Consejería el integrar la perspectiva de igualdad de Género en las políticas presupuestarias.

Conforme al artículo 5 del *Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías*, la Consejería tiene atribuidas una serie de competencias con alta relevancia al género como son las relativas a política presupuestaria, política tributaria, gestión de los ingresos provenientes de los Fondos Europeos, contratación pública y contratos de colaboración público-privada, planificación del sector público y la política informática de la Administración de la Junta de Andalucía y sus entidades instrumentales, entre otras.

### 12A PROGRAMA DE MODERNIZACIÓN Y GESTIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

El Programa contempla como objetivo estratégico para 2018 Innovar y agilizar la gestión de la Función Pública. Así, los objetivos y actuaciones del programa se enfocan a una prestación comprometida con el servicio público conjugando los principios de eficacia, eficiencia, evaluación y flexibilidad en la producción del servicio con la mejora de la calidad, la accesibilidad, la simplificación y organización administrativa.

En concreto para 2018 los objetivos operativos del Programa son: la implantación del nuevo modelo de relación con la ciudadanía; avanzar en la simplificación de los procedimientos administrativos; planificar la organización administrativa y sector instrumental; la ordenación del empleo público de Andalucía mediante instrumentos jurídicos de mejora y modernización; y la elaboración y negociación de normativa, planes y protocolos de actuación relacionados con los derechos del personal de la Junta de Andalucía.

La Secretaría General para la Administración Pública tiene atribuida la función de velar e impulsar la aplicación práctica de la transversalidad de la perspectiva de género en la planificación de las actividades que sean de su competencia, según el *Decreto 206/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública*. A este respecto la necesidad de lograr una Administración más justa e igualitaria requiere, como medida incondicional, la aprobación e implantación de un Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres que permita la puesta en marcha de todo tipo 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.

En este ámbito hay que resaltar, por tanto, como **objetivo** del ejercicio 2018 la aprobación del Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Junta de Andalucía, así como su implantación no sólo en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía, sino también en el resto de sectores como el docente, el sanitario y el propio del personal

de justicia. A tal fin se prevé que durante dicho ejercicio se celebre al menos una reunión mensual del grupo de trabajo existente, que tras evaluar y analizar el diagnóstico de situación obtenido deberá culminar las tareas de redacción de un texto definitivo que comprenda los objetivos a conseguir y las medidas previstas para ello. En cualquier caso, el texto resultante deberá ser objeto de negociación con las organizaciones sindicales en los diferentes foros de negociación (Mesa y Comisión de Convenio).

Dentro del objetivo de elaboración y negociación de normativa, planes y protocolos de actuación relacionados con los derechos de los profesionales públicos de la Junta de Andalucía, se plantea como línea de trabajo prioritaria la elaboración y aprobación del citado Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en la Junta de Andalucía, que se establece con la finalidad primordial de 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.

La *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*, en el ámbito estatal y la *Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de prevención y protección integral contra la Violencia de Género* en el ámbito autonómico, desarrollan una serie de medidas destinadas a la creación de un sistema integral de prevención y protección de las mujeres víctimas de la violencia de género. Entre otras medidas destinadas a prevenir y erradicar la violencia de género, establecen la necesidad de articular «protocolos de actuación» que determinen los procedimientos que aseguren una actuación global e integral de las distintas administraciones públicas y asimismo, introducen modificaciones en el régimen jurídico aplicable a las funcionarias víctimas de violencia de género.

En este contexto se trabajó en un primer momento en la confección de un borrador de Protocolo de Actuación ante Situaciones de Violencia de Género, con el objetivo fundamental de establecer las actuaciones a realizar en materia de prevención, resolución y seguimiento de las situaciones de violencia en el contexto de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Se trata de un compromiso en orden a la información, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de violencia de género en el trabajo. En la actualidad los trabajos encaminados a la culminación y aprobación de dicho protocolo se vienen desarrollando de forma paralela a las actuaciones relacionadas con el Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en la Junta de Andalucía, habiéndose barajado la idea, incluso, de su integración en éste último como parte del mismo.

Con respecto a la elaboración y aprobación del Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en la Junta de Andalucía, dada su importancia, se ha querido hacer partícipe de su contenido a los distintos sectores de la Administración de la Junta de Andalucía, así como, a los entes sociales, para lo cual se prevé la celebración de reuniones del grupo de trabajo creado al efecto cuyas propuestas se incorporarán al texto del Plan para su posterior aprobación.

Cabe señalar asimismo que, habida cuenta de la posición relevante que ostenta el Instituto Andaluz de la Mujer en materia de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres de Andalucía, el Plan de Igualdad ha venido siendo elaborado y desarrollado en común con dicha Agencia, que ha llegado a asumir la dirección conceptual del Plan.

## 61A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

El objetivo estratégico en el que se encuadra el Programa 61A es racionalizar y obtener mayor eficacia en la gestión de los recursos humanos y materiales de la consejería, dentro de su ámbito de competencias que permite dar soporte jurídico, administrativo y presupuestario al resto de los órganos adscritos a la estructura de la Consejería de Hacienda y Administración Pública.

En la gestión de este programa se tienen en cuenta las competencias tanto de la Viceconsejería, de velar por la aplicación de la transversalidad de género en las actuaciones de la consejería, como de la Secretaría General Técnica, de organizar y supervisar la actividad de la Unidad de Igualdad de Género. Este programa cuenta con una competencia específica en materia de género, la Unidad de Igualdad de Género, a la que se suman otras competencias pertinentes como la gestión del personal, y la tramitación de informes y preparación de disposiciones generales que permiten la transversalización de la perspectiva de género en su organización y funcionamiento.

La Secretaría General Técnica continuará con el impulso de la formación y sensibilización del personal de la Consejería, en relación al alcance y significado del principio de igualdad de oportunidades, incluyendo en el objetivo de optimizar la gestión de los recursos humanos, el estudio de las necesidades formativas del personal de la Consejería, teniendo en cuenta la integración de la perspectiva de género.

La Unidad de Igualdad de Género es responsable de impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de sus políticas. En este ámbito de actuación la Unidad viene elaborando desde 2012 los informes de observaciones a los informes de impacto de las disposiciones normativas realizadas por los centros directivos. Se observa que las recomendaciones y valoraciones realizadas han sido incorporadas en gran parte al texto normativo por los centros directivos, pero se ha detectado la necesidad de impulsar los grupos de trabajo de la Unidad de Igualdad de Género con el personal de los diferentes centros directivos y sus entidades instrumentales, para transversalizar la perspectiva de género en las disposiciones normativas.

Para el ejercicio 2018 el objetivo de la Unidad es asesorar a los centros directivos en la incorporación de la perspectiva de género en las disposiciones normativas. Se hará un seguimiento de las recomendaciones realizadas en los informes de observaciones de años anteriores que han sido incorporadas y se trabajará con las personas responsables en la incorporación de las mismas en los textos que se elaboren.

Para medir el objetivo se han definido diversos indicadores que permitirán determinar si se consigue mejorar la capacidad de los centros directivos para incorporar la perspectiva de género en las disposiciones normativas respecto a años anteriores en al menos un 20%, comparando anualmente las recomendaciones adoptadas del total de recomendaciones realizadas.

## 61D POLÍTICA PRESUPUESTARIA

El Decreto 206/2015, de 14 de julio, que regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, atribuye a la Dirección General de Presupuestos el

desarrollo y la implementación de la dimensión de género en el presupuesto, además del establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación de las políticas presupuestarias y la realización de las auditorías de género.

El programa 61D 'Política presupuestaria' tiene, por lo tanto, un papel de liderazgo fundamental en la aplicación de los presupuestos con perspectiva de género en la Administración andaluza. Este programa, que se ha sometido a auditoría de presupuesto y género en el Plan 2016–2017, ha tenido en cuenta las recomendaciones recogidas por el Informe de APG y la planificación incluida en el Documento de Orientaciones Estratégicas, como se detalla bajo estas líneas.

El programa 61D vertebrará la inclusión de género en el presupuesto, a través de dos objetivos estratégicos:

1. El primero de ellos es 'Integrar **la perspectiva de igualdad de género en las políticas presupuestarias**'.

Este objetivo parte del análisis y la planificación de los distintos programas de gasto para visualizar la necesidad de cambios en las prioridades presupuestarias, desde el punto de vista de género y poder contribuir a la corrección de las desigualdades que todavía persisten en la realidad andaluza entre mujeres y hombres.

En aras al logro de tal objetivo, la Dirección General de Presupuestos ha previsto distintas líneas de acción:

- 1.1. Avanzar en la realización de las auditorías aprobadas por la Comisión de Impacto de Género, en sus planes anuales. Las auditorías evalúan los programas de gasto con mayor impacto en la reducción de desigualdades, en las fases de diseño y ejecución, para proponer una reasignación de recursos más equilibrada. Se extienden, también, a las entidades instrumentales potencialmente más relevantes, para eliminar las brechas entre hombres y mujeres.

Este próximo ejercicio se completará el examen de los 31 programas y entidades instrumentales auditados en los planes 2013–2015 y se pondrán en marcha aquellos que encarga la Comisión de Impacto de Género en su plan 2018.

- 1.2 Revisar los Documentos de Orientaciones Estratégicas (DOE G+) ya presentados por los programas auditados, para dar efectividad a las observaciones y recomendaciones formuladas en los informes de auditorías.

La elaboración del DOE G+, como tal documento de planificación, conlleva la asunción por los programas auditados de compromisos orientados a corregir las brechas, mediante la definición de objetivos y actuaciones presupuestarias específicas en los distintos ejercicios presupuestarios.

El DOE G+ es un documento de planificación destinado a conseguir una inclusión efectiva de la perspectiva de género en el presupuesto de los programas presupuestarios e incluye conclusiones y recomendaciones conducentes a la resolución de las deficiencias detectadas en la fase de auditoría.

- 1.3 Consolidar y reforzar el funcionamiento de los grupos de trabajo técnico creados en las consejerías y entidades instrumentales adscritas, durante la fase de elaboración del Anteproyecto del Presupuesto, para la coordinación e intercambio de la información presupuestaria. La constitución de tales grupos se ha mostrado como una fórmula sumamente eficaz para la inclusión de género en las asignaciones del gasto. Tales grupos analizan la efectividad y rigor de los diagnósticos sobre la realidad en la que operan los programas, los recursos que se asignan y los indicadores diseñados para medir la evolución de las brechas.
- 1.4 Proseguir la elaboración de los informes de evaluación de impacto de género del Borrador de Anteproyecto del Presupuesto de la Junta de Andalucía y ampliar el alcance de sus contenidos.

2. El segundo objetivo estratégico es ‘Realizar el seguimiento y evaluación de las políticas presupuestarias’, que ha incluido el enfoque de género de modo transversal.

Se trata de un objetivo permanente y estable del programa 61D, para promover una mejor lógica relacional entre el ámbito estratégico de decisión de las políticas presupuestarias y el operativo de puesta en marcha y calidad de las intervenciones. Para coadyuvar a su realización, se proyectan en 2018 distintas líneas de actuación:

- 2.1 Articular un metodología de evaluación de los programas presupuestarios. Dicha metodología se basará en un proceso generador de información sobre la planificación, diseño, ejecución y resultados de los programas presupuestarios, que permita su posterior utilización en la toma de decisiones. Variables como la eficiencia del gasto público, la eficacia de las intervenciones, la cobertura de la población potencialmente destinataria o la pertinencia o congruencia de los objetivos del programa con las necesidades llamadas a solventar, ayudarán a estimar con mayor rigor el efecto atribuible de las políticas presupuestarias. En este sistema cobrará singular relieve el análisis de los programas, a partir de su impacto sobre las condiciones de vida de las mujeres y hombres de la comunidad autónoma andaluza. Como criterio adicional de evaluación de las intervenciones presupuestarias se empleará, por lo tanto, la equidad de género.
- 2.2 Revisar el banco de indicadores presupuestarios. Tal medida está proyectada para identificar si la información proporcionada por los programas es relevante y oportuna para evaluar y dar seguimiento a las metas y objetivos fijados en sus ámbitos de acción, en términos de realización, resultado e impacto. La revisión también se centrará en los indicadores de género de los programas G y G+, para determinar su idoneidad a la hora de medir los posibles cambios en la situación de las mujeres y hombres atribuibles a las intervenciones financiadas con cargo a los presupuestos.
- 2.3 Desarrollar un proyecto normativo, para regular la elaboración de las auditorías de presupuesto y género. Con ello, se pretenden articular de forma clara y precisa los trámites y plazos del procedimiento que deben seguir los programas presupuestarios señalados en los planes anuales de auditoría que apruebe la Comisión de Impacto de Género.

- 2.4 Desarrollar un programa de formación, diseñado para dotar a las personas responsables de las distintas secciones y programas presupuestarios de conocimientos sobre las herramientas de diseño de objetivos, actuaciones e indicadores presupuestarios. Dicha formación también se enfocará a proporcionarles instrumentos de análisis para desplegar la transversalidad de género en los programas presupuestarios, tanto en su diseño como en su ejecución, y para medir su impacto en la reducción de desigualdades.

## 61E CONTROL INTERNO Y CONTABILIDAD PÚBLICA

Dentro del ámbito competencial de la Intervención General, a lo largo del ejercicio 2018 se llevarán a cabo las actuaciones que se describen a continuación, 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 sexos.

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*, mediante la que se incorpora al ordenamiento jurídico la Directiva 2002/73, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, de modificación de la Directiva 76/207, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo y la Directiva 2004/113, del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

De conformidad a lo anteriormente expuesto, los trabajos de campo se han enfocado con el **objetivo** de analizar la situación de igualdad antes citada en las entidades auditadas y promover la igualdad entre hombres y mujeres, favoreciendo la igualdad de oportunidades y las medidas positivas para corregir las desigualdades que aún se dan por razón de género.

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 del personal.
- 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.
- Analizar qué diferencias cuantitativas existen, en cuanto a porcentaje de hombres y mujeres, globalmente y por grupos y/o categorías profesionales.

- Verificar la ratio entre hombres y mujeres, en cuanto a las modalidades del contrato de trabajo.
- 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 2018 se estará en disposición de recabar datos sobre género en aquellas actividades relacionadas con la formación específica del personal interno y/o externo (unidades de control interno de las entidades instrumentales del Sector Público), así como en relación a personas usuarias de nuevas herramientas de gestión, módulos y/o nuevos sistemas de información implantados en la Intervención General de la Junta de Andalucía.

## 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 Financiación y Tributos es el centro directivo encargado dentro de la Consejería de Hacienda y Administración Pública 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.

Para el ejercicio 2018, 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 bien respecto a la gestión, recaudación o capacidad normativa, tanto en impuestos de naturaleza directa de carácter personal y subjetivo como el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) y el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, como en los de naturaleza indirecta de carácter real y objetivo en que los sujetos pasivos pueden ser personas físicas, tal como el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados (ITPyAJD).

Para la consecución de este objetivo, se describen a continuación las líneas de actuación a desarrollar:

- Mejora de la desagregación por sexo de la información del Sistema de Información SUR sobre las figuras tributarias de gestión propia y aquellas cedidas por el Estado totalmente a la Comunidad Autónoma de Andalucía, en particular, ISD e ITPyAJD, de forma que posibilite la extracción inmediata de datos.
- Petición a la Agencia Estatal de la Administración Tributaria de la información desagregada por sexo en el IRPF en aplicación del Convenio de colaboración suscrito entre A.E.A.T y la Junta de Andalucía.
- Suministro de información a otras consejerías de las medidas tributarias a adoptar y su impacto económico.
- Análisis con perspectiva de género de la información tributaria en los impuestos de carácter personal y naturaleza subjetiva vigentes: Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, así como del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales Onerosas y Actos Jurídicos Documentados (salvo en los casos donde el contribuyente es persona jurídica).
- Realización de estudios recaudatorios en la política tributaria de Andalucía.
- Elaboración de informes y propuestas de modificaciones normativas o de cualquier otra naturaleza, así como asesoramiento técnico.

## 61L COORDINACIÓN Y CONTROL DE LA HACIENDA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

Entre las atribuciones de la Secretaría General de Hacienda se encuentra la competencia de la definición, seguimiento y evaluación de la inclusión de la perspectiva de género en el presupuesto de la Comunidad Autónoma, en virtud del *Decreto 206/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública*.

El **objetivo** estratégico del programa presupuestario en este ámbito es Integrar la perspectiva de igualdad de género en las políticas presupuestarias. El presupuesto de la Comunidad Autónoma se ha revelado como un potente instrumento de transversalización de la perspectiva de género, que tiene que ser sensible a las cambiantes necesidades de mujeres y hombres en el actual contexto económico de crisis y ante los retos demográficos, como la preponderancia de mujeres mayores en la sociedad que requieren una mayor atención sanitaria o el acceso a servicios relacionados con la dependencia.



Por todo ello y para continuar con los avances logrados en los últimos años, el Programa 61L, en el ejercicio 2018 potenciará el presupuesto público, como instrumento para avanzar en la igualdad de género en Andalucía.

Las principales líneas de trabajo son:

- Realizar la evaluación y seguimiento de la estrategia de presupuesto y género de la Junta de Andalucía.
- Mejorar el conocimiento de la situación de la igualdad entre mujeres y hombres en los ámbitos de competencia de las políticas presupuestarias.
- Difundir los avances de la estrategia de presupuesto y género de la Junta de Andalucía.

En este sentido, se pretende concretar las anteriores líneas de trabajo a través de la realización de diversas actividades:

- Informes de análisis de variables socioeconómicas de la Comunidad Autónoma de Andalucía, relacionadas con la evolución de las brechas existentes entre mujeres y hombres en Andalucía y su relación con las políticas presupuestarias.
- Trabajos, diseño, organización y participación en acciones de sensibilización, formación y difusión en presupuesto y género, de carácter nacional e internacional e informes de respuesta a las demandas de cooperación y asesoramiento en presupuesto y género, provenientes de personas expertas, instituciones y organismos nacionales e internacionales.
- Organización de un evento de intercambio y debate sobre economía, presupuesto y género.
- Informes de análisis y estudio de las implicaciones que puedan derivarse para la Comunidad Autónoma de Andalucía de las disposiciones y documentación relacionadas con la normativa nacional y europea en materia de hacienda pública y género, igualdad entre hombres y mujeres, etc. en el marco del ejercicio de las competencias de la Secretaría General de Hacienda.
- Elaboración de un Plan de investigación sobre presupuesto y género, que incluye líneas de estudio y actividades concretas a desarrollar en materia de economía, presupuesto y género.

### 63A REGULACIÓN Y COOPERACIÓN CON INSTITUCIONES FINANCIERAS

El Programa 63A Regulación y cooperación con instituciones financieras se inserta en la Política de Fomento Económico y Actividad Empresarial y obedece a la obligación legal de ejercer, en el marco de las competencias en política financiera, la supervisión de los instrumentos financieros de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

El **diagnóstico** de la actividad financiera y crediticia evidencia la existencia de un sesgo de género en el acceso a los servicios financieros a nivel mundial consistente en mayores

dificultades para las mujeres para acceder a la financiación convencional, pudiendo ser esta una de las razones por la cuales las mujeres tienen más dificultades a la hora de crear empresas o para ejercer el autoempleo. Dado que la finalidad última del programa es lograr un sistema financiero solvente, eficiente y estable, que financie el crecimiento económico y esté firmemente comprometido con el desarrollo del tejido productivo, se ha establecido como **objetivo** para el ejercicio 2018 la creación de la nueva Agencia Financiera de la Junta de Andalucía. Esta sociedad tiene por objeto impulsar y favorecer en Andalucía la puesta a disposición de instrumentos financieros eficientes, accesibles y diversificados a las empresas con actividad en la Comunidad Autónoma, de acuerdo con sus necesidades de financiación. E igualmente, posibilitará el análisis y conocimiento de la situación real de la demanda crediticia de las mujeres autónomas y empresarias, que a su vez permita valorar la implementación de fórmulas de respuesta que ayuden a corregir las desigualdades de género en el acceso al crédito.

Para la consecución de este objetivo a través de la Agencia Financiera de la Junta de Andalucía, una vez se produzca su constitución y efectiva puesta en funcionamiento, se ha definido como actividad para el ejercicio 2018 la puesta en servicio de mecanismos de obtención de información sobre demanda crediticia desde la perspectiva de la igualdad de género para su estudio y análisis que permita diagnosticar la situación real en Andalucía.

## PERSONAL

La Escuela Infantil Torretriana continúa prestando servicio al personal del edificio administrativo Torretriana, facilitando con esta actuación la conciliación de la vida laboral y familiar y la corresponsabilidad en las familias del personal que trabaja en dicho edificio.

Para dar cobertura a las necesidades planteadas por los usuarios y usuarias de la escuela infantil, se ofrece una gama amplia de servicios además del servicio de escuela infantil, como los campamentos durante las vacaciones de Navidad, Semana Santa y verano, o el servicio de ludoteca para niños y niñas hasta los doce años.

La Escuela Infantil Torretriana ha renovado en 2017 su sistema de gestión de la calidad basado en la norma UNE-EN-ISO 9001 de gestión de servicios de educación infantil de primer ciclo, ludoteca, comedor, y actividades extraescolares, con objeto de asegurar y garantizar la calidad de los servicios prestados a todas las familias y la mejora continua dentro del marco del sistema de gestión de calidad.

## 10.31 INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

### 12B SELECCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL GENERAL

El Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP), creado por la *Ley 6/1985, de 27 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía*, transformado en Agencia Administrativa en virtud de lo dispuesto en la *Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía*, y cuya organización se define en los Estatutos

aprobados por Decreto 277/2009, de 16 de junio, modificado por Decreto 98/2014, de 10 de junio, tiene atribuidas, en general, las competencias en materia de formación y perfeccionamiento del personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y del personal no judicial de la Administración de Justicia de Andalucía; el estudio, la investigación teórica y práctica de la Administración Pública y de sus técnicas; la información y la difusión de las materias que afecten a la Administración Pública; y la gestión de las pruebas de selección y los cursos de selección del personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía y del personal no judicial de la Administración de Justicia en Andalucía, así como aquellos procesos selectivos que se le encomienden, tal y como establecen el artículo 9 de la citada Ley de creación y el artículo 4 de sus Estatutos.

Actualmente el Instituto se adscribe a la Consejería competente en materia de Hacienda y Administración Pública, según *Decreto 206/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública*.

El *Decreto 156/2012, de 12 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública*, atribuyó además al Instituto, como nuevas funciones, la formación y perfeccionamiento del personal de alta dirección de la Junta de Andalucía y de sus entidades instrumentales, así como el asesoramiento y colaboración en la selección y formación del personal de las entidades instrumentales de la Junta de Andalucía.

El Decreto 206/2015, parte de la necesidad de reforzar la capacidad de evaluación, análisis y reformulación de las estrategias de mejora y modernización de la Administración Pública para hacerla más eficiente y capaz, y en esa línea atribuye al Instituto Andaluz de Administración Pública nuevas competencias y funciones que tienen que ver con la evaluación de la calidad, eficiencia y desempeño de los Servicios Públicos, configurándolo además como la herramienta que impulsará la evaluación de las políticas públicas. El Instituto constituye uno de los instrumentos esenciales de los que dispone el Gobierno andaluz para incorporar la Innovación en la Administración Pública, garantizando la transparencia, coordinación y eficiencia que requieren los nuevos modelos de gobernanza centrados en la ciudadanía y en un entorno de codiseño de las políticas públicas, en el que es necesario la creación de instrumentos que permitan esa participación en el diseño de lo público.

En la modificación de los Estatutos del IAAP realizada en 2014 ha quedado configurado como un principio básico de actuación del Instituto el principio de igualdad de género, reforzando la importancia de la transversalización de género en la actividad formativa del Instituto, lo que implica la introducción de la perspectiva de género con carácter transversal en las actuaciones y funciones que le son propias en materia de formación, así como la promoción de la formación específica en igualdad de oportunidades. Atendiendo a su relevancia de género, desde el año 2013, el programa 12B se clasifica como G+, porque las competencias del programa son de la máxima relevancia de género, atendiendo a todos los criterios que utiliza el Programa G+ para determinar esta relevancia –poder transformador, capacidad de impacto, relevancia funcional y competencias de gestión de personal– en el conjunto de las políticas de la Junta de Andalucía, reconociéndose el carácter estratégico que la selección y la formación del personal de la Junta de Andalucía revisten, tanto para consolidar el cambio cultural

necesario para institucionalizar e implementar la transversalización de género desde la Administración, como para integrar la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la propia Administración.

El artículo 31 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía*, dedicado al empleo en el Sector Público andaluz marca la pauta a seguir en la selección y formación del personal determinando que los temarios para la celebración de pruebas selectivas incluirán materias relativas a la normativa sobre igualdad y violencia de género; que para que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea integrada en el desarrollo de la actividad pública, la Administración de la Junta de Andalucía garantizará la formación de su personal en esta materia; y que las ofertas públicas de empleo de la Administración de la Junta de Andalucía deberán ir acompañadas de un informe de impacto de género.

También hay que valorar la importancia de la formación como palanca de transformación. Uno de los factores de éxito más frecuentes para la implementación de la transversalidad de género según la experiencia acumulada por el Programa G+ es la existencia de un equipo humano con conocimientos en género, concienciado de su importancia, y mantenido en el tiempo, por lo que la institucionalización de la formación del personal resulta fundamental. Así, para que la movilidad propia del personal en la función pública no suponga una dificultad para avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres, es necesario apostar por la formación generalizada en materia de género. Igualmente en el marco del proceso de reformulación de las estrategias de mejora y modernización de la Administración Pública en el que el Instituto está participando activamente, las dedicadas a la gestión y compartición del conocimiento, pueden contribuir de forma importante a este objetivo.

Hay que valorar, además, que el IAAP tiene entre sus funciones, según sus estatutos, asesorar y colaborar con las entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía en la planificación, desarrollo y evaluación de la formación del personal de las mismas, por lo que la repercusión de esta actuación llega a ese sector, donde persiste la masculinización en los niveles directivos.

Por lo tanto, el IAAP es un organismo estratégico para el avance de la institucionalización de género en la Administración de la Junta de Andalucía, porque sus competencias son fundamentales para favorecer un cambio organizacional orientado a aplicar políticas responsables con la igualdad de género.

Existe la conciencia de la necesidad de que la planificación esté más respaldada por diagnósticos propios del IAAP sobre la realidad del personal al que se dirigen las actuaciones del Instituto, ya que la información existente consiste fundamentalmente en análisis estadísticos, que no profundizan en el origen de las brechas, ni en las medidas para su corrección.

La actividad desarrollada por el Instituto Andaluz de Administración Pública afecta a un colectivo de casi 240.000 personas empleadas públicas de la Junta de Andalucía en 2015, tanto de la Administración General, como del personal no judicial de la Administración de Justicia en Andalucía, el núcleo básico sobre los que se desarrolla la actividad del Instituto Andaluz de Administración Pública.

Los datos de género del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía reflejan claros desequilibrios de género relativos a la segregación vertical entre el personal funcionario y menor en el caso del personal laboral. Así entre el primer grupo las mujeres representan un 54,9% y en el caso del personal laboral estas representan un 67%. Los puestos de niveles 26 a 28, en el caso del personal funcionario, están ocupados en un 41% de mujeres y en un 59% de hombres. En el caso del personal laboral existe un mayor equilibrio ya que un 68% de las plazas de los grupos I y II son ocupados por mujeres.

Cuando analizamos el porcentaje de mujeres que ocupan plazas de niveles 26 a 28 tan sólo representan al 9,1% del total de mujeres, mientras que en el caso de los hombres representan el 15,9% lo que supone un gran desequilibrio si tenemos en cuenta la mayor representación global de las mujeres en la Administración.

En relación a este programa los grandes desequilibrios de género se dan entre el personal formador del IAAP donde las mujeres representan un 39,4% del personal formador; teniendo en cuenta que las mujeres suponen un 54% del total del personal es un dato relevante.

En cuanto a los objetivos de igualdad de género del programa, un **objetivo general** que debe estar presente en cualquier actividad desarrollada por el IAAP es la incorporación de una estrategia transversal de género en todas sus actuaciones, que favorezca la reflexión interna en torno a políticas de igualdad de género y que utilice la potencialidad de las competencias del mismo para convertirlo en un foco irradiador de esta idea con la posibilidad de acceder a prácticamente toda la población que compone el elemento humano de la Administración Pública andaluza. En definitiva, la perspectiva de género debe incluirse de manera transversal en todas las actuaciones del IAAP, favoreciendo la reflexión interna sobre las políticas de igualdad de género.

Para la implantación de esta estrategia transversal se considera que se debe actuar en varios sentidos:

- En primer lugar asegurando la igualdad en el acceso al empleo público de la Administración General de la Junta de Andalucía evitando situaciones de discriminación por sexo. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres debe ser integrada en el desarrollo de la actividad pública de la Administración Pública andaluza desde su origen, es decir, desde el mismo proceso por el que se selecciona a su personal.
- En segundo lugar proporcionando formación específica en materia de género al personal propio del IAAP, pero también a aquellas personas que colaboran con el IAAP desde diferentes roles: docentes en acciones formativas, personas miembros de comisiones de selección o que colaboran de cualquier otra forma en las actividades de los procesos selectivos, personas colaboradoras en la evaluación de políticas y servicios públicos, en la estrategia de introducción de la innovación en la administración, o en las actuaciones para la gestión del conocimiento, etc., 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.

- En tercer lugar proporcionando información y formación en materia de igualdad al personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, es decir, introduciendo de forma transversal la perspectiva de género en todas las actuaciones formativas dirigidas a las distintas categorías del personal empleado público, además de diseñar una línea estratégica específica en materia de igualdad de género.
- Y en cuarto lugar introduciendo el enfoque de género en cualquier otra actividad que realice el IAAP, como las referidas a la evaluación de políticas públicas, innovación en la gestión en las administraciones públicas y gestión del conocimiento, coordinación y colaboración con otras organizaciones y entidades públicas o la actividad editorial del Instituto.

Para el año 2018 uno de los **objetivos estratégicos** del IAAP se centra en la incorporación de manera transversal del enfoque de género en el conjunto de sus actuaciones. La actividad de formación dirigida a las personas empleadas públicas permite simultáneamente trabajar en la formación de las personas en contenidos de género y a la vez en el ámbito de la representación de las mujeres, promoviendo actuaciones para evitar la segregación horizontal en relación a determinadas materias, y al tiempo para combatir la segregación vertical relacionada con la representación entre el personal colaborador del Instituto en todos sus ámbitos de actuación.

Para ello es necesario evitar desequilibrios de género que actualmente todavía persisten en el personal que colabora con el Instituto. Pero también la transversalización del género requiere que todo el personal que colabora en cualquiera de las actividades que se realizan por el Instituto tenga una adecuada formación en esta materia, de forma que la perspectiva de género esté presente en la totalidad de la actividad del IAAP, y a través del mismo se extienda a toda la organización, y así se vea reflejado en la selección y reclutamiento del nuevo personal y del talento que debe ponerse al servicio de la Administración Pública 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 la investigación en materia de la Administración Pública que patrocina el Instituto, o en la evaluación de las políticas y servicios públicos, que en ningún caso podría considerarse completa si no incorpora esta perspectiva.

En cuanto a las actuaciones previstas para conseguir estos objetivos, se encuentran las siguientes:

- Para alcanzar el objetivo de evitar los desequilibrios de género entre el personal que colabora con el Instituto, combatiendo la segregación vertical en las actuaciones del IAAP en materia de formación, selección, publicaciones, evaluación de políticas públicas, gestión del conocimiento, innovación en la administración, etc., se establecen mecanismos para incrementar el número de mujeres entre el personal que colabora con el IAAP. Como norma los equipos docentes, de evaluadores y de autores y de otro tipo de colaboraciones, deberán ser paritarios por defecto, debiendo explicarse en caso contrario las dificultades para su consecución.

- Por otro lado se considera imprescindible proporcionar formación específica en materia de género tanto al personal propio del IAAP, como sobre todo a aquellas personas que colaboran con el IAAP desde diferentes roles, para con ello aumentar las personas formadas en materia de género de entre el personal colaborador del IAAP. Y ello desde el entendimiento de que la formación en género del personal colaborador es un mecanismo de garantía de la incorporación de la transversalidad de género 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.
- Y en este ejercicio de 2018 se señala 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.

## 10.39 AGENCIA TRIBUTARIA DE ANDALUCÍA

### 61L COORDINACIÓN Y CONTROL DE LA HACIENDA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

La Agencia Tributaria de Andalucía se crea por Ley 23/2007, de 18 de diciembre, y el Decreto 4/2012, de 17 de enero, que aprueba su Estatuto, como agencia de régimen especial para realizar en régimen de autonomía de gestión las actividades administrativas de aplicación de los tributos, de ejercicio de la potestad sancionadora en materia tributaria y de recaudación ejecutiva de los demás ingresos de derecho público.

La Agencia Tributaria de Andalucía se adscribe a la Consejería de Hacienda y Administración Pública, a la que corresponden el impulso y coordinación de las funciones y competencias que se le atribuyen y las directrices para la planificación de sus actividades, para alcanzar los objetivos, de acuerdo con el contrato plurianual de gestión.

Igualmente son competencias de la Agencia Tributaria la gestión, liquidación, recaudación e inspección de todos los tributos propios; gestión, liquidación, recaudación e inspección, por delegación del Estado, de los tributos estatales totalmente cedidos a la comunidad autónoma; gestión, liquidación, recaudación e inspección de los recargos que puedan establecerse sobre los tributos estatales; ejercicio de la potestad sancionadora en relación con todos los tributos y recargos cuya aplicación corresponda a la agencia y la recaudación en periodo ejecutivo de los ingresos de derecho público de naturaleza no tributaria de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

El programa 61L, gestionado en parte por la Agencia Tributaria de Andalucía, es pertinente desde el punto de vista de género, y cuenta con una 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.

La Agencia Tributaria contribuye a la Estrategia de Presupuesto con enfoque de género de Andalucía mediante el estudio y mantenimiento de líneas de mejora en el análisis de datos con perspectiva de género, en el contexto de la programación establecida para la consecución de los dos Objetivos Estratégicos de la Agencia. De este modo sería posible realizar un diagnóstico de situación que nos permita mejorar el conocimiento de la realidad de la fiscalidad en clave de género.

En línea con el objetivo estratégico **“Maximizar la Recaudación”**, durante el ejercicio 2018 dentro de sus líneas de actuación, concretamente, en el programa “Información y asistencia a los contribuyentes” la Agencia Tributaria se propone diagnosticar el porcentaje de participación de hombres y mujeres en los servicios de información y asistencia al contribuyente con el propósito de identificar, en su caso, posibles brechas en la utilización de servicios de información y asistencia tributaria, y de adoptar, en su caso, medidas tendentes a reducirlas.

Particularmente, se va realizar un Informe de diagnóstico de las herramientas para conocer el grado de utilización de los servicios electrónicos tributarios, con el objetivo de analizar el porcentaje de hombres y mujeres que cumplimentan trámites fiscales a través de medios electrónicos.

Igualmente se va elaborar un informe sobre el análisis de las fuentes de información disponibles para conocer los contribuyentes que reciben asistencia para la confección de autoliquidaciones tributarias, a fin de determinar el porcentaje de hombres y mujeres que reciben dicha asistencia.

Por otra parte, para alcanzar el objetivo estratégico de **“Avanzar en la consecución de la Eficiencia en la aplicación de los recursos a cargo de la Agencia Tributaria”** se han diseñado en los programas “Impulso a la Calidad” y “Gestión de Recursos Humanos”, indicadores que nos permitan conocer, y en su caso reducir, las diferencias entre mujeres y hombres.

A través del Programa “Impulso a la calidad”, durante el ejercicio 2018 se pretende identificar oportunidades que permitan mejorar los resultados de la Agencia en este ejercicio y sentar las bases para ejercicio futuros. Como en el ejercicio anterior, dentro de este Programa se van a realizar análisis de satisfacción de las personas contribuyentes, desagregando por sexo, de manera que sea posible conocer, en su caso, la existencia de desigualdades en la aplicación de los procedimientos tributarios.

Mediante el programa “Gestión de recursos humanos” se persigue incrementar los conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes de las personas que forman parte de la Agencia Tributaria. Durante el próximo ejercicio, se seguirá priorizando como principal línea de actuación el mantenimiento de la oferta formativa en la modalidad de teleformación. En este sentido, en colaboración con la Consejería de Hacienda y Administración Pública y a través de la plataforma de formación en red, la Agencia Tributaria ofrecerá acciones formativas de naturaleza sectorial al personal empleado público que presta servicio en la Agencia Tributaria, permitiendo incrementar el número de personas que acceden a las mismas, a través de esta modalidad de enseñanza, flexible y dinámica, que se adapta a las situaciones personales del alumnado en cuanto a ritmos de aprendizaje, reduciendo además el coste de la formación.



Además, se llevará a cabo el Plan de Formación, orientado a cubrir las necesidades formativas sectoriales para el ejercicio 2018, incluyendo específicamente acciones monográficas presenciales sobre las modificaciones normativas más importantes con relevancia para la aplicación de los tributos. Se contemplará además la realización de análisis de participación del alumnado que participa en la formación, para detectar la existencia de obstáculos que impidan el acceso en igualdad para e mujeres y hombres en relación con la formación en el área tributaria.

## 31.00 GASTOS DE DIVERSAS CONSEJERÍAS

### 12C ACCIÓN SOCIAL DEL PERSONAL

El artículo 1 del Reglamento de Ayudas de Acción Social, aprobado por Orden de 18 de abril de 2001, considera la Acción Social como un conjunto de medidas, actividades o programas destinados a promover el bienestar social del personal empleado público y de sus familiares mediante la concesión de prestaciones económicas que les ayuden a compensar una serie de gastos. Esta definición da idea de que este programa presupuestario va dirigido en la misma medida y en igualdad de condiciones tanto a hombres como a mujeres.

La finalidad de la Acción Social es conseguir un reparto de las ayudas entre aquellas personas que son empleadas públicas que, reuniendo los requisitos exigidos en la normativa reguladora, más lo necesiten. Las Ayudas de Acción Social están enfocadas a satisfacer las necesidades personales y familiares de los y las profesionales públicos para mejorar sus condiciones de vida y de trabajo así como para favorecer su formación personal y profesional.

Se advierte que el número de solicitudes presentadas por mujeres es mayor que el de hombres, lo que se traduce en un porcentaje mayor de ayudas concedidas a mujeres que a hombres. Esto puede deberse a dos motivos: el primero, a la propia estructura de la Administración en la que el número de mujeres es bastante más elevado que el de hombres (a enero de 2017, el 66% frente al 34%) y, el segundo, a que en aquellas unidades familiares en las que coinciden dos personas empleadas públicas, sean las mujeres las que se encarguen de presentar las solicitudes de ayudas.

En el caso de las indemnizaciones que se tramitan a cargo del seguro colectivo de accidentes, aunque la tendencia es la misma, es decir, el número de siniestros que se vienen tramitando por mujeres es mayor que el de hombres, la diferencia es menos acusada. Estos datos ponen de manifiesto que la siniestralidad en relación con el sexo está directamente vinculada al porcentaje de hombres y mujeres que integran la Administración y no a un mayor riesgo de siniestralidad.

## 611 GESTIÓN DE TECNOLOGÍAS CORPORATIVAS Y OTROS SERVICIOS

El Decreto 206/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, en su artículo 9, señala que corresponde a la Dirección General de Política Digital, sin perjuicio de lo concerniente a las nuevas tecnologías aplicadas al gobierno abierto, transparencia y Portal de la Junta de Andalucía que se atribuyen a la Consejería de la Presidencia, Administración Local y Memoria Democrática, las funciones relacionadas con las políticas estratégicas de aplicación de las tecnologías de la información y de las comunicaciones en la Administración Pública de la Junta de Andalucía, y, en particular, señala expresamente la función de velar e impulsar la aplicación práctica de la transversalidad de la perspectiva de género en la planificación de las actividades que sean de su competencia.

En este sentido, uno de los grandes objetivos operativos a conseguir a través de la gestión del programa presupuestario 611 Gestión de tecnologías corporativas, en el ejercicio 2018, es el impulso de una Administración Electrónica que facilite la apertura de la Administración autonómica andaluza 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 plenas garantías, y en ocasiones, mejorando los servicios que pueden ser ofrecidos en las oficinas administrativas. Permite también mejorar la gestión interna de la Administración Pública, incorporando herramientas de ayuda a la gestión de los procedimientos, ya sea simplemente sustituyendo el papel y facilitando la trazabilidad de los mismos, o bien incorporando adicionalmente herramientas de ayuda a la tramitación de cada procedimiento concreto. Por tanto, es un instrumento indudable para el desarrollo socioeconómico en la medida en que a través de las tecnologías de la información y comunicación se favorece la plena incorporación de las ciudadanas y ciudadanos a la actividad económica y social, en igualdad de condiciones.

Con ello, se contribuirá a reducir al máximo la brecha digital de género, entendida como la diferencia de participación relativa entre sexos en el uso de las TIC, medida a través de los indicadores que muestran su utilización por la ciudadanía para relacionarse con las Administraciones Públicas. Así, cabe señalar los datos que proporciona la Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los hogares de Andalucía, en el año 2016, último para el que se dispone de información, proporcionada por la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio de la Junta de Andalucía y el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Así, atendiendo a las personas de 16 a 74 años que contactaron por Internet con las administraciones o servicios públicos por motivos particulares, en Andalucía, se observa que de las personas que obtuvieron información de páginas web de la Administración, el 55,04% fueron hombres y el 44,96% mujeres. Por su parte, de las personas que descargaron formularios oficiales a través de Internet, el 54,31% fueron hombres y el 45,69% mujeres, y finalmente, entre las personas que enviaron formularios cumplimentados a las Administraciones Públicas, el 55,74% fueron hombres y el 44,26% mujeres.

Durante el año 2018, se continuará impulsando el análisis de género en la relación de la ciudadanía con la Junta de Andalucía a través de medios electrónicos, avanzando en la identificación del sexo de las personas que presentan telemáticamente liquidaciones

correspondientes a recaudación tributaria gestionada en el ámbito competencial de la Junta de Andalucía, y de las personas que realizan presentaciones electrónicas generales, así como identificando por sexo las personas para las cuales se consultan datos de identidad en la plataforma de supresión de certificados de soporte papel. Todo ello en un contexto de continuo avance en la desagregación de nuevos datos por sexo en todos los procesos administrativos a digitalizar, lo que permitirá un análisis más eficaz para detectar situaciones de desequilibrio y actuar para contrarrestarlas y controlar su ajuste. De este modo, se mantiene el desarrollo de items específicos de perspectiva e impacto de género en los distintos programas, sistemas, subsistemas, módulos específicos, bases de datos y modelaje electrónico.

Asimismo, en un proceso de mejora continua de los métodos y sistemas de comunicación y relación con los y las contribuyentes y con la ciudadanía en general, en el ejercicio 2018, se mantendrá el proceso de desarrollo de las funcionalidades del Centro de Información y Servicios (CEIS) de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, basado en plataformas electrónicas de gestión de relación con la ciudadanía, en alta disponibilidad, para facilitar el acceso equitativo a los servicios públicos de la Administración de la Junta de Andalucía y de sus entidades instrumentales. En consecuencia, se analizarán las solicitudes recibidas por correo electrónico en el CEIS y en el centro de información y atención tributaria (CIYAT) en función del sexo de las personas usuarias.

## 11.00 CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN

El II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación en Andalucía, aprobado el 16 de febrero de 2016, establece las líneas estratégicas de actuación en el sistema educativo andaluz con la finalidad de continuar impulsando la igualdad de género en el mismo, tanto en aspectos estructurales y culturales de la Administración, como en los relacionados con la vida y las actuaciones de los centros docentes, contemplando, asimismo, la diversidad de identidades de género, de orientaciones sexuales, de modelos de familia y de formas de convivencia, evitando cualquier tipo de discriminación por causa de las mismas.

Este II Plan ofrece pautas para la promoción de la igualdad de género, la coeducación y la prevención de la violencia de género en los centros educativos, incorporando de forma integrada y transversal la perspectiva de género en todas las actuaciones del centro.

Su carácter estratégico refleja, una vez más, la apuesta de esta Consejería por seguir avanzando en la eliminación de desigualdades por cuestión de género en el ámbito educativo y por impulsar en los centros educativos y en la propia Administración de nuestra Comunidad, entornos igualitarios a favor de las mujeres y a favor de los hombres.

Las iniciativas recogidas en este II Plan se agrupan en cuatro grandes finalidades: establecer las condiciones para que los centros desarrollen planes coeducativos a través de una organización escolar y de un currículo sin sesgos de género y la elaboración de un plan igualdad en todos los centros docentes; desarrollar acciones de sensibilización, formación e implicación de la comunidad educativa; promover iniciativas de prevención de la violencia e integrar la perspectiva de género en el funcionamiento de la administración educativa andaluza.

Durante el presente curso escolar, esta Consejería continuará avanzando en las actuaciones y medidas recogidas en este Plan.

La Consejería de Educación dispone entre sus recursos de dos líneas estratégicas para promover la igualdad entre hombres y mujeres:

- 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.
- Recursos encaminados a la consecución de una sociedad más igualitaria e inclusiva en el sistema educativo, sin discriminación alguna por razón de género, mediante medidas educativas de carácter transversal y específicas en la que se ven afectados todos los programas presupuestarios:

Para impulsar y promover la igualdad de género, la coeducación y la prevención de la violencia de género, en concordancia con el II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación, se establecen las siguientes líneas de actuación:

- El nombramiento de una persona responsable de coeducación en cada centro, a quien se le reconoce esta labor como mérito específico en las convocatorias y concursos para el personal docente, encargada de llevar a cabo actuaciones con el alumnado y el resto de la comunidad educativa en las diferentes propuestas educativas del Centro.

- Continuar avanzado en la implementación de Planes de Igualdad en los centros, que recoja las actuaciones en materia de igualdad, coeducación y prevención de la violencia de género a desarrollar en el centro.
- Elaboración y tramitación de la Orden que regula el desarrollo del II Plan de Igualdad.
- Publicación de instrucciones sobre la elaboración y selección de libros, textos y materiales curriculares sin prejuicios sexistas o discriminatorios.
- Continuar con el itinerario de formación específica dirigido a las personas coordinadoras del Plan de Igualdad en los centros.
- Constitución de la Comisión de Igualdad en educación para realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Género.
- Formación de la comunidad educativa en materia de coeducación, igualdad de género y prevención de la violencia de género y tratamiento en casos de identidad de Género.
- Inclusión de la perspectiva de género en los planes y programas ofertados, así como en la legislación publicada.
- Formación en materia de igualdad en la fase de prácticas de los equipos directivos de los centros educativos y del profesorado de nuevo acceso.
- La convocatoria de los Premios “Rosa Regás”, a materiales curriculares que destaquen por su valor coeducativo, elaborados por el profesorado de los centros sostenidos con fondos públicos y por las editoriales y Universidades y publicación y difusión de los materiales premiados.
- Convocatoria específica de Proyectos de Coeducación dirigidos a las AMPAs.
- Actuaciones de sensibilización y prevención de la violencia de género dirigidas a la comunidad educativa.
- Actuación ante casos de violencia de género e identidad de género en el ámbito educativo aplicando los protocolos existentes, regulados por las Ordenes de 20 de junio de 2011 y la orden de 28 de abril de 2015 respectivamente.
- Creación de un sistema de registro y seguimiento de los casos de violencia de género.
- El Portal de igualdad, integrado en la página web de la Consejería de Educación, pone a disposición del profesorado y de las familias andaluzas un catálogo de publicaciones, experiencias, normativa y enlaces de interés, que pretenden facilitar la aplicación de los criterios de igualdad de género en el ámbito educativo.
- Colaboración y coordinación institucional en materia de igualdad y prevención de la violencia de género.

- Funcionamiento de la Unidad de Igualdad de Género, de acuerdo con la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, como “unidades administrativas que se constituyen para la integración del principio de igualdad de género en el conjunto de las actuaciones y normas emanadas de la Administración de la Junta de Andalucía” con el objetivo de impulsar, coordinar e implementar el proceso de integración de la perspectiva de género en la planificación, gestión, y evaluación de sus respectivas políticas.

### 31P SERVICIO DE APOYO A LA FAMILIAS

El servicio de apoyo a las familias permiten contribuir a la conciliación de la vida personal y profesional de numerosas familias andaluzas, 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.

Se continúa con las siguientes actuaciones:

- Aula matinal, comedor y actividades extraescolares, de manera que los centros docentes pueden ampliar su horario ofreciendo servicio de comedor y actividades extraescolares, de forma que el alumnado puede estar atendido 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 horas. Entre las actividades extraescolares destaca la promoción del deporte entre el alumnado, incentivando la participación igualitaria del mismo, Para ello se dispone que las instalaciones deportivas y recreativas de dichos centros docentes públicos, así como otras que lo permitan, pueden permanecer abiertas para su uso público, hasta las 20 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.
- Becas y ayudas al estudio, con esta medida se favorece la continuidad del alumnado en el sistema educativo y su posterior incorporación al mercado laboral con mayores perspectivas profesionales:
  - Beca 6000 dirigida a incentivar al alumnado perteneciente a familias con rentas modestas para cursar etapas postobligatorias de bachillerato o ciclos formativos.
  - Beca Andalucía Segunda Oportunidad dirigida a incentivar al alumnado sin titulación para su reincorporación al sistema educativo y poder cursar los estudios de Enseñanza Secundaria.
  - Programa de Gratuidad de Libros de Texto con objeto de que todo el alumnado entre 6 y 16 años que curse la enseñanza obligatoria en centros docentes sostenidos con fondos públicos disponga de los correspondientes libros de texto de forma gratuita, facilitando de esta forma el acceso a la educación y reduciendo la carga económica de las familias andaluzas.

#### 42A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE EDUCACIÓN

Programa que 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.

Participa, junto con la Unidad de Igualdad de Género, en la realización del informe de evaluación de impacto de género para el presupuesto.

En relación a las medidas en materia de igualdad de género para 2017, se establecen los siguientes objetivos:

- Creación de la Comisión de igualdad en educación con representación de todos los órganos directivos de la Consejería de Educación que, e, coordinación con la Unidad de Igualdad de Género, realice el seguimiento de Plan y asegure el cumplimiento del principio de igualdad de género en la Administración educativa.
- Inclusión 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 publique desde la Consejería de 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 la transversalidad de las políticas de igualdad de género.
- Mantener un enfoque integral de género en las prácticas y procedimientos de gestión de las políticas de personal para prevenir posibles discriminaciones y erradicar las que se detecten.
- Garantizar la integración del principio de igualdad en los textos normativos, de acuerdo con lo establecido en el *Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Impacto de Género*.
- 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 art. 9 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

En cuanto a las actuaciones que se siguen desarrollando para 2017 cabe destacar:

- Realización por la Unidad de Igualdad de Género de informes de observaciones a partir 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 on-line que facilitan la conciliación familiar y laboral. Entre ellos destacan:
  - Sistema de información y de gestión de los centros educativos Séneca-Pasen.
  - Oficina Virtual para la tramitación telemática, a través de los Registros de las Delegaciones Territoriales y los Servicios Centrales de la Consejería.
  - 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.
  - Portal Escuela de Familias, para apoyar la participación y formación de las familias en la tarea educativa de sus hijos e hijas.

#### 42B FORMACIÓN DEL PROFESORADO

La formación continua del profesorado no universitario tiene como objetivo mejorar las competencias profesionales docentes, entendida como un proceso continuo de aprendizaje y desarrollo profesional y garantizar la actualización pedagógica, didáctica y científica sobre las materias impartidas, así como en aspectos socio-educativos involucrados en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

*La Resolución de 12 de septiembre de 2017, de la Dirección General de Profesorado y Gestión de Recursos Humanos, por la que se determina el desarrollo de las líneas estratégicas de formación del profesorado establecidas en el III Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado y la elaboración de los proyectos de formación para el curso 2017/18 (BOJA núm. 183, de 22 de septiembre), establece entre sus líneas estratégicas, la difusión de medidas para la implantación del II Plan de Igualdad y de estrategias de mejora de la convivencia escolar en los centros educativos.*

Para ello, se continuará 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 una plataforma virtual denominada “Red de Coordinación del Plan de Igualdad” en la que se encontrarán alojados módulos y contenidos formativos de libre disposición para el ejercicio de la coordinación del Plan de Igualdad.



Los CEP realizarán una oferta formativa para los centros de su zona de actuación, a partir de las demandas formativas anuales que en materia de Igualdad propongan, invitando, en aquellas actividades que sea posible, a participar en ellas a miembros de la comunidad educativa.

También podrán ofertarse cursos de formación a distancia desde el Aula Virtual de Formación, actuación que favorece la conciliación de la vida laboral y familiar del profesorado.

Aquellos centros que estén participando en algún programa o en alguna actividad formativa relacionada con el Plan de Igualdad podrán solicitar a través de la Comisión provincial de formación en materia de Igualdad, la realización de talleres de trabajo, con la colaboración, en su caso, del Instituto Andaluz de la Mujer y el Instituto Andaluz de la Juventud, dirigidos al profesorado, al alumnado o a las familias.

#### 42C EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA

Este programa presupuestario va destinado a proporcionar los medios para el desarrollo del segundo ciclo de Educación Infantil que atiende a niños y niñas de 3 a 6 años y a la Educación Primaria, a niños y niñas de 6 a 11 años, y conlleva una dotación de medios materiales y humanos destinados a potenciar una escuela inclusiva, garantizando la igualdad y el derecho de todo el alumnado a alcanzar el máximo desarrollo personal, tanto a nivel individual como social. Son enseñanzas de carácter gratuito en los centros sostenidos con fondos públicos.

El marcado carácter universal de la escolarización en estas enseñanzas supone un impacto positivo en la conciliación laboral y familiar.

La Educación Infantil contribuye al desarrollo físico, afectivo, social e intelectual de los niños y niñas desde que nacen hasta los seis años de edad. Es de carácter voluntario, por lo que el alumnado puede incorporarse a esta etapa en cualquiera de los cursos. Se ordena en dos ciclos: Primer ciclo (comprendido entre 0 y 3 años) y Segundo ciclo (comprendido entre 3 y 6 años).

Aunque la Educación Infantil de segundo ciclo no es obligatoria, el 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 Andalucía está escolarizado el 98% de los niños y niñas de 3 a 6 años, habiéndose incrementado en los últimos diez años el promedio de años en escolarización en Educación Infantil, de menos de 3 a 4 años de media, el mayor incremento de toda España.

Los cambios sociodemográficos, económicos y culturales que caracterizan a las sociedades desarrolladas, la incorporación de las mujeres al mercado laboral y los nuevos modelos de familia hacen necesarias medidas de conciliación que sienten las bases para lograr una sociedad más igualitaria y justa. Por ello, a través de este programa presupuestario se ofrecen medidas que permiten a las familias compartir y distribuir equitativamente su tiempo y sus tareas, favoreciendo la atención de sus hijos e hijas.

Durante el curso escolar se continuará con la elaboración e implementación de los Planes de Igualdad de género que articulen las actuaciones coeducativas y de igualdad de género en el plan de centro.

Las propuestas didácticas y pedagógicas en estas etapas tienen como referencia modelos inclusivos, no discriminatorios e integradores, con contenidos y actividades relacionados con la igualdad y la diversidad de género en los aspectos relacionados con el desarrollo personal y social del alumnado, además de favorecer la elaboración de materiales de apoyo que desarrollen el currículo y orienten al profesorado.

#### 42D EDUCACIÓN SECUNDARIA Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Se incluye en este apartado a la Educación Secundaria Obligatoria y Postobligatoria, entendiéndose por esta última Bachillerato y Formación Profesional.

La importancia de la coeducación en la etapa adolescente es crucial, ya que es durante estos años cuando se desarrolla de una forma sólida la personalidad y se consolida el desarrollo social y moral. Es por ello, que se vuelve fundamental educar al alumnado de estas etapas educativas en prácticas igualitarias, libres de estereotipos y comportamientos sexistas.

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.

Es de suma importancia la labor de orientación del alumnado en esta etapa educativa para acabar con la diferencias de género en las diferentes ramas y modalidades educativas, que parecen responder, aún hoy en día, a estereotipos o conductas atribuidas a los hombres y las mujeres, enraizadas en la sociedad.

El Decreto 111/2016, de 14 de junio, 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 la mujer 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. Incluyéndose en todas ellas la perspectiva de género para conseguir eliminar las desigualdades identificadas en las familias profesionales (tradicionalmente

“feminizadas” o “masculinizadas”), y evitándose así estereotipos sexistas, o comportamientos discriminatorios.

Estos estudios se pueden realizar a través de la modalidad presencial o bien, semipresencial y a distancia a través de uso de TICs, lo que conlleva la mejora de la conciliación familiar y laboral, ya que el seguimiento se realiza on line, a través de una plataforma en Internet.

Se advierte en las diferentes modalidades de Bachillerato y familias profesionales de los ciclos formativos una desigualdad de género en la distribución del alumnado, que viene marcada por estereotipos o conductas atribuidas a los hombres y las mujeres enraizadas en la sociedad. Por ello este programa desarrolla políticas educativas favorecedoras de la igualdad, garantizando una enseñanza de calidad que incluye medidas dirigidas a reducir las brechas de género detectadas. Entre éstas, destacamos la coeducación como elemento transversal desarrollado en los currículum, y el fomento no sexista de las modalidades de Bachillerato y de familias profesionales en la formación profesional, que acabe con los roles o presiones sociales que determinan la elección de chicos y chicas.

Igualmente, con el objeto de disminuir la brecha de género mencionada, 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 núm. 108, de 8 de junio de 2016)

En cumplimiento de lo anterior, la Consejería de Educación 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, a aplicar en el procedimiento de admisión del alumnado para el curso 2017/18.*

Durante el curso escolar 2016/2017 se implantó el Ciclo Formativo de Grado Superior “Promoción de Igualdad de Género”. Para el curso 2017/2018, cuatro son los centros educativos los que han ofertado este Ciclo en distintas provincias de nuestra Comunidad.

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 capacidad de empleabilidad de los y las jóvenes y los y las técnicos profesionales e impulsará la innovación y la competitividad.

En cuanto a la Formación Profesional Dual, la consejera de educación ha destacado que Educación está trabajando para consolidar este modelo que aúna la formación en el centro educativo y en la empresa.

Se continúa consolidando con los proyectos de Formación Profesional Dual, este modelo que aúna la formación en el centro educativo y en la empresa.

#### 42E EDUCACIÓN ESPECIAL

El programa se rige por los principios de normalización, inclusión escolar y social, flexibilización, personalización de la enseñanza y coordinación interadministrativa. Está destinado a ofrecer los medios necesarios para a la inclusión en el Sistema Educativo del alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo (NEAE), entre el que se encuentra el alumnado con necesidades educativas especiales, fomentando los valores inherentes y las conductas adecuadas a los principios de igualdad, accesibilidad universal y no discriminación, el respeto a la orientación y a la identidad sexual, el rechazo de comportamientos, contenidos y actitudes sexistas y de los estereotipos de género, así como la prevención de la violencia contra las personas con discapacidad.

El sistema educativo dispondrá 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.

Entre este alumnado con NEAE se encuentra también el de altas capacidades intelectuales para el que se han consolidado los procesos de identificación y detección temprana a través del Plan de Altas Capacidades Intelectuales, implantándose un protocolo universal, sistemático y generalizado para la identificación del alumnado, que se aplica en el último año de la Educación Infantil y en sexto curso de Primaria, y la creación de la figura del orientador 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 este curso se publicaron las *Instrucciones de 8 de marzo de 2017 por las que se actualiza el Protocolo de detección, identificación del alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo y organización de la respuesta educativa*. Un protocolo que unifica las actuaciones que, desde los diferentes agentes implicados en la orientación y atención educativa a este alumnado, se ofrecen en toda la Comunidad Autónoma.

En el curso 2017/2018 seguirán funcionando Programas para la Transición a la Vida Adulta y Laboral a través de los cuales se certificarán las competencias adquiridas por el alumnado implicado con el objeto de facilitar su continuidad en el Sistema Educativo o su inserción social y en el mercado laboral, procurando la eliminación de las desigualdad por razón de discapacidad y género.

#### 42F EDUCACIÓN COMPENSATORIA

Este programa posibilita el desarrollo de acciones de carácter compensatorio y de acompañamiento o de refuerzo educativo, 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 que permita desarrollar enseñanzas no sexistas en nuestro Sistema Educativo. Con ellas se persigue que todo el alumnado adquiera las competencias básicas que le permita un desarrollo integral tanto en su dimensión individual como social.

Tiene especial importancia dentro de este programa conseguir la mejora del clima de convivencia en los centros docentes y la reducción de absentismo escolar, mediante el conocimiento y puesta en práctica de estrategias de negociación, regulación y solución pacífica de los conflictos.

Entre las líneas de actuación más importantes están la labor en las Aulas Hospitalarias, las de 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.

Destacar 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.

#### 42G EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS

Para este curso escolar los Centros de Educación Permanente elaborarán un Plan de Igualdad de Género, que incluirán en su Plan de Centro, dirigido a la población de personas adultas, haciendo especial hincapié en aquellas actuaciones encaminadas a favorecer la inserción social y laboral sin distinción alguna por razón de sexo y de identidad de género y orientación sexual, desde el enfoque de una escuela inclusiva.

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 oferta de enseñanzas es amplia y flexible y permite cursar enseñanzas en las modalidades presencial, semipresencial y a distancia (online) contempladas en la Ley de Educación de Andalucía.

La oferta de las modalidades semipresencial y a distancia permite la conciliación de la vida laboral y familiar del alumnado participante, incluyendo la formación en igualdad de género de forma transversal.

#### 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 proporcionar una formación que proporcione el nivel propio de unos estudios especializados, que tienen como meta el ejercicio profesional, y que por ello están destinadas a aquellos alumnos y alumnas que posean aptitudes específicas y voluntad de dedicarse a ellas, libre de estereotipos sexistas.

Entre sus actuaciones están la convocatoria de las Pruebas de Madurez realizadas para quienes aspiren sin requisitos académicos y la convocatoria de los Premios Extraordinarios de Artes Plásticas y Diseño para estudiantes del Ciclo Formativo de Grado Superior.

También incluye ayudas complementarias al alumnado de Enseñanzas de régimen especial, proporcionando al alumnado la oportunidad de hacer la FCT en una empresa de una ciudad europea y contribuir al fomento de la movilidad académica del alumnado matriculado en Enseñanzas artísticas Superiores en el marco del Programa Erasmus.

#### 42I EDUCACIÓN PARA LA PRIMERA INFANCIA

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. Este carácter educativo también constituye uno de los mecanismos más eficaces para asegurar la conciliación entre la vida familiar y laboral de sus familias. Por ello, a la labor educativa se añade, especialmente en el primer ciclo de la etapa, un papel de apoyo en las tareas de cuidado y crianza de sus hijos e hijas. Para ello, se continuará generalizando el primer ciclo de la etapa de la Educación Infantil de 0 a 3 años. Esta extensión es posible con la dotación de medios materiales y humanos en escuelas infantiles de titularidad pública así como en la realización de convenios con centros privados.

El servicio de atención socioeducativa de 7:30 a 17:00 horas cuenta con una oferta diversa que incluye aula matinal, servicio de comedor escolar y servicio de taller de juegos.

Además, 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 se registrará por los siguientes criterios:

- a) Existencia de circunstancias sociofamiliares de grave riesgo para el niño o niña.
- b) Que se trate de hijos o hijas de mujeres atendidas en los centros de acogida para mujeres víctimas de la violencia de género”.

Como novedad para este ejercicio destaca el reciente *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*. Tras años de plena integración del primer ciclo de educación infantil en el Sistema Educativo Andaluz y después de dos periodos cuatrienales de convenios de colaboración entre los centros educativos de primer ciclo de educación infantil y la Consejería de Educación para la financiación de los puestos escolares, ha finalizado

la vigencia de los citados convenios y, por tanto, se articular de manera urgente un nuevo sistema de ayudas dirigido a las familias para fomentar la escolarización en este ciclo, en adelante Programa de Ayuda, que posibilite y mejore la participación de todos los centros legalmente autorizados para su funcionamiento y que garantice la igualdad de oportunidades de las familias.

En el nuevo modelo que se aprueba, 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 este servicio se extienda a más localidades y que las familias tengan más opciones de elección.

El avance experimentado en los últimos cursos ha permitido que se supere una de las recomendaciones de la Unión Europea para el año 2020: conseguir una tasa de cobertura en estos niveles superior al 33%. En concreto, la Comunidad Autónoma andaluza (solo con los centros adscritos al nuevo Programa de Ayudas a las Familias) oferta suficientes plazas como para atender al 47,4% de la población andaluza con edades comprendidas entre 0 y 3 años. Valor que seguirá mejorando a través de un aumento de la oferta y el fomento de la escolarización en una etapa que no es obligatoria ni gratuita, pero sí fundamental.

Durante el curso 2017/2018 un total de 1.900 centros funcionan bajo el sistema de ayudas de la Junta de Andalucía, es decir, el 86% del total de centros en Andalucía. Estos ofertan 113.019 plazas en el primer ciclo de Educación Infantil, lo que supone 15.016 plazas más sobre los datos del curso anterior.

#### 54C INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

El programa presupuestario de Innovación y Evaluación educativa esta dirigido a la mejora y modernización del sistema educativo andaluz. Impulsa la digitalización del sistema educativo y la labor docente fomentando la innovación educativa. Contribuye a mejorar la convivencia escolar, la competencia lingüística de la comunidad educativa y a promover la igualdad de género en los centros.

La incorporación y mantenimiento de las TICs facilita la conciliación familiar y laboral. Entre estas actuaciones cabe señalar como elemento de apoyo el Portal “Escuela de Familia”, una iniciativa de la Consejería de Educación que acerca, un poco más, la escuela y los procesos de formación y aprendizaje al entorno familiar.

Para la promoción de la igualdad de género se desarrollan estructuras, redes y equipos como el Servicio de Convivencia e Igualdad y los Gabinetes Provinciales de Asesoramiento sobre la Convivencia Escolar que realizan funciones de asesoramiento y apoyo para impulsar la igualdad de género en los centros educativos. En este sentido se continúa con la difusión y colaboración institucional en materia de género de las campañas que lleva a cabo el Instituto Andaluz de la Mujer.

### 11.31 AGENCIA ANDALUZA DE EVALUACIÓN EDUCATIVA

La igualdad es un derecho básico que rige el funcionamiento de las sociedades democráticas. La Constitución Española recoge como derecho de los españoles y las españolas la igualdad efectiva, reconociendo que todos y todas somos iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión o circunstancias personales o sociales.

Por su parte, la Comunidad Autónoma de Andalucía, como consecuencia del desarrollo de este principio constitucional y europeo cuenta, por un lado, con el Estatuto de Autonomía para Andalucía, que dispone que se promoverán las condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y regula como principio relevante la igualdad efectiva de hombres y mujeres, procurando la plena incorporación de las mujeres a la vida social superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política, y por otro, la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*, que en el artículo 4 establece que la igualdad de trato entre mujeres y hombres, supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en los ámbitos económico, político, social, laboral, cultural y educativo, en particular, en lo que se refiere al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo, elevándola a principio general de actuación, ha de integrarse y ser observada en la interpretación y aplicación de la normativa.

En el ámbito educativo, tanto en el I Plan de igualdad entre hombres y mujeres en educación, que se aprobó en el año 2005, como en el II Plan estratégico de igualdad de género en educación 2016–2021, aprobado en el año 2016, los principios de igualdad con enfoque transversal de la perspectiva de género están presentes en todas las acciones educativas.

La inclusión de la perspectiva de género en la elaboración del anteproyecto del Presupuesto 2018 permite profundizar en el conocimiento de las diferencias entre niños y niñas y entre hombres y mujeres, para establecer las condiciones escolares que permitan corregir las discriminaciones y estereotipos sexistas, la formación del alumnado en la autonomía personal, como base para fomentar el cambio en las relaciones de género y la corrección de desequilibrios entre profesoras y profesores en actividades de responsabilidades escolares, ofreciendo modelos no estereotipados.

En concreto, la finalidad del establecimiento de indicadores de género es crear, impulsar y coordinar medidas y actuaciones de diversa índole que favorezcan el establecimiento, en los contextos educativos, de las condiciones necesarias para que la igualdad entre hombres y mujeres sea una realidad y su posterior medición. Estos indicadores (de realización, de resultado y de impacto) se analizarán en atención a su eficacia, eficiencia, efectividad y con un análisis tanto cualitativo como cuantitativo. Siguiendo los criterios marcados por la Unidad de igualdad de género dependiente del Instituto Andaluz de la Mujer de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales, los indicadores que ayudarán a medir el impacto de género en las actuaciones llevadas a cabo por la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa, cumplen con las características necesarias para mostrar una realidad precisa para el avance en los principios de participación y de igualdad de oportunidades, en definitiva, son indicadores válidos, fiables, sensibles, comprensibles y accesibles.



Las líneas de actuación previstas en la agencia para el Presupuesto 2018 serán las siguientes:

- Mejor conocimiento de las diferencias entre niñas y niños, hombres y mujeres, para evitar y corregir desigualdades.
- Evaluar las prácticas educativas correctoras de estereotipos de dominación y dependencia.
- Fomentar el cambio de las relaciones de género.
- Corregir el desequilibrio existente entre profesoras y profesores en actividades y responsabilidades escolares.

#### 42A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE EDUCACIÓN

En el ámbito del programa 42A, se tendrá en cuenta la perspectiva de género de las medidas previstas en la ejecución presupuestaria, en concreto, las relativas a los siguientes objetivos:

**Objetivo 1.** Expedientes de contratación administrativa.

Se exigirá la presentación, ante cualquier contratación de servicios y suministros, del Plan de Igualdad que está previsto en el artículo 45 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, a las empresas prestadoras del servicio o suministro.

**Objetivo 2.** Gestión de personal.

Se impulsarán las actuaciones que faciliten la conciliación familiar en el ámbito laboral.

**Objetivo 3.** Difusión de información y contenidos.

Tanto en las publicaciones en papel de estudios, análisis e informes de la agencia que, por su especial relevancia deban ser distribuidos en los centros docentes, como en los contenidos en twitter, y especialmente en la página en web de la agencia, se potenciará la generación de contenidos que pongan en valor la igualdad de género. Además se incorporarán enlaces de utilidad en materia de lenguaje no sexista y de prevención de la violencia de género así como se tiene previsto dedicar banners a la conmemoración de fechas señaladas o la publicación de acciones destacadas en esta materia.

#### 54C INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

El programa presupuestario 54C tiene previsto para el año 2018 el desarrollo de actuaciones dirigidas al alumnado y otras dirigidas tanto a los centros, planes y programas como a la función docente.

1. En cuanto a la evaluación del alumnado, tanto en la prueba de evaluación ESCALA, como en las pruebas de evaluación previstas en la legislación vigente de carácter estatal, de sexto curso de Educación Primaria y cuarto curso de Educación Secundaria Obligatoria, se presentarán tanto los datos de participación como los resultados obtenidos desagregados por sexo. Estas pruebas van acompañadas de

cuestionarios de contexto de carácter socioeconómico, dirigidos a las familias donde se recogen hitos relativos a igualdad de género y coeducación.

2. En cuanto a los centros, planes y programas y función docente, el Sistema Educativo Público andaluz ha desarrollado diferentes normas que recogen los principios básicos en los que se sustentarán las políticas de igualdad de género y no discriminación en la educación. Así, se han regulado las funciones de las personas responsables de coeducación en los centros así como diferentes protocolos de actuaciones ante casos de violencia de género dentro del sistema educativo.

Los reglamentos orgánicos de los centros recogen, entre otros extremos, la obligatoriedad de que los centros cuenten con un Plan de igualdad de género que abarca todos los ámbitos y actuaciones del centro.

En este sentido, la agencia ha elaborado los siguientes indicadores, cuya finalidad es supervisar y evaluar la adecuada aplicación de estos planes. Entre estos indicadores, un primer grupo valora el grado de integración de los objetivos del Plan de igualdad de género en el Plan de centro, el grado de inclusión en las programaciones didácticas y propuestas pedagógicas de la igualdad de género, el grado de integración en el Plan de orientación y acción tutorial de la perspectiva de género, la integración de la perspectiva de género en el Plan de convivencia.

Otro grupo de indicadores pone el foco en el grado de satisfacción con el desarrollo de las actuaciones y medidas previstas en el Plan de igualdad de género del centro, en la satisfacción general con la integración transversal de la perspectiva de género en el Plan de centro, en el grado de satisfacción del análisis de resultados y datos desagregados por sexo que se lleva a cabo en el centro, la satisfacción con el uso coeducativo de los espacios físicos del centro, el grado de satisfacción con las actividades complementarias y extraescolares de carácter coeducativo que se desarrollan en su centro, la satisfacción de la coordinación con la persona que fomenta la igualdad de género en el Consejo escolar del centro, la satisfacción general con la implicación de la comunidad educativa en el Plan de igualdad de género del centro, la satisfacción sobre la coordinación con el centros de educación del profesorado en materia de igualdad, el grado de satisfacción con las acciones formativas en materia de coeducación a las que ha asistido y de las actuaciones de intervención que se desarrollan en el centro, incluidas situaciones de abuso por medios tecnológicos de contenido sexual.

Por último, otros indicadores definidos versan sobre la valoración sobre el uso de lenguaje inclusivo y no sexista en el centro, la valoración de las medidas propuestas por el claustro de profesorado y Consejo escolar para visibilizar y corregir situaciones de desigualdad por razón de sexo, la valoración de la coordinación con el profesorado que imparte la asignatura Cambios sociales y género, la valoración de la participación del claustro de profesorado en las medidas propuestas para corregir situaciones de desigualdad por razón de sexo y la valoración de la colaboración con asociaciones y entidades externas al centro para desarrollar actuaciones coeducativas; del asesoramiento dado por el centros de educación del profesorado en materia de igualdad; de su asistencia y participación en acciones formativas dirigidas a las personas coordinadoras del Plan de igualdad de género, de la participación del claustro de profesorado del centro en las sesiones formativas en materia de igualdad y

sobre el desarrollo de medidas de sensibilización y prevención sobre la violencia de género en el centro. El grado de realización de sesiones informativas sobre coeducación en el claustro de profesorado y Consejo escolar, el grado de coordinación entre el proyecto de coeducación del AMPA y el Plan de igualdad de género del centro, el grado de participación de las familias en sesiones formativas en materia de igualdad y el diagnóstico actualizado del centro en materia de coeducación.

Por último, la agencia incorpora como novedad para el ejercicio presupuestario 2018, la perspectiva sociológica en todos los informes y análisis generados, y esta perspectiva aportará, entre otros datos, el grado de cumplimiento de los principios de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*, en los planes, programas y servicios educativos de la Consejería de Educación.

## AGENCIA PÚBLICA ANDALUZA DE EDUCACIÓN

La *Orden de 26 de mayo de 2017, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2018*, establece en su artículo 7, que atendiendo a la estrategia de integración de la perspectiva de género se incorporan en los presupuestos de determinadas entidades instrumentales varios objetivos específicos en materia de igualdad de género y sus indicadores asociados.

La Agencia Pública Andaluza de Educación (APAE), engloba en este ámbito, un conjunto de actuaciones encaminadas a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar y la incorporación de las mujeres al mercado laboral. Estas actuaciones previstas, tendentes a corregir desequilibrios de género afectan, fundamentalmente, a dos ámbitos de actuación:

1. Actuaciones enmarcadas en el *Decreto 137/2002, de 30 de abril, de apoyo a las familias andaluzas*, que regula los servicios complementarios en centros educativos.
2. Actuaciones desarrolladas con el fomento de la escolarización en el primer ciclo de Educación Infantil (escuelas infantiles).

A continuación se detallan cada una de estas actuaciones:

1. Servicios complementarios en centros educativos.

El Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía aprobó el *Decreto 137/2002, de 30 de abril, 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.

El plan de apoyo a las familias persigue que los centros docentes, más allá de la jornada lectiva tradicional, proporcionen una oferta de jornada escolar completa, respondiendo mejor a los nuevos modelos de organización familiar. Para ello, se aprueba el plan de apertura de centros, que se traduce básicamente en la ampliación del horario de apertura de los centros docentes y en una mejora de la oferta de actividades extraescolares y de servicios educativos complementarios, tales como el comedor escolar o la atención al alumnado a partir de las

siete y media de la mañana. Las actuaciones concretas que se vienen desarrollando son las siguientes:

- Aula matinal: son servicios de guarda y custodia de alumnado en las instalaciones de los propios centros escolares. Abren sus puertas a las 7:30 horas de lunes a viernes, ofreciendo actividades diversas al alumnado hasta el comienzo del horario lectivo (una hora y media por día). Este servicio permite a los padres y a las madres conciliar con mayor facilidad su presencia laboral con el cuidado de sus hijos e hijas.
- Comedor: es un servicio complementario que resulta de gran utilidad a padres y madres para la conciliación de 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: tienen lugar en horario de tarde, hasta las 18.00 horas, y abarcan aspectos como la lectura, el deporte, la música, la informática, los idiomas, la danza o el teatro, entre otras actividades lúdicas y formativas.

Para hacer posible la realización de todas estas actividades fuera del horario lectivo, los centros pueden abrir sus instalaciones desde las 7:30 hasta las 18:00 horas.

Por otra parte, según el *Decreto 137/2002, de 30 de abril*, se 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 servicio es gratuito. 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, permiten facilitar el acceso al mercado laboral así como la conciliación de la vida familiar y laboral, en coherencia con los objetivos del Plan.

## 2. Servicios del primer ciclo de Educación Infantil.

La promoción de una red de centros de Educación Infantil es una de las actuaciones que de forma más directa inciden en mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres al mercado laboral y, en general, a facilitar la conciliación 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 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 15 años el primer ciclo de Educación Infantil y aunque esta enseñanza no forme parte de las declaradas obligatorias y gratuitas, se ha fijado como objetivo promover la oferta de plazas de 0 a 3 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 de 29 de marzo de 2017), se aprueba el programa de ayuda a las familias para el fomento de la escolarización en el primer ciclo de la Educación Infantil en Andalucía, que tiene por objeto la concesión de ayudas a las familias para fomentar la escolarización del alumnado menor

de 3 años en centros educativos específicos de primer ciclo de Educación Infantil, mediante la bonificación del precio de los servicios, fijados en el *Decreto 149/2009, de 12 de mayo*. Los servicios fundamentales que se prestan por los centros son los siguientes: aula matinal, servicio de atención socioeducativa 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.

En virtud de citado *Decreto-Ley 1/2017, de 28 de marzo*, 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 APAE, 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 la Comunidad Autónoma andaluza.

## 12.00 CONSEJERÍA DE SALUD

El Decreto 208/2015, de 14 de julio, establece la estructura orgánica de la Consejería de Salud y el Servicio Andaluz de Salud y dispone las competencias de la Consejería de Salud, entre las que se encuentran, además de las atribuciones asignadas en el artículo 26 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de Administración de la Junta de Andalucía, las siguientes: la ejecución de las directrices y los criterios generales de la política de salud, planificación y asistencia sanitaria, la asignación de recursos a los diferentes programas y demarcaciones territoriales, la alta dirección, la inspección y evaluación de las actividades, centros y servicios sanitarios y aquellas otras competencias que le estén atribuidas por la legislación vigente, además de las políticas de consumo de la Junta de Andalucía y todas aquellas políticas de la Junta de Andalucía que en materia de salud y consumo tengan carácter transversal.

La Consejería de Salud, en relación al Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, cabe señalar que tiene las competencias que en materia de salud le correspondían a la anterior Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales, así como las relativas a consumo, anteriormente atribuidas a la Consejería de Administración Local y Relaciones Institucionales.

En relación a la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, durante el año 2017 como novedad y estrategia fundamental, se está implementando el *Primer Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Consejería de Salud*. Se trata de un Plan estratégico, que a la par que se elabora, se están poniendo en marcha diferentes actuaciones, con la participación de todo el personal de la consejería.

Participan en el Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Consejería de Salud un grupo motor de personas expertas y de todos los centros directivos y un grupo de implantación del Plan, constituido por altos cargos de la Consejería de Salud. Entre las diferentes actuaciones llevadas a cabo, se ha pasado a todo el personal un cuestionario de opinión sobre la situación de la igualdad de género en la consejería, además se está elaborando una autoevaluación por servicios de la situación de igualdad y se han llevado a cabo las jornadas *Igualando el género en salud*, que se han desarrollado en sesiones de puertas abiertas en la Consejería de Salud.

Igualmente, en el área de innovación e investigación, en el año 2017 se han incluido diferentes indicadores orientados a garantizar la igualdad.

En el área de salud pública se ha elaborado el *Plan de atención de enfermedades reumáticas y músculo esqueléticas de Andalucía*, que integra la perspectiva de género y que está pendiente de aprobación.

Para el presupuesto 2018, como novedad se incorporan al Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto una selección de entes instrumentales, que en el caso de la Consejería de Salud corresponde a la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias (EPES). Por otra parte, cabe señalar que los programas presupuestarios de la Consejería de Salud sobre los que han realizado auditoría de presupuesto y género, que son el programa presupuestario 44H Consumo además del Servicio Andaluz de Salud, el programa presupuestario 41C, ambas incorporan una ficha con información específica relevante de género.

### 31P SERVICIO DE APOYO A LAS FAMILIAS

Tras la aprobación del IV Plan Andaluz de Salud, el programa presupuestario 31P Servicio de apoyo a las familias incorpora la reflexión relativa a los cuidados de salud así como 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.

Para el ejercicio 2018, los objetivos y actuaciones previstas del programa 31P son los siguientes:

**Objetivo 1.** Desarrollar hábitos saludables de higiene bucodental y alimentación sana en la población infantil.

Para ello, se prevé llevar a cabo las actuaciones, como los proyectos Creciendo en salud, destinado a población con edades comprendidas de 3 a 12 años y Creciendo en salud 03, para una población de 0 a 3 años, en la Línea Autocuidados. Se trata de actividades a desarrollar en los centros educativos, durante el curso escolar, para hacer cotidiana entre los niños y las niñas de hasta 12 años la higiene de los dientes y el mantenimiento de una alimentación sana, equilibrada y no cariogénica.

**Objetivo 2.** Atención de personas enfermas de Alzheimer, familiares, profesionales e integrantes de las asociaciones.

Se prevé el desarrollo del 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. Por otra parte, se está creando una Red AL Lado, que servirá de plataforma de comunicación entre las personas 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 a 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 a un mayor número de personas con derecho a la prestación.

#### 41A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE SALUD

El programa 41A proporciona los servicios horizontales de la Consejería de Salud. Las principales líneas de trabajo y actuaciones orientadas a corregir las desigualdades de género, para el ejercicio 2018, en el ámbito del programa presupuestario son las siguientes:

- Formación del personal, y en particular la impartida en materia de igualdad de género, en el área de gestión de los recursos humanos de la Consejería de Salud.

El **objetivo** de las acciones formativas en materia de igualdad de género de la Consejería de Salud, desarrolladas en coordinación con el Instituto Andaluz de Administraciones Públicas, así como con la Unidad de Igualdad de Género del Instituto Andaluz de la Mujer y la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Salud, es continuar afianzando los avances en materia de conciliación y corresponsabilidad en el ámbito laboral, familiar y personal.

De esta forma, se impulsa el desarrollo de un plan formativo anual que incluye una oferta formativa en dicha materia, implicando de forma directa al personal con puestos directivos. En este sentido, para el ejercicio 2018, el objetivo específico en materia de igualdad del programa 41A es el incremento de las acciones formativas y de sensibilización en igualdad de género dirigidas al personal directivo y técnico de la Consejería de Salud y fomentando específicamente las siguientes actividades:

- Autoevaluación de la situación de partida desde la perspectiva de género en la cartera de servicios de los servicios generales.
  - Participación en la elaboración del Plan de Igualdad de la Consejería de Salud y de la Estrategia de Igualdad del SSPA.
  - Adaptación y difusión de los protocolos de actuación en caso de acoso laboral, acoso sexual o discriminación por razón de sexo.
  - Organización de cursos de formación en materia de igualdad de género dirigidos al personal de la Consejería de Salud.
- Gestión del área jurídica.

En este ámbito se continuará velando por la aplicación de lo preceptuado en el artículo 6 apartado 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 del contenido de todos los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que impulse la consejería. Asimismo, se seguirá verificando que las bases reguladoras de las subvenciones que tramitan los diferentes órganos de la Consejería de Salud, incorporan la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes.

- Actualización y el desarrollo de los Sistemas de Información.

Se llevarán a cabo los mismos a partir de criterios de igualdad, tanto en lo que respecta al tratamiento informático de la gestión de la Consejería de Salud, como en lo que atañe al impulso y desarrollo de la Administración electrónica. Los sistemas de información darán apoyo al desarrollo de la Estrategia de Igualdad del SSPA y el Plan de Igualdad de la consejería.



- Área de planificación y control presupuestario.

Dentro de la misma destaca la elaboración del 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 el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía sea un elemento activo en la consecución de forma efectiva del objetivo de igualdad entre mujeres y hombres. Para todo ello se implicará activamente en el desarrollo de la Estrategia de Igualdad del SSPA y el Plan de Igualdad de la consejería.

- Finalmente, en la gestión del área de contratación, se continuará implementando las disposiciones recogidas en el artículo 12 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género de Andalucía* en relación con la contratación pública en la tramitación de los contratos celebrados por la Consejería de Salud, a instancia de los diferentes órganos de ésta.

#### 41C ATENCIÓN SANITARIA

El programa 41C Atención Sanitaria es un programa compartido entre la Consejería de Salud y el Servicio Andaluz de Salud, por lo que, en su respectivo ámbito de actuación, existen créditos presupuestarios de este programa gestionados por la Agencia administrativa (SAS) y otros créditos cuya gestión corresponde a la propia Consejería de Salud.

En lo que al Presupuesto de la Consejería de Salud 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 consejería 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 que son básicamente estas 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 directrices marco que al respecto plantea la Consejería de Salud.

A este respecto es necesario señalar que estas Agencias Públicas, dentro del ámbito de la salud, han sido pioneras en la promoción de la igualdad de género, siendo las primeras en impulsar sus Planes de Igualdad, acogiéndose, algunas de ellas, al Programa Óptima y, posteriormente, al Programa Igualem.

Durante el año 2018, se va a continuar avanzando en la incorporación de la perspectiva de género por parte de las Agencias Sanitarias en el desarrollo de su actividad, mediante la evaluación de los planes de igualdad, o instrumentos similares existentes en cada Agencia. A partir de esa evaluación se pretende identificar aquellas medidas consideradas como buenas prácticas en materia de género en el seno de cada Agencia y, una vez definidas las mismas, se quiere elaborar un catálogo conjunto de buenas prácticas que servirá para la difusión en el resto de entidades de las actuaciones mejor valoradas.

Sin perjuicio de ello, las Agencias Públicas Empresariales Sanitarias plantean para el año 2018 continuar con los principales objetivos, ya definidos en 2017, que son los siguientes:

**Objetivo 1.** Continuar incorporando la perspectiva de género en la prestación de los servicios sanitarios, identificando elementos de mejora.

**Objetivo 2.** Promover la transversalidad de género en la planificación de la política de las Agencias Sanitarias, integrando la perspectiva de género en todos los ámbitos de gestión.

**Objetivo 3.** Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la selección y en el acceso al empleo.

**Objetivo 4.** Potenciar el capital humano, garantizando la igualdad de oportunidades para la promoción y desarrollo profesional.

**Objetivo 5.** Desarrollar una política salarial que garantice la igualdad entre hombres y mujeres en cuanto a las retribuciones planteadas.

**Objetivo 6.** Consolidar las medidas en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con el fin de alcanzar la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado.

**Objetivo 7.** Establecer una protección efectiva frente al acoso sexual, por razón de género y moral.

**Objetivo 8.** Fomentar la sensibilización en relación con la igualdad de oportunidades y lograr una comunicación interna y externa acorde con los principios de igualdad de oportunidades.

**Objetivo 9.** Promover la implantación de la transversalidad de género en la política de las Agencias, integrando la perspectiva de género en todos los ámbitos de gestión.

Y como actuaciones concretas para el desarrollo de aquellos objetivos se prevén las siguientes:

- Incorporar la perspectiva de género en el análisis del perfil de los pacientes atendidos por los distintos tipos de recursos, detectando elementos de mejora en el abordaje de la situación de pacientes mujeres u hombres, relacionados con posibles pautas o estereotipos predeterminados.
- Analizar el perfil de las personas demandantes de los servicios teniendo en cuenta la dimensión de género, en las líneas asistenciales y en Salud Responde, identificando posibles elementos de mejora.
- Incorporar la perspectiva de género en el análisis de los resultados en salud, específicamente en la asistencia al Síndrome coronario agudo y en la parada cardiorrespiratoria.
- Promover estudios de investigación sobre diferentes patologías integrando la variable sexo y fomentar el reconocimiento de las investigaciones que integren la dimensión de género.

- Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones de selección y extender la formación en igualdad de oportunidades a los miembros de estas comisiones.
- Ampliar la oferta de acciones formativas no presenciales.
- Difundir las medidas de conciliación familiar y laboral para fomentar la corresponsabilidad.
- Facilitar el traslado temporal de centro por razones de conciliación familiar y laboral.
- Hacer visible el compromiso de la organización y las actuaciones que se lleva a cabo por las agencias en materia de igualdad de oportunidades.
- Extender el uso del lenguaje no sexista y promover la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de las mujeres y hombres.
- Promocionar campañas de sensibilización sobre la violencia de género.
- Revisar la publicidad de las agencias para evitar el uso sexista de la imagen de las mujeres.

#### 41D SALUD PÚBLICA Y PARTICIPACIÓN

El programa 41D tiene por finalidad la mejora de los estándares de salud y calidad de vida de la población, reforzando su garantía de seguridad y protección y fomentando espacios sociales y estilos de vida favorecedores de la salud, teniendo en cuenta los determinantes de la salud relacionados con el género.

El programa tiene por objetivo, en el marco del IV Plan Andaluz de Salud, contribuir a generar en la sociedad condiciones favorecedoras de la salud, promover conductas y estilos de vida saludables y proteger la salud ante amenazas y riesgos, además de luchar contra las enfermedades y minimizar la pérdida de la salud con tareas compartidas con otros sectores y, por ello, valorando diferentes factores que determinan la salud y teniendo en cuenta para cada uno de ellos la dimensión de género.

Las desigualdades en materia de género conllevan que hombres y mujeres alcancen distintos niveles de salud. Las actuaciones de este objetivo intentan fomentar una discriminación positiva en salud que ayude a disminuir la inequidad en este ámbito. Aspectos relacionados con la violencia de género y la salud sexual y reproductiva se hacen relevantes.

Los objetivos y actuaciones del programa presupuestario 41D para el ejercicio 2018 son los siguientes:

**Objetivo 1.** Proteger la salud de las personas y fomentar estrategias de salud orientadas a estilos y entornos de vida saludables.

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 vidas más sanas y a favorecer entornos de vida más saludables.

Actuación: Diseño, coordinación y evaluación de planes de salud.

Asesorar y formar a los municipios en acción local en salud para la elaboración de planes locales de salud, efectuando un trabajo por determinantes sociales de la salud y equidad en salud con perspectiva de género, en el marco de la estrategia de desarrollo de la acción local en salud, incrementando el número de municipios de forma continua y disponen de 143 acuerdos de colaboración en la actualidad.

**Objetivo 2.** Promover el desarrollo físico, mental y social de las personas y crear condiciones que faciliten a estas opciones más saludables.

Para ello se desarrollarán las siguientes actuaciones de promoción de estilos de vida saludables en la población en general y en grupos específicos:

- Desarrollar las competencias y capacidades del alumnado para fomentar conductas saludables. Contribuir al desarrollo de competencias y capacidades que permitan al alumnado afrontar los riesgos para la salud más frecuentes en estas edades, favoreciendo la elección de conductas saludables. Las personas pueden tomar decisiones sobre sus propios estilos y condiciones de vida, por ello, resulta fundamental capacitar al alumnado, teniendo en cuenta la perspectiva de género, en la toma de decisiones, para que la elección más sencilla sea la más saludable, promoviendo el aprendizaje activo, la interacción y la integración social, el desarrollo de la capacidad crítica y creativa, así como la búsqueda de soluciones ante situaciones de riesgo para la salud. Esto se hace efectivo mediante los programas educativos diseñados entre las Consejerías de Salud, Educación, e Igualdad y Políticas Sociales, a desarrollar en las aulas por los y las profesionales de la educación.
- Creciendo en Salud, mediante la línea de autocuidados para niños y niñas de 3 a 12 años, y la línea estilos de vida saludable.
- Forma joven, asesorando al alumnado de educación secundaria individual y grupalmente y al profesorado en materia de promoción de la salud desde un enfoque de género.
- Programa sobre ruedas, intervención dirigida primordialmente a chicos y chicas de 14 a 18 años integrando la perspectiva de género, dando a conocer qué hacer y qué no hacer en caso de accidente de tráfico y sensibilizar sobre las consecuencias de los accidentes de tráfico a través del discurso de personas que los han sufrido.
- Proporcionar en los lugares de trabajo habilidades sobre hábitos de vida saludable. Actividad orientada a dotar de conocimientos, habilidades y recursos sobre la actividad física, la alimentación saludable, el control del tabaquismo y la gestión del estrés laboral, a fin de promover mejoras en las condiciones del entorno laboral, haciendo más fácil la elección de prácticas y conductas saludables para ganar salud en el centro de trabajo, es decir, ofertar a las empresas y a los centros de trabajo de la Administración de la Junta de Andalucía la promoción de la salud en el lugar de trabajo, teniendo en cuenta la perspectiva de género.
- Actividades de deshabituación tabáquica en los centros de salud, en sesiones individuales o grupales y realizadas por personal sanitario con técnicas de afrontamiento y

posibilidad de soporte farmacológico y de seguimiento, teniendo en cuenta la perspectiva de género. A pesar de ello se ha observado un aumento del hábito tabáquico en las mujeres jóvenes.

**Objetivo 3.** Planificación, diseño, coordinación y evaluación del programa de vacunación de Andalucía, de acuerdo a la evidencia científica disponible y teniendo en cuenta la prevalencia de las diferentes enfermedades vacunables valoradas en función del sexo.

Para el logro de este objetivo, se desarrollarán las siguientes actuaciones:

- Programas relacionados con la prevención del VIH/Sida y otras infecciones de transmisión sexual (ITS). Aumentar el diagnóstico precoz de Infecciones de Transmisión Sexual (ITS), fomentar el uso de medidas de prevención, y contribuir a disminuir el estigma y la discriminación que conlleva convivir con una ITS. Visibilizar la problemática de las ITS en poblaciones que mantienen oculta la pandemia del VIH, incorporando la perspectiva de género en las actuaciones e intervenciones a realizar. Destacar el programa de prevención del virus de la hepatitis A, así como la intensiva campaña de vacunación en marcha en la actualidad.
- Elaboración en el año 2018 de una nueva estrategia de salud sexual y reproductiva de Andalucía, teniendo en cuenta la evidencia científica disponible y la perspectiva de género.
- Proyecto de humanización a la atención perinatal de Andalucía, que propone un modelo de atención al proceso de nacer más humanizado, garantizando la seguridad de las madres y los bebés así como la participación de las mujeres y sus parejas. También aborda el proceso del nacimiento desde distintas perspectivas: la maternidad, el parto y la crianza.
- Desarrollar el Protocolo andaluz para la actuación sanitaria en materia de violencia de género, impulsando la coordinación interdisciplinar de los distintos profesionales implicados en la atención tanto de las mujeres como de los hijos e hijas de mujeres víctimas de violencia de género, así como su formación. El personal sanitario es la puerta de entrada al abordaje de casos de violencia de género, en muchas ocasiones. Contar con profesionales con alta capacidad para la detección y derivación de posibles casos se demuestra como una herramienta útil en la erradicación de esta lacra, además la Red Forma es útil para la capacitación de los y las profesionales.
- Atención a la salud de las víctimas de trata con fines de explotación sexual. Continuar con la formación y sensibilización de profesionales, voluntariado y público en general en este ámbito, en consonancia con las políticas para erradicar la violencia de género.

#### 41K POLÍTICA DE CALIDAD Y MODERNIZACIÓN

Mediante el programa presupuestario 41K, centrado en la cultura de la calidad y con el incuestionable papel central de la biomedicina en la ciencia del siglo XXI, la Secretaría General de Investigación, Desarrollo e Innovación en Salud en el marco del *Decreto 208/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Salud*, ejercerá

sus competencias para que se aplique el conocimiento, desde una perspectiva innovadora, para mejorar el estado de salud y bienestar social de la población andaluza y contribuir al desarrollo económico y social de nuestra comunidad autónoma, asumiendo la necesidad de optimizar los recursos asignados.

La Estrategia de investigación, desarrollo e innovación en salud 2014–2018 tiene como misión contribuir a mejorar la salud y el bienestar de la población andaluza a través de la organización eficiente y efectiva de los esfuerzos para generar conocimiento y el desarrollo de nuevos productos, servicios, organización y procesos para la atención sanitaria y social de calidad, la promoción y protección de la salud individual y colectiva y el desarrollo social y económico de la sociedad andaluza. En cuanto al análisis de género de los datos disponibles del año 2016, cabe señalar que la participación en proyectos de I+D+i de mujeres fue de un 51,7%, no obstante, el porcentaje de proyectos donde la investigadora principal fue una mujer fue solo del 39%. Por otra parte, de los 272 grupos de investigación activos de 2016, el 35% fueron liderados por mujeres.

A la luz de estos datos, el programa 41K se plantea una serie de objetivos 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 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 (SSPA).

Para el 2018 como objetivo específico de género se plantea el siguiente:

**Objetivo.** Garantizar la igualdad en el liderazgo investigador en los proyectos de investigación e innovación y mantener la igualdad de oportunidades en la generación del conocimiento.

Para la consecución de este objetivo, se plantean las siguientes actuaciones:

- Otorgar mayor puntuación a proyectos liderados por mujeres.
- Implantación de planes de igualdad en los centros e institutos de investigación sanitaria.
- Formación específica para reforzar la competencia de liderazgo científico dirigido a mujeres.
- Fomentar la igualdad en los órganos de decisión y asesores en materia de investigación.

#### 44H CONSUMO

La Dirección General de Consumo, que gestiona el programa 44H remitió a la Dirección General de Presupuestos, el 15 noviembre de 2016 el Documento de Orientaciones Estratégicas (D.O.E. G+), reformulado a raíz de la Auditoría de presupuestos y género realizada en el año 2015 y 2016 sobre los ejercicios presupuestarios 2010–2013, y que fue puesto en conocimiento de la Comisión de Impacto de Género en el Presupuesto en la sesión que tuvo lugar el 17 de junio de 2016.

En dicho Documento de Orientaciones Estratégicas se asumían las recomendaciones del equipo auditor, que detectaba que se debían realizar diagnósticos de género en un significativo número de áreas de competencia de la Dirección General de Consumo. Estas áreas se circunscribían a la tramitación de Reclamaciones, quejas y arbitraje, a la tramitación de ayudas, premios y subvenciones, a la gestión de órganos colegiados y expectativas de la ciudadanía.

Para realizar dicha labor, dada las carencias de personal de la Dirección General de Consumo, se ha realizado una contratación para que colabore en la realización de diagnósticos de género en estos ámbitos, por parte de personal especializado en estos temas. Actualmente se ha realizado un análisis en cuanto a la gestión de los órganos colegiados. El diagnóstico de género realiza el análisis de representación en función del sexo de los órganos de participación de los Consejos Provinciales de Consumo, del Consejo Andaluz de Consumo y del Consejo de las personas consumidoras y usuarias. Teniendo en cuenta que el menor acceso a la toma de decisiones, y la baja presencia de mujeres en los distintos órganos implica la invisibilización de sus intereses, es importante detectar si existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres y se cumple la normativa al respecto en estos órganos de representación.

Si bien los principales órganos como el Consejo Andaluz de Consumo (CAC) y el Consejo de las personas consumidoras y usuarias de Andalucía (CPCUA) son paritarios, los análisis de género realizados de las personas componentes de los distintos órganos colegiados, órganos sectoriales y grupos de trabajo, fundamentalmente, a nivel provincial y sectorial ponen de manifiesto la necesidad de fomentar la paridad en su composición. En conjunto, del total de los órganos colegiados (CAC, CPCU, CPCs y Órganos de mediación sectoriales), y aplicando el Índice de presencia relativa de hombres y mujeres, tan solo el 28,2% de los órganos colegiados de la Dirección General de Consumo tienen una representación paritaria.

En cuanto al seguimiento de los compromisos del DOE G+, a continuación se analiza cada apartado:

### **Objetivos a alcanzar para la igualdad de género en el ámbito del programa.**

Para el ejercicio 2018, se tienen previstos los siguientes objetivos:

**Objetivo 1.** Entre las competencias de la Dirección General de Consumo, y siguiendo con lo planteado en el Documento de Orientaciones Estratégicas, se va a seguir trabajando en la realización de diagnósticos de género en aquellos ámbitos en los que no se dispone de los mismos, como es el caso de la gestión de reclamaciones, quejas y arbitraje.

**Objetivo 2.** En el apartado de ayudas, premios y subvenciones, se ha planteado como objetivo que la Dirección General de Consumo convoque 3 líneas de subvenciones, 2 de ellas para asociaciones de personas consumidoras y Federaciones de asociaciones de personas consumidoras, y una para entidades locales en materia de consumo. En este sentido, se analizará los resultados de la incorporación de la previsión del impacto de género en los programas a subvencionar, como requisito obligatorio, de forma que se valoren previamente por las entidades solicitantes el impacto del programa y se valore asimismo el resultado de los mismos una vez realizados.

**Objetivo 3.** Dentro del apartado de gestión de órganos colegiados y, una vez realizado un diagnóstico de situación en materia de género, se ha incluido el objetivo operativo de alcanzar la paridad en los órganos de participación de la Dirección General de Consumo, con un indicador relativo al número de órganos donde se cumple la paridad, incluyendo un valor previsto del 75% del total de los órganos existentes.

Además se tienen previstos otros **objetivos**, dentro de los Sistemas de información y tecnologías de la información, se pretenden analizar los datos de personas beneficiadas en el acceso a la información, por si se detecta alguna brecha de género. En el apartado de inspecciones y sanciones se continúa con el objetivo de mantener la vigilancia respecto de la no discriminación en el acceso a los servicios por razón de género. Y, en el ámbito de la formación, se seguirá fomentando la formación en materia de género del personal incluido en el programa presupuestario.

En el ámbito de trabajo de la Dirección General de Consumo, se consideraron los siguientes objetivos en materia de género para 2017, dentro del objetivo estratégico actualizar la planificación estratégica en materia de consumo se articuló el objetivo operativo de incluir la perspectiva de género como uno de los ejes de la política de consumo, de acuerdo asimismo con los objetivos estratégicos de la Consejería de Salud.

Y se definieron los siguientes objetivos específicos: Incluir la perspectiva de género en los programas a subvencionar en materia de consumo, según el artículo 13 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*. Mantener la vigilancia sobre la no discriminación de las personas consumidoras en el acceso a los bienes o servicios por razón de género, según el artículo 65.1 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre*. Y fomentar la formación en materia de género para el personal de la administración de consumo, según el artículo 60.3 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre*.

### **Análisis de las actuaciones desarrolladas por el programa**

Las actuaciones desarrolladas por el programa 44H se describen a continuación. Actualmente, se está elaborando un Plan Estratégico en materia de consumo, que está en fase de borrador, y en el proceso de elaboración se han incorporado varios elementos en materia de género:

- Se ha incluido la igualdad de género como uno de los valores del mismo y la universalidad, garantizando el derecho de acceso a los servicios de consumo en condiciones de igualdad y no discriminación para todas las personas en Andalucía, e incluyendo la perspectiva de género en la gestión y en las políticas de consumo en la comunidad.
- Se ha considerado la paridad como uno de los elementos a tener en cuenta en el diseño de los grupos de trabajo que han redactado el borrador del Plan Estratégico. En la primera Jornada de Consumo que se desarrolló se estudió la situación del ámbito del consumo y sus conclusiones conformaron un diagnóstico de la situación del consumo en Andalucía, y se estudiaron las necesidades que el Plan Estratégico tenía que abordar. En la misma se contó con una representación equilibrada, de las 156 personas asistentes, con un 58% fueron mujeres. En los distintos grupos de trabajo que se constituyeron, con los diversos grupos de interés para la elaboración del borrador del Plan,



la participación de las mujeres ha sido del 44% y el 66% de hombres. En la II Jornada de Consumo, celebrada en junio de 2017, con un 46% de participación femenina y un 54% masculina.

- Una vez se ha diseñado un primer borrador del Plan Estratégico, se ha evaluado desde la perspectiva de género consultando a personas expertas sobre la inclusión de la perspectiva de género en los diferentes elementos del mismo.
- Por otra parte, en las convocatorias de subvenciones de 2017, se ha incluido como uno de los elementos a valorar por parte de los solicitantes, la pertinencia a género de las distintas actividades a realizar.
- En relación con la vigilancia de la no discriminación por de las personas consumidoras en el acceso a los bienes o servicios por razón de género, hasta agosto de 2017, se han realizado 750 inspecciones en establecimientos que suministran productos o servicios, no detectándose ninguna infracción en esta materia.
- Y en lo relativo al fomento de la formación en materia de género para el personal de la administración de consumo, se ha realizado un envío de correos desde la Dirección General de Consumo, para su distribución a todo el personal adscrito a la Dirección General y los Servicios territoriales de consumo, indicando la importancia de las políticas de género y la formación en materia de género, e informando de las propuestas normativas que en esta materia realiza el Instituto Andaluz de la Administración Pública. Asimismo, se tiene prevista la realización de una jornada de formación en materia de consumo y género.

### **Adaptación de herramientas de información**

Se considera que las fuentes y los sistemas de información están adaptados y permiten obtener datos desagregados por sexo. El catálogo de herramientas de información que maneja la Dirección de Consumo contiene las siguientes herramientas: Siscom; Sistema arbitral; Formulario de solicitud de arbitraje; Formulario de adhesión al sistema arbitral de consumo; Formulario de denuncia de la adhesión al sistema arbitral de consumo; Hoj@; Registro asociaciones de personas consumidoras; Formulario de denuncias (en papel y electrónico). Formulario de Hojas de reclamaciones, Plataforma web Consumo Responde (Web y Redes Sociales); Centro de Información y Servicios para consultas en Consumo Responde; Formularios de Actas de Inspección; Formularios de subvenciones.

### **Formación en materia de igualdad de género.**

En el año 2015, el 83% de las personas que trabajan en consumo en la Junta de Andalucía no tenían formación en materia de género, frente al 17% que sí disponía de la misma. En 2016, el 79% seguía sin formación en género y si disponía el 21%, lo que supone un aumento de 4 puntos porcentuales. En cuanto a su distribución por sexo, el 77% de las mujeres no tiene formación en materia de género y el 81% de los hombres no tienen dicha formación.

Finalmente, se tiene previsto la realización de una jornada de formación en materia de género y consumo, para el último trimestre de 2017.

## 12.31 SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

### 31P SERVICIO DE APOYO A LAS FAMILIAS

El programa presupuestario 31P se orienta a mejorar la calidad asistencial en la atención a la salud mental, así como cumplir con las normativas nacionales e internacionales sobre igualdad de género en salud en el marco del Plan Integral de Salud Mental de Andalucía (PISMA) e introducir la perspectiva de género como herramienta de trabajo que ayude a detectar las desigualdades entre hombres y mujeres se convierte en una prioridad. Otra de las grandes prioridades del programa Servicio de apoyo a las familias 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 programa presupuestario ha fijado para el ejercicio 2018 los siguientes objetivos:

**Objetivo 1.** Mejorar la accesibilidad de niños y niñas y adolescentes a la atención especializada en salud mental, dotando a las Unidades de Salud Mental Comunitaria (USMC) más deficitarias o las más alejadas de las Unidades de Salud Mental Infanto–Juvenil (USMJ) con los recursos necesarios para atender a esta población.

**Objetivo 2.** Mejorar la salud bucodental de las mujeres embarazadas.

**Objetivo 3.** Visibilizar el rol de persona cuidadora, considerando las posibles diferencias que el factor de género pudiera producir en su desempeño.

Para ello se desarrollarán las siguientes actuaciones:

- Incorporación del enfoque de género en la atención especializada a la salud mental, tanto en las Unidades de Salud Mental Comunitaria (USMC) como en las Unidades de Salud Mental Infanto–Juvenil (USMJ), en régimen ambulatorio y de hospitalización total o parcial a la población infantil y adolescente con trastorno mental.
- Captación de las mujeres embarazadas para el programa de salud bucodental.
- Captación activa de las personas cuidadoras de los pacientes incluidos en atención domiciliaria, haciendo especial hincapié en la captación y potenciación del cuidado por parte de los hombres.
- Refuerzo de la protección y apoyo social de las mujeres cuidadoras.

### 41A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE SALUD Y BIENESTAR SOCIAL

El programa presupuestario 41A proporciona los servicios de carácter horizontal al Servicio Andaluz de Salud. 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 a la reducción de las brechas de desigualdad en la Comunidad Autónoma de Andalucía. Ello es posible desde su función de apoyo a la actividad de los demás

programas presupuestarios, especialmente en las materias de contratación administrativa, sistemas de información o políticas de recursos humanos. Por otra parte, se impulsa la integración de la perspectiva de género en el presupuesto.

Para ello se han marcado los siguientes objetivos para 2018:

**Objetivo 1.** Implantar un sistema de gestión de la igualdad para los y las profesionales del SAS, que facilite la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades, la reducción de las brechas de género que pudieran existir y la mayor conciliación de vida personal y profesional.

**Objetivo 2.** Implantar un Plan estratégico de igualdad para el personal del SAS.

**Objetivo 3.** Avanzar en la integración de la perspectiva de género en el diseño, desarrollo, implantación, seguimiento y explotación de los sistemas de información del SAS.

Para el logro de los objetivos anteriores se han fijado para 2018 las siguientes actuaciones:

- Puesta en marcha por parte de los centros sanitarios de las primeras medidas en favor de la igualdad que se acuerden en el Plan estratégico de igualdad para el personal del SAS.
- Establecimiento de los indicadores básicos para el control y seguimiento de las medidas anteriores.
- Impulso de las medidas encaminadas a que todos los sistemas de información sobre personas del SAS recojan la variable sexo y faciliten la realización de diagnósticos de género.

#### 41B FORMACIÓN SANITARIA, CONTINUA Y POSGRADO

Las actuaciones del programa presupuestario 41B, en términos de promoción de la igualdad de género, están relacionadas con el funcionamiento interno del Servicio Andaluz de Salud, y específicamente con los procesos de gestión de la formación y el desarrollo de competencias relativas al personal adscrito al Servicio Andaluz de Salud, recogido en el Plan estratégico de formación integral del Sistema Sanitario Público de Andalucía, 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 2018 el programa 41B ha fijado el siguiente objetivo:

- Reducir la brecha de género que pudiera existir en la formación continuada.

En este sentido, se desarrollarán las siguientes actuaciones:

- Acciones formativas que fomenten la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el Servicio Andaluz de Salud, favoreciendo la convivencia de hombres y mujeres en la organización, haciendo extensivos los logros a la ciudadanía.

- Programación de una formación accesible y con metodología flexible, no presencial preferentemente, fomentando los contenidos docentes a nivel corporativo que aborden la perspectiva de género.
- Implantación de la plataforma corporativa para la gestión de la formación en el Sistema Sanitario Público de Andalucía (GESFORMA – SSPA). Se tiene previsto la puesta en funcionamiento de un nuevo sistema de información, cuya implantación se producirá en las Unidades de formación de los centros dependientes del Servicio Andaluz de Salud. Este sistema permitirá, entre otros objetivos, disponer de los siguientes indicadores de género: tasa bruta de cobertura para mujeres y hombres (para todas las actividades) y específica por evento formativo; tasa de abandono o no finalización de las actividades formativas desagregada por hombres y mujeres; y tasa bruta y específica de mujeres docentes por contenidos y/o programas.
- Incorporación de la igualdad de género de forma prioritaria, en la detección de necesidades y en las propuestas formativas solicitadas en el Plan de formación a todos los componentes del Servicio Andaluz de Salud, potenciando las nuevas formas didácticas apoyadas por las nuevas tecnologías.

#### 41C ATENCIÓN SANITARIA

El programa presupuestario 41C asume competencias en la prestación de servicios de atención sanitaria de forma integral y continuada a la ciudadanía de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en un contexto de eficiencia y uso racional de los recursos públicos, e incorporando la perspectiva de género transversalmente, teniendo en cuenta las diferencias existentes en el proceso salud/enfermedad de hombres y mujeres, acercando las prestaciones a la ciudadanía con una orientación permanente hacia la prevención de la enfermedad y la promoción de la salud en todos los ámbitos asistenciales, incluida la prestada por los hospitales concertados de Andalucía.

En el área de atención primaria, para el presupuesto 2018 se tiene previsto avanzar en la implantación de la Estrategia para la renovación de la atención primaria, y para ello, en el análisis de situación y en sus fundamentos se ha incorporado la perspectiva de género. Esto se refleja en sus vectores estratégicos, en sus propuestas y, concretamente, en las actuaciones derivadas para avanzar en el conocimiento de la carga de enfermedad con perspectiva de género y adecuación de las intervenciones en cuidados con perspectiva de género.

En cuanto al impulso de la participación para el progresivo empoderamiento de las personas y de la comunidad, se tendrá en cuenta una participación equilibrada de hombres y mujeres en este ámbito. Especialmente en 2018 se potenciará una participación equilibrada en las escuelas de pacientes.

En cuanto a las desigualdades en salud, debido a determinantes sociales, en los informes de situación que se realizan sobre las zonas de transformación social (ZTS) se trabajará para que sus indicadores estén desagregados por sexo (tasa de TBC, tasa de VIH, número de personas inmigrantes atendidas, índice de dependencia, examen mayores de 65 años).

En el ámbito de la atención urgente, en 2018 se avanzará en la integración de la dimensión de género, a través de la consolidación del Sistema de información de partes de violencia (SIPLES) y la formación continuada de los y las profesionales de la red de urgencias con perspectiva de género en sus contenidos.

Por su parte, en el año 2018 se profundizará en la adecuación cualitativa y cuantitativa de la hospitalización dentro de los mayores estándares de calidad científica, a partir del conocimiento de las diferencias en estancias y estancias medias por diagnóstico según la variable sexo, reflejado en los indicadores de realidad presentados en el análisis de situación (hasta ahora, se han analizado los tres más prevalentes comunes a ambos sexos: fallo cardiaco, pancreatitis y neumonía).

En el ámbito de la prevención y promoción de la salud mental, se sigue avanzando en el desarrollo e implantación del Plan integral de salud mental de Andalucía (III PISMA) y en el avance de la iniciativa Imagen y Salud, además de la progresiva consolidación de la Estrategia GRUSE (Grupos Socioeducativos) de intervención socioeducativa, tanto en hombres como en mujeres. Para ello, se fomentará la derivación al recurso GRUSE, por parte del personal facultativo para incrementar su uso.

Otro elemento a destacar para el año 2018 es el inicio de análisis específicos de las patologías más prevalentes atendidas en las unidades en función del sexo, lo que permitirá identificar especificidades que puedan estar relacionadas con la variable sexo, y permitan mejorar su diagnóstico y las intervenciones requeridas. También se avanzará en un análisis diferenciado de género, distinguiendo entre la población adulta y la población infanto–juvenil.

Por último, en el ámbito de la investigación se seguirá potenciando la integración de la perspectiva de género en las diferentes líneas y proyectos de investigación biomédica, tanto en la incorporación equilibrada y proporcional de los/as profesionales a la investigación como en los aspectos a investigar relacionados con la variabilidad de la práctica médica o factores determinantes y activos en salud con perspectiva de género.

De acuerdo con lo anterior, son objetivos del programa 41C para la anualidad 2018:

**Objetivo 1.** Reducir la brecha de género en los Grupos Socioeducativos (GRUSE).

**Objetivo 2.** Avanzar en el conocimiento de la carga de enfermedad, de la variabilidad de la práctica asistencial, de los determinantes de salud y los activos en salud con perspectiva de género, así como en la incorporación equilibrada de los y las profesionales a la investigación biomédica y social relacionada con la salud.

Para la consecución de los objetivos anteriores se han diseñado las siguientes actuaciones:

- Promoción de los GRUSE hombres.
- Incentivación a las personas que inicien un GRUSE para que lo finalicen.
- Extensión de la implantación de los GRUSE al ámbito de las Unidades de gestión clínica de atención primaria.

- Utilización de los Adjusted Clinical Groups (ACG), que es un sistema de clasificación de la morbilidad en virtud de las variables como la edad, el sexo y los diagnósticos o problemas de salud, que se implantan en atención primaria.
- Utilización del Sistema de registro de partes de violencia de género (SIPLES).
- Evaluación y seguimiento de la utilización del Protocolo andaluz de actuación sanitaria desde el ámbito de las Urgencias ante la violencia de género.
- Adecuación cualitativa y cuantitativa de la atención y cuidados de enfermos crónicos a las diferentes necesidades de mujeres y hombres.
- Adecuación cualitativa y cuantitativa de la hospitalización para diagnóstico y tratamiento dentro de los mayores estándares de calidad científicos con perspectiva de género.
- Impulso de la presencia de hombres en las actividades de participación ciudadana, como la escuela de pacientes.
- Promoción de la investigación en salud desde una perspectiva de género.

#### 41E HEMOTERAPIA

El programa presupuestario 41E Hemoterapia comprende la recepción de la donación altruista de sangre, plasma y plaquetas, hasta la transfusión de estos componentes a los pacientes que lo necesitan. 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.

La realidad del programa presupuestario viene determinada por la fisiología humana, es decir, las mujeres durante la época fértil tienen periodos en los que no pueden donar: embarazos, parto y puerperio, así como la menstruación que provoca un estado de anemia permanente en algunas mujeres. Esto hace que aunque se promueva la igualdad de donantes entre mujeres y hombres, existen diferencias debido a los condicionantes señalados.

Los indicadores del programa 41E son los relativos al número de hombres y mujeres que donan por primera vez en el año en curso (nuevos donantes), y al número total de hombres y mujeres que donan en el año en curso (total donantes). Estos datos ponen de manifiesto que el número de mujeres donantes sigue siendo ligeramente inferior al de hombres, debido a las diferencias ya comentadas. A pesar de ello, analizando la evolución por sexo de los nuevos donantes, se observa que el índice de feminización ha ido aumentando discretamente a lo largo de los últimos años. Los resultados obtenidos reflejan que durante el año 2016 el índice de feminización en donantes nuevos ha pasado de 1,04 a 1,26, mientras que en el total de donantes ha pasado de 0,74 a 0,81. Por su parte, el índice de feminización de pacientes transfundidos es de 0,96.

Para el año 2018 el objetivo marcado por el programa presupuestario es:

- Profundizar en el análisis de las donaciones desde la perspectiva de género y continuar con la formación y sensibilización de los y las profesionales en la igualdad 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 los y las 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.

Para la evaluación de las actuaciones y de los objetivos establecidos para 2018 por el programa presupuestario 41E, se emplearán, entre otros, los indicadores siguientes:

- Número de hombres y mujeres que donan por primera vez en el año en curso (nuevos donantes): 19.741 mujeres y 15.612 hombres.
- Número total de hombres y mujeres que donan en el año en curso (total donantes): 81.306 mujeres y 100.602 hombres.

#### 41F TRASPLANTES DE ÓRGANOS

Uno de los principales objetivos de la coordinación autonómica de trasplantes de Andalucía es fomentar, entre la sociedad en general, la donación de órganos y tejidos para trasplantes. Debido principalmente al mayor índice de mortalidad masculina por accidente vascular cerebral (AVC) o por accidentes laborales y de tráfico, como en años anteriores, la tendencia continúa siendo que exista un mayor número de donantes masculinos que femeninos.

En el caso de los trasplantes, y debido a los hábitos tóxicos más frecuentes entre los hombres, como son el consumo de alcohol y el tabaquismo, hace que los hombres sean más propensos a padecer ciertas enfermedades como arterioesclerosis e hipertensión, que hacen que la tasa de trasplantes sea más alta en los hombres. Tan sólo en el caso del trasplante de córneas esta diferencia no se hace significativa, ya que estos hábitos no influyen de forma directa en este tejido. Esta información, desagregada por sexo, es facilitada por el Sistema de Información de la coordinación autonómica de trasplantes de Andalucía (SICATA), que recoge toda la actividad desarrollada.

Para 2018 los principales objetivos de la Coordinación autonómica de trasplantes de Andalucía son los siguientes:

**Objetivo 1.** Incrementar la donación de órganos y tejidos.

**Objetivo 2.** Incrementar el trasplante de órganos y tejidos.

Para ello se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Análisis y sensibilización de los principales tipos de donantes.
- Promoción de la donación de órganos y tejidos, entre la sociedad andaluza, que posibilite el incremento de los trasplantes.
- Análisis con los equipos de trasplantes para mejorar el número de órganos válidos obtenidos por donante.
- Análisis y sensibilización de los principales tipos de trasplantes.

#### 41G PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS Y FARMACÉUTICAS

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, no permiten tener la información desagregada por sexo de las recetas emitidas, como es el caso de los manuales no introducidos en el sistema Receta XXI.

Esta distinción por sexo del consumo farmacéutico se puede obtener a nivel de la Comunidad Autónoma de Andalucía, provincias, distritos de atención primaria, hospitales, unidades de gestión clínica y facultativos/as prescriptores. Además, el grado de utilización de la receta electrónica (Receta XXI), con las ventajas que aporta para los y las pacientes, se puede obtener desagregado por sexo.

Para 2018, los objetivos que se ha marcado el programa presupuestario son:

**Objetivo 1.** Mantener la proporción de hombres y mujeres en las recetas prescritas y dispensadas, garantizando la accesibilidad de hombres y mujeres, en condiciones de igualdad efectiva y en el conjunto del territorio andaluz, a la prestación farmacéutica del Sistema Sanitario Público Andaluz. En cuanto a los medicamentos, el acceso a la receta electrónica deberá de ser igual para hombres y mujeres.

**Objetivo 2.** Implantar en el sistema de información de farmacia (FARMA) el indicador de consumo de antiulcerosos, relativo al número de dosis diarias definidas de antiulcerosos por persona usuaria, desagregado por sexo.

**Objetivo 3.** Profundizar en el análisis con perspectiva de género del uso de las prestaciones farmacéuticas y ortoprotésicas.

Para ello se desarrollarán las siguientes actuaciones:

- Promoción de la prescripción por receta electrónica XXI en condiciones de igualdad.
- Mantenimiento de las condiciones idóneas que garanticen el acceso igualitario a la prestación farmacéutica.



- Realización de las modificaciones informáticas necesarias en el sistema FARMA para la implantación del indicador relativo a antiulcerosos a nivel de Andalucía, provincias, distritos de atención primaria, hospitales, unidades de gestión clínica y facultativos/as prescriptores.
- Análisis de la información necesaria a extraer del sistema FARMA para la obtención de un indicador de ansiolíticos, desagregado por sexo.
- Mejora del 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.

## EMPRESA PÚBLICA DE EMERGENCIAS SANITARIAS (EPES)

La Empresa Pública de Emergencias Sanitarias (EPES), adscrita a la Consejería de Salud, presta asistencia a las emergencias sanitarias en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, según establece la Ley 2/1994, de 24 de marzo. Su misión es prestar una atención integral a la urgencia y emergencia con seguridad y profesionalidad y contribuir a la mejora de la salud y el bienestar de la población, facilitando el acceso a los servicios de urgencias y salud, con respuestas ágiles y personalizadas y explorando siempre nuevas fórmulas para satisfacer a la ciudadanía.

En coherencia con esta misión se han generado políticas del ámbito de desarrollo de personas orientadas al impulso, desarrollo y motivación permanente de todas las personas que trabajan en EPES, centradas en varios ejes principales, entre los que la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres está en lugar prevaente junto a la calidad del entorno de trabajo. En este sentido, desde el año 2008 adquiere el compromiso de integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su organización en el marco del Programa Planes de Igualdad en Empresas<sup>3</sup>.

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. Sus objetivos se orientan a consolidar el compromiso de EPES con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, fortalecer la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de los recursos humanos de la empresa, e impulsar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral como estrategia para promover la igualdad de oportunidades.

---

<sup>3</sup> El 11 de noviembre de 2008 se firma el convenio de colaboración entre el Instituto Andaluz de la Mujer y la Gerencia de EPES para el desarrollo del programa "Igualem" Planes de Igualdad en las Empresas, firmándose finalmente dicho plan en el año 2011.

En cuanto a los ejes principales de intervención del Plan de igualdad son los siguientes: Prestación de servicios; Comunicación y sensibilización; Selección de personas; Formación y desarrollo; Política salarial; Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y Salud laboral.

Por otra parte, se han mantenido las grandes líneas de actuación en materia de igualdad, siendo las acciones principales acometidas en los últimos años las siguientes:

- Prestación de servicios.

Se está incorporando la perspectiva de género en el análisis del perfil de demandantes y pacientes atendidos, detectando elementos de mejora en el abordaje del paciente mujer/hombre, relacionados con posibles pautas o estereotipos predeterminados. Se ha promovido la participación de las mujeres en la Comisión de ética asistencial y que haya una representación equilibrada entre los miembros que la componen.

- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Aualmente se realiza un informe del Plan de conciliación con todas las medidas que han sido disfrutadas por los profesionales, dándole visibilidad en la memoria de actividad anual y realizando un análisis desde la perspectiva de género. Uno de los principales hitos logrados durante 2016 ha sido realizar una adecuación de los permisos de conciliación de esta agencia con el resto de entes del SSPA.

- Formación y Desarrollo.

Se diseña y planifica la formación continua integrando la perspectiva de género, en cuanto a la planificación, horarios, fechas y lugar de realización o el uso de tecnologías como la videoconferencia. Además, se está impulsando tanto en el desarrollo de herramientas como en el diseño de contenidos, toda la formación online a través de una plataforma virtual que permita mejorar la conciliación de la vida familiar y profesional. Así mismo se ha abierto una plataforma de EPES COMPARTE desde la que se publican tutoriales y píldoras formativas que facilitan la formación en el puesto sin necesidad de realizar desplazamientos. Y se ha formado en materia de Igualdad a profesionales de EPES, ofertándolo en el catálogo de cursos. Además EPES forma parte de la RED FORMA (Red de Formación Andaluza contra el maltrato de mujeres).

- Selección y promoción de Personas.

Se ha incorporado en toda convocatoria de selección una mención expresa sobre la garantía de aplicación de criterios de acceso al empleo adecuados al principio de igualdad y no discriminación. Además se incorpora el enfoque de género en la composición de los grupos de trabajo internos de la empresa. Y se ha instalado un sistema de video-colaboración que permite reducir los viajes entre las ocho provincias de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

- Comunicación y sensibilización.

EPES ha consolidado en su política editorial de la web institucional el compromiso de utilizar un lenguaje no sexista al tiempo que promueve el uso de imágenes que fomenten

la presencia de las mujeres en las diferentes categorías laborales de la organización. En toda acción de comunicación se prioriza la participación de las mujeres para dar mayor visibilidad de ésta en puestos de trabajo del Servicio 061 y en especial, en puestos de personal técnico de emergencias sanitarias, categoría en la que las mujeres están menos representadas.

- Salud Laboral.

Se ha elaborado un procedimiento para prevenir los riesgos relacionados con el embarazo y la lactancia de las trabajadoras en el desempeño de sus puestos de trabajo. Se contempla en la evaluación de riesgos las actuaciones y medidas a poner en marcha en cada puesto de trabajo para las trabajadoras con especial sensibilidad (embarazo y lactancia). Y se ha incorporado la perspectiva de género en los informes y análisis de accidentalidad y absentismo laboral.

Por otra parte, los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS) surgen del acuerdo alcanzado por los Estados Miembros de las Naciones Unidas, para tratar de alcanzarlos en 2030. La salud ocupa un lugar fundamental, bajo el objetivo de garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades. Desde EPES, a través de sus servicios 061 y Salud Responde, y con la finalidad de cumplir con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que abordan la salud y el bienestar para todos (objetivo 3), la igualdad de género (objetivo 5), y la reducción de las desigualdades en y entre los países (objetivo 10), se ha evaluado las diferencias de género en alguna de las actividades de los Servicios 061 y Salud Responde, con las siguientes conclusiones:

- Línea de actividad 061: Coordinación y atención a las emergencias extrahospitalarias.

EPES ha mantenido cada año un alto grado de satisfacción (por encima del 9 sobre 10) entre los y las pacientes atendidos así como entre las personas que demandan asistencia a través de las salas de Coordinación del Servicio 061, destacándose siempre en estas encuestas el trato humano recibido por los y las profesionales de los equipos sanitarios y la amabilidad en el trato. De un total de 67.178 asistencias atendidas por los equipos de emergencias 061 en el año 2015, un 55% fueron hombres y un 45% fueron mujeres. En el año 2016, sobre un total de 64.230, un 53% fueron hombres y un 47% fueron mujeres.

- Línea de actividad Salud Responde: cita previa atención primaria.

La cita previa de atención primaria es uno de los servicios prestados por Salud Responde que, desde su puesta en marcha, ha mantenido también un alto grado de satisfacción (por encima del 9 sobre 10), y que se presta a través de dos canales, el acceso telefónico y acceso vía dispositivo móvil (APP). Al comparar las gestiones de citas realizadas por ambos canales, vía telefónica y vía APP, se observa un incremento de gestiones realizadas durante el 2016, con independencia del canal de entrada, si bien no hay diferencias importantes en función del sexo, al comparar los datos del total de gestiones de los dos años.

En cuanto a las gestiones de citas de atención primaria por teléfono durante el 2015, sumaron un total de 20.968.293 citas y en el 2016, 26.937.544, siendo la distribución por sexo idéntica para ambos años (el 61% mujeres y el 39% hombres). Y de las realizadas a través de la APP en 2015 (11.182.968), el 44% fueron solicitadas por hombres y un 56% por mujeres. En el año 2016, de un total de 17.984.034, los hombres solicitaron el 45% de citas y las mujeres un 55%.

Estos datos indican que las mujeres acceden en mayor medida que los hombres a través del canal de acceso telefónico, con una diferencia de 22 puntos porcentuales, reduciéndose las diferencias en el acceso a través de la APP a 10 puntos porcentuales, que se presenta más equilibrado.

Por otra parte, en cuanto al análisis del personal en el 2016, el empleo medio de EPES se sitúa en 740 profesionales, con un 30% de representación femenina frente al 70%, masculina. El equipo asistencial lo forman un total de 673 profesionales, de los cuales el 27,8% son mujeres y 72,2% son hombres, proporción similar a la composición por sexo de los puestos de dirección y subdirección (28% de mujeres y 72% de hombres).

Para el año 2018, 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, el 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 2018, los objetivos previstos por EPES son los siguientes:

**Objetivo 1.** Continuar incorporando la perspectiva de género en la prestación de los servicios sanitarios, identificando elementos de mejora.

**Objetivo 2.** Seguir impulsando estrategias de comunicación que hagan más visible el trabajo de las mujeres en el ámbito de las emergencias sanitarias.

**Objetivo 3.** Fomentar la cultura de conciliación y corresponsabilidad que apoye la igualdad de oportunidades en la empresa.

Para el desarrollo de estos objetivos, se señalan las siguientes líneas de actuación:

- Analizar el perfil de las personas demandantes de los servicios teniendo en cuenta la dimensión de género en las líneas asistenciales 061/Salud Responde, identificando posibles elementos de mejora.
- Promover campañas de divulgación para facilitar el reconocimiento precoz de los síntomas de síndrome coronario agudo desde una perspectiva de género.
- Promover estudios de investigación sobre diferentes patologías integrando la variable sexo.

- 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.
- 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.

En el marco de los objetivos y las actuaciones previstas para 2018, en el presupuesto 2018 se han marcado los siguientes indicadores asociados al objetivo 1: Número de líneas de servicio que incorporan este análisis de perspectiva de género (Demandas 061 y Cita Previa en atención primaria – Salud Responde) y realización de una jornada de sensibilización para facilitar el reconocimiento precoz de los síntomas de síndrome coronario agudo desde una perspectiva de género.

## 13.00 CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y POLÍTICAS SOCIALES

El Decreto 209/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales, modificado por el Decreto 142/2017, de 29 de agosto, le asigna las competencias de: a) La coordinación de las políticas de igualdad de la Junta de Andalucía y la determinación, coordinación y vertebración de las políticas de igualdad entre hombres y mujeres; b) El desarrollo, coordinación y programación de políticas de juventud; c) La propuesta y ejecución de las directrices generales del Consejo de Gobierno sobre promoción de las políticas sociales; d) La propuesta, desarrollo, ejecución y coordinación de las directrices generales del Consejo de Gobierno en relación con las competencias asignadas en materia de participación ciudadana y voluntariado; e) La gestión de las ayudas y coordinación de la cooperación internacional para el desarrollo; f) Todas aquellas políticas de la Junta de Andalucía que, en materia de igualdad, políticas sociales, participación ciudadana, voluntariado y cooperación internacional para el desarrollo, tengan carácter transversal.

Durante el ejercicio 2018 se aprobará por el Parlamento de Andalucía la modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género de Andalucía, que se encuentra en un avanzado estado de tramitación. La nueva norma establece compromisos firmes para la Administración andaluza y para la ciudadanía, al consolidar políticas y principios de igualdad que se transformarán en derechos de aplicación directa. Se pretende reforzar y profundizar en los instrumentos y herramientas imprescindibles para hacer llevar la igualdad legal a la realidad cotidiana de las mujeres y hombres de Andalucía.

En materia de servicios sociales, se implantará la Renta mínima de inserción en sustitución del Programa de solidaridad para la erradicación de la marginación y la desigualdad. La nueva renta introduce novedades importantes, entre otras, su consideración como prestación garantizada del Sistema público de servicios sociales, la ampliación del periodo de percepción de la renta, con especial atención a las mujeres víctimas de violencia de género y unidades familiares con menores a su cargo, amplía la cobertura de acceso a la prestación y subraya la transversalidad de las medidas de acompañamiento al proceso de inclusión social.

### 31A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

Los créditos asignados al programa 31A Dirección y Servicios Generales de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales se gestionan por la Viceconsejería y por la Secretaría General Técnica. Es competencia directa de la Viceconsejería velar para que se cumpla la aplicación de la transversalidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas las actuaciones de la consejería, así como organizar y supervisar la actividad de la Unidad de Igualdad de Género.

Durante el ejercicio 2018, se ha establecido como objetivo estratégico, que presidirá todas las actuaciones a realizar dentro del programa 31A "Dirección y Servicios Generales", la optimización de los recursos materiales y humanos e impulsar la transversalidad del principio de igualdad.

En materia de recursos humanos, en colaboración con la Consejería de Hacienda y Administración Pública, se impulsarán medidas conducentes a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las mujeres y hombres que trabajan en la consejería, procurando la flexibilidad horaria, las reducciones de jornada o los permisos, en especial, los relativos al parto, adopción o las licencias por maternidad y paternidad.

Se impulsará la formación y la sensibilización del personal de la consejería sobre el alcance y el contenido del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, esencialmente mediante las propuestas de acciones formativas desarrolladas en coordinación con el Instituto Andaluz de Administración Pública, el Instituto Andaluz de la Mujer y la Unidad de Igualdad de Género de la consejería.

Entre las acciones formativas a impartir durante el año 2018, destacan varios cursos: el relativo a “Elaboración del informe de impacto de género en la normativa: ámbito social”, para capacitar al personal de la consejería que participe en la elaboración de memorias e informes de impacto de género de la normativa; el curso “Planificación estratégica con perspectiva de género en el ámbito de las políticas sociales”, para proporcionar los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para una planificación estratégica con impacto de género positivo; el curso “Trabajando en espacios de igualdad y políticas públicas para la promoción de la igualdad de género: integración de la perspectiva de género en las políticas sociales”; el curso “Presupuestos públicos con perspectiva de género: ámbito social”, para perfeccionar los elementos teóricos y prácticos para la introducción de la perspectiva de género en los presupuestos de la consejería o la acción formativa denominada “Prevención y abordaje del acoso laboral, sexual y por razón de sexo”, con el fin de sensibilizar sobre este problema y proporcionar los mecanismos necesarios para combatirlo.

En el ámbito jurídico se incorporará la perspectiva de género en la redacción de las normas y se vigilará la aplicación de un uso no sexista del lenguaje en cualquier documentación, informe o norma emitida desde la Consejería y sus organismos adscritos. 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, y que las bases reguladoras de las numerosas líneas de subvenciones que se tramitan anualmente por los órganos de la consejería, incorporen una valoración sobre la efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes.

La actualización y el desarrollo de los sistemas de información se llevará a cabo a partir de criterios de igualdad, mejorando la desagregación por sexo de la información que contiene el Sistema Integrado de Servicios Sociales y otros sistemas de información de la consejería, revisando los procedimientos de gestión, las acciones de comunicación y, en especial, la página web de la consejería.

En materia de contratación se revisarán e implementarán los pliegos de cláusulas administrativas de los contratos públicos, estableciendo cláusulas de preferencia a favor de empresas que hayan desarrollado planes de igualdad, tengan marca de excelencia en igualdad o cualquier otra medida para la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En el área de planificación y control presupuestario se coordinará la elaboración del Anteproyecto del Presupuesto de la consejería bajo el enfoque de género, con el fin de contribuir a que el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía sea un elemento activo en la consecución del objetivo de igualdad entre mujeres y hombres. Se revisará el sistema estadístico de la consejería para desarrollar indicadores que faciliten la información desagregada por sexo.

En materia de prevención de riesgos laborales, el nuevo Plan de prevención de riesgos laborales, en proceso de elaboración, establece entre sus principios generales que la política de prevención de riesgos laborales tenga integrada la perspectiva de género, de manera transversal, cumpliendo lo establecido en la Estrategia europea sobre seguridad y salud en el trabajo, la Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo y otros organismos de reconocido prestigio.

En el ejercicio 2018, desde la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales de la consejería, se continuará asesorando y difundiendo la información relativa al “Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación” de la Administración de la Junta de Andalucía, se seguirán adaptando los puestos de trabajo a las necesidades especiales de algunas trabajadoras y se atenderán los riesgos de origen psicosocial a los que puedan estar expuestas las empleadas públicas.

### 31B PLAN SOBRE DROGODEPENDENCIAS

El Programa presupuestario 31B “Plan sobre Drogodependencias”, cuya gestión corresponde a la Secretaría General de Servicios Sociales, tiene como finalidad última el abordaje de los problemas de las adicciones desde un modelo de atención integral que abarca tanto actuaciones preventivas como asistenciales y de incorporación social. Atendiendo a dicha finalidad, para el ejercicio 2018 se plantean los siguientes Objetivos Operativos:

1. Evitar o retrasar la edad de inicio del consumo.
2. Mejorar la integración de la perspectiva de género en el ámbito de las adicciones mediante un modelo homogéneo.
3. Ofertar recursos en diferentes niveles de atención para personas con problemas de adicciones.
4. Optimizar los procesos de tratamiento de personas con problemas de adicciones.
5. Fomentar la incorporación social de personas con problemas con adicciones en riesgo de exclusión social.
6. Apoyo al movimiento asociativo específico en materia de adicciones.

### **Análisis de desigualdades**

Los indicadores epidemiológicos que se utilizan para obtener una visión diagnóstica actualizada de la situación del consumo de drogas y las adicciones en Andalucía son, por un lado, el Indicador de Tratamiento, que recoge los datos sobre consumo problemático



de sustancias y las conductas adictivas a tiempo real mediante el sistema de información SIPASDA y por otro, el estudio de “La Población Andaluza ante las Drogas” de periodicidad bianual, que muestra la prevalencia del consumo de drogas y conductas adictivas en Andalucía. Tanto uno como otro, permiten comparar los datos con años anteriores, así como mostrar la evolución a lo largo de los años. Los datos del segundo pueden encontrarse en el apartado de Realidad de este Informe, en el epígrafe 3.8 de Salud.

Sobre el indicador de tratamiento, en primer lugar se recogen datos sobre las personas que solicitan tratamiento en algunos de los 117 Centros de Tratamiento Ambulatorio de la red asistencial específica. Se recogen tanto las primeras admisiones como las readmisiones a tratamiento, denominándose este indicador “Indicador Tratamiento”, que todas las comunidades autónomas recogen en su ámbito de actuación y remiten al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad con periodicidad anual.

En total se han admitido a Tratamiento a 9.529 personas en seis meses, lo que supone 979 admisiones menos que el mismo periodo del pasado año. Este descenso, que se produce en todas las adicciones es más pronunciado en el caso del alcohol, que desciende en 590 personas. Del total de personas, el 83,6% son hombres (82,5% en 2016) y el 16,4% mujeres (17,5% en 2016), y los porcentajes cambian si lo referimos a las distintas adicciones. Así, el alcohol sigue siendo la adicción más prevalente, tanto en hombres como en mujeres, seguido del Cannabis y la Cocaína.

El total de readmisiones es 4.992, lo que supone un 62,6% del total por lo que se sigue manteniendo la tendencia a un mayor porcentaje de readmisiones, es decir de personas que ya habían sido tratadas previamente y que vuelven a solicitar tratamiento. Todo ello dibuja un perfil medio de persona atendida como un varón, de 38,7 años, consumidor de alcohol (81,5%), en paro habiendo trabajado antes (43,7%), que ha finalizado la Educación Primaria (34,5%) y que convive preferentemente con pareja e hijos (22,7%).

Atendiendo al tipo de adicción que provoca el acceso a tratamiento, la sustancia que presenta mayor número de admisiones de mujeres es el “Tabaco” con 220 admisiones en hombres (48,5%) y 234 (51,5%) en mujeres. En el resto de las adicciones, se sigue manteniendo un mayor porcentaje de hombres que de mujeres, aumentando la diferencia en “Alcohol” (81,6% hombres y 18,4% mujeres) y observándose como en años anteriores la mayor diferencia entre ambos en el “Juego Patológico” (el 94 % de hombres frente al 6% de mujeres).

En cuanto a la edad media, las mujeres presentan una edad mayor que los hombres en las admisiones a tratamiento por “Juego Patológico” con 10 años de diferencia, “Otras drogas” con 3 años, “Otras adicciones sin sustancias” con una diferencia de 6 años, el “Alcohol” con algo más de un año y prácticamente la misma edad para “Cocaína” con meses de diferencia.

A nivel provincial, se detectan diferencias importantes en la incidencia y prevalencia del problema. Como otros años, la provincia de Sevilla es la que registra un mayor número de admisiones con un total de 2.231 (1.901 hombres y 330 mujeres), seguida de las de Cádiz con 1.620 (1.379 hombres y 241 mujeres) y Córdoba con 1.425 (1.126 hombres y 299 mujeres). Esta última, debe el gran número de admisiones a una importante presencia de admisiones por alcohol y tabaco proporcionalmente superior al resto de provincias, siendo la que tiene el mayor porcentaje de mujeres (21%) y Almería la que menos (14,5%).

## Recursos residenciales

La red asistencial de drogodependencias dispone actualmente de los siguientes recursos residenciales:

- 3 Unidades de Desintoxicación Hospitalaria.
- 23 Comunidades Terapéuticas.
- 3 Viviendas de Apoyo al Tratamiento.
- 3 Viviendas de Apoyo a Enfermos de Sida.
- 11 Viviendas de Apoyo a la Reinserción.

Durante el primer semestre de 2017 se registraron 939 ingresos en los recursos residenciales. Sobre el mismo semestre del año anterior, lo que supone un aumento de 67 ingresos (43 hombres y 24 mujeres más). Desglosados por sexo, los porcentajes son idénticos a 2016, el 84,8% correspondió a hombres y el 15,2% a mujeres. Este porcentaje de mujeres presenta una diferencia de 1,2 puntos porcentuales menor que el de admisiones a tratamiento de hombres, lo que nos habla de un peor acceso de éstas a los recursos residenciales, aunque menor que en 2016 donde llegó a un 2,3% de diferencia.

Las dos características principales que presentan las mujeres que padecen una adicción son, por un lado ser más vulnerables ante el riesgo de exclusión social, y por otro, disponer de menos apoyos familiares y sociales. Esto genera una conocida doble estigmatización por ser mujer y por consumir drogas. Si en los hombres provoca cierto rechazo social y familiar, en las mujeres éste se multiplica. También hay que añadir el no asumir el concepto de enfermedad de su adicción. Por ello, se precisan actuaciones específicas diferenciadas de los hombres.

De acuerdo con lo anterior, y con los datos epidemiológicos expresados en el análisis de Realidad de desigualdades, para el ejercicio 2018 se plantean las siguientes actuaciones incardinadas en el III Plan andaluz sobre drogas y adicciones (2016–2021):

- En actuaciones de prevención, se continuará trabajando en todo el ciclo educativo con programas adaptados a la diversidad de perfiles y edades. En este sentido, la continuidad de la colaboración entre las Consejerías de Educación, Salud e Igualdad y Políticas Sociales en los programas educativos promotores de hábitos de vida saludable, Creciendo en Salud y Forma Joven, representan las líneas de actuación prioritarias.

El Programa ciudades ante las drogas se desarrolla a nivel local, adaptando los proyectos a la realidad de cada municipio, partiendo de las necesidades de mujeres y hombres.

Asimismo, con carácter general, en el diseño de los programas se incorporaran los factores físicos, psicológicos y sociales que condicionan las motivaciones, patrones de uso y efectos y consecuencias del consumo de sustancias o conductas adictivas en mujeres y hombres, siendo fundamental para la consecución de los objetivos preventivos, por lo que la formación específica del personal técnico de la Red de drogas y adicciones es prioritaria para la inclusión del enfoque integrado de género en los proyectos de prevención.

- En actuaciones de asistencia, los recursos estarán adaptados a la atención de perfiles diversos teniendo en cuenta las características diferenciales entre mujeres y hombres en la atención ambulatoria, pero sobre todo en los recursos residenciales de media y larga estancia.

A resaltar como parte de la Red de atención a las drogodependencias y adicciones, la oferta de programas específicos para mujeres en situaciones como el embarazo o la exclusión social y las plazas específicas para parejas y madres con hijos menores de tres años.

De otra parte, en coordinación con la Red de atención a mujeres maltratadas se llevará a cabo una formación mutua para la utilización del Protocolo de actuación y derivación con el que los profesionales de adicciones pueden trabajar de forma colaborativa con los centros de acogida de estas mujeres.

La mejora de la Salud Mental en las mujeres, a través de la colaboración y coordinación con la Atención Primaria y con el seguimiento del protocolo de actuación conjunta con los equipos de Salud Mental Comunitaria.

- En actuaciones de incorporación social, se precisa una coordinación con los recursos normalizados disponibles y con los específicos para trabajar con personas con problemas de adicciones excluidas socialmente. En el caso de las mujeres hay una realidad que permanece a lo largo del tiempo y es la diferente proporción de mujeres y hombres que acceden a los programas de incorporación social. En relación con ello, se seguirá incidiendo en aquellos factores que generan una mayor dificultad en los recursos normalizados y menor accesibilidad a los recursos específicos de adicciones.
- De manera transversal a todas las áreas de actuación, se contempla el objetivo de mejorar la integración de la perspectiva de género en el ámbito de las adicciones mediante un modelo homogéneo. Para ello, se desarrollarán actuaciones dirigidas a conocer cómo se entienden las desigualdades de género desde los servicios de la Red andaluza de atención a las drogodependencias y mejorar la formación en género de los y las profesionales de la citada red.

A través de las nuevas tecnologías, se difundirá información sobre la red de tratamiento a las drogodependencias de Andalucía a la población general. Asimismo se llevarán a cabo estudios sobre los consumos en la población joven andaluza, a fin de contar con datos representativos de la población analizada y obtener información útil para diseñar políticas relacionadas con las adicciones.

### 31E ATENCIÓN A LA INFANCIA

El Programa presupuestario 31E “Atención a la Infancia” se gestiona por la Dirección General de Infancia y Familias, teniendo integrada la perspectiva de género en la formulación de los objetivos y actividades a desarrollar atendiendo especialmente a aquellos grupos de personas menores de edad cuyo origen o creencias culturales o sociales requieren de una actuación más específica en esta materia. 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 así como en los propios indicadores presupuestarios de la ficha de programa.

Respecto a la normativa básica, la *Ley 1/1998, de 20 de abril, de los derechos y la atención al menor* es el instrumento de rango legal autonómico que ha facilitado el desarrollo de las políticas públicas dirigidas tanto a preservar los derechos de las personas menores de edad como a la colaboración con las familias andaluzas y apoyo a las mismas, dentro del marco jurídico comprendido por la *Convención sobre los derechos del niño, de 20 de noviembre de 1989*, la *Constitución española de 1978*, el *Estatuto de Autonomía para Andalucía*, la *Ley Orgánica 1/1996 de protección jurídica del menor*, la *Ley Orgánica 8/2015* y la *Ley 26/2015 de modificación del sistema de protección a la infancia y la adolescencia*, así como el *Código Civil*.

Por su parte, por **Acuerdo de 7 de junio de 2016 del Consejo de Gobierno andaluz**, se aprobó el II Plan integral de atención a la infancia y adolescencia de Andalucía (2016–2020) estableciendo entre sus principios inspiradores, “la integración de las perspectivas sociales, como la perspectiva de género, los principios de normalización, accesibilidad universal y transversalidad de las políticas en materia de discapacidad”. Las líneas estratégicas, medidas y actuaciones del plan están dirigidas a la construcción de una sociedad más igualitaria entre mujeres y hombres y a la superación del sexismo y la violencia de género.

En 2016, residían en Andalucía 1.621.211 personas menores de 18 años, un 19,3% del total de la población de Andalucía y un 3,5% del total de la población residente en España. A su vez, la población menor andaluza representa un 19,6% del total de menores de edad residentes en España (8.307.360). En cuanto a su distribución por sexo y edad, un 51,4% son chicos y un 48,6% chicas; un 18,2% está entre los 6 y 8 años y un 17,8% entre los 9 y 11 años. De las ocho provincias andaluzas, Sevilla y Málaga cuentan con el porcentaje más alto de personas menores de edad. Concretamente en Sevilla residen el 24,2% de los menores de la comunidad (391.824), y en Málaga el 19,3% (312.757). En el lado opuesto se encuentran Huelva con el 6,1% (98.764) y Jaén con el 7,2% (116.186).

Durante el curso escolar 2014/2015 se encontraban matriculados en Andalucía 1.589.659 alumnos y alumnas en enseñanzas de régimen general no universitario. Según su nivel educativo, un 36,3% del alumnado cursaba educación primaria, un 22,9% educación infantil y un 23,46% educación secundaria obligatoria. En bachillerato se registra el 8,8% del alumnado y en ciclos formativos el 7,6%. El 75,3% estaban matriculados en centros públicos.

En cuanto a las y los menores del Sistema de protección, a finales de 2014 la Junta de Andalucía tenía asumida la tutela de 5.684 menores de edad. A 31 de diciembre de 2014 el sistema registraba 2.166 chicos y chicas en acogimiento residencial y 2.882 en acogimiento familiar. El 37,4% de las personas menores de 18 años en acogimiento residencial eran niñas y el 62,6% niños.

En 2016, el 61% de las adopciones fue de niños y el 39% de niñas. En lo que respecta a los acogimientos familiares y a la adopción el sexo en ningún caso es un elemento diferenciador de intervención.

En relación con el colectivo de profesionales que trabajan en el ámbito de la adopción internacional, en su mayoría son mujeres, en un porcentaje de más del 90%. Igual ocurre con el resto de profesionales que trabajan en los distintos programas y servicios del Sistema de protección de menores.

Del total de menores que se encuentran alojados y alojadas en los centros de protección de Andalucía, el 35% son chicas y el 65% son chicos. Estos datos hay que matizarlos por edades, así tenemos que de 0 a 10 años la diferencia no es excesivamente significativa, el 42,10% son niñas y el 57,90% son niños. A medida que va aumentando la edad, la diferencia se va acrecentando, de forma que de 11 a 15 años el 40,34% son niñas y el 59,65% niños, mientras que para el tramo de edad de 16 a 18 años el 23,67% son chicas y el 76,32% son chicos. A partir de los 16 años, la prevalencia de chicos sobre chicas se explica fundamentalmente en el elevado número de menores extranjeros no acompañados que llegan al sistema de protección, que mayoritariamente son hombres.

Según datos del Sistema de información de menores, a finales de 2014 se encontraban acogidos en el Sistema de protección de menores de Andalucía 781 menores extranjeros no acompañados. A lo largo del año siguiente se registró un total de 840 nuevos ingresos de niños, niñas y adolescentes extranjeros no acompañados siendo atendidos un total de 1.691 menores con estas características.

A enero de 2015, la población menor de 18 años con nacionalidad extranjera en Andalucía era de 104.493 niños y niñas lo que supone en torno a un 6,4% de la población menor de edad y un 16,4% de la población total extranjera en Andalucía.

El informe del Observatorio de la infancia de Andalucía del año 2016 presenta algunos datos sobre pobreza infantil, en 2014 el 27,9% de los chicos y chicas menores de 16 años de Andalucía vive en hogares con ingresos por debajo del umbral de la pobreza de Andalucía, lo que supone que más de una cuarta parte se encontraba en riesgo de pobreza.

Por su parte, las estadísticas judiciales andaluzas registran un total de 5.162 juicios a personas entre 14 y 17 años, lo que supone un descenso de un 9% respecto de 2013. Del total de sentencias registradas, un 90,4% fueron sentencias con imposición de medidas y un 9,6% fueron sentencias sin imposición de medidas.

Según datos recogidos por el Instituto Nacional de Estadística, en 2014 se registraron 5.804 infracciones cometidas por chicas y chicos de entre 14 y 17 años, lo que supone el 22,6% del total de infracciones de menores de edad registradas en España, habiendo sufrido un descenso respecto al año anterior del 2,6%.

En materia de violencia sexual, de los casos atendidos dentro de los programas de evaluación, diagnóstico y tratamiento a menores víctimas de violencia sexual se pone de manifiesto que el porcentaje de niñas víctimas de violencia sexual es superior al de niños.

El programa presupuestario 31E tiene un objetivo estratégico: “garantizar los derechos de las niñas y los niños”. Este objetivo genérico 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.

En segundo lugar promover el acogimiento familiar como una medida de protección alternativa al acogimiento residencial, por la que una persona menor, durante un tiempo, pasa a formar parte de una familia distinta a la suya propia que le proporcionará los cuidados necesarios para su desarrollo psicosocial y una atención normalizada, evitando los riesgos que supone la separación de su medio.

En tercer lugar lograr la optimización de los recursos de atención residencial a menores (centros de protección), que conduzcan a una mejor atención a las personas menores del sistema de protección.

Las actuaciones en materia de igualdad de oportunidades, que desde la Dirección General de Infancia y Familias se realizan en los centros de protección de menores, son, por un lado, la incorporación del enfoque de género en todos los instrumentos generales para la Planificación de la acción educativa en los centros de protección de menores. Por otro, la realización de actividades formativas en materia de igualdad dirigidas a los profesionales de los centros. En este sentido se realizan dos tipos de actividades:

1. Prevención de situaciones de violencia de género, realizando actividades formativas dirigidas a los profesionales de los centros para el desarrollo e implementación de programas de intervención con los y las menores de más corta edad y hasta la adolescencia, evitando en un futuro próximo la aparición de conductas machistas en los chicos y conductas de sumisión y tolerancia en las chicas.
2. Formación a los profesionales de los centros para la detección e intervención ante situaciones de violencia de género entre jóvenes. El fenómeno de la violencia de género afecta a toda la sociedad, pero en el caso de las y los menores y adolescentes, tanto su alta incidencia como la serie de características especiales que presentan hace imprescindible dotar a los equipos educativos y técnicos de conocimientos y herramientas para detectarlas en sus estadios iniciales e intervenir en estas situaciones.

Para llevar a cabo este objetivo se mantendrá la inversión en los recursos destinados al sistema de protección con el fin de responder de manera más adecuada a las necesidades individuales y colectivas de los niños y niñas, consolidando el programa de acogimiento familiar en sus distintas modalidades. En materia de acogimiento residencial se continuará con la optimización de los recursos y la mejora de los centros de protección para lograr una atención adecuada a sus necesidades.

Un ejemplo de esta política de género es la *Orden de 14 de febrero de 2011* que en la presentación de solicitudes de declaración de idoneidad establece la inadmisión de solicitantes que consignen en su solicitud circunstancias específicas respecto de las personas menores a acoger o adoptar que impliquen discriminación con respecto al sexo.

Por su parte, el programa de acogimiento familiar en Andalucía se realiza mediante contrato de servicio público y en el pliego de prescripciones técnicas se indica que la perspectiva de género debe contemplarse de manera transversal en el enfoque de las intervenciones y el conjunto de actuaciones a desarrollar. Debe estar presente desde las primeras fases, en la difusión y captación, mediante la utilización de un lenguaje inclusivo y representaciones

libres de estereotipos de género, la formación, en la que se incluirá la importancia de transmitir modelos igualitarios de relación, durante el seguimiento de la medida y la realización de actuaciones específicas, en las que se realizará el análisis de la problemática concreta, en su caso, incorporando la perspectiva de género como posible factor interviniente.

### **Objetivo 2.** Integración social y laboral de mujeres y hombres en igualdad.

Se pretende fomentar la autonomía y la inserción social de los jóvenes que han sido tutelados por la Junta de Andalucía mediante los programas de mayoría de edad y de inserción.

En relación con este colectivo nos encontramos con diferencias a nivel cuantitativo entre mujeres y hombres, debido sobre todo al fenómeno de la inmigración, ya que la mayoría de los menores inmigrantes no acompañados atendidos 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 igualitaria, 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.

Esta atención normalizada y adaptada a su particularidad causa un importante efecto en el colectivo, ya que la mayoría proceden de contextos socioculturales muy distintos en los que la relación entre hombres y mujeres está más segregada. El hecho de convivir en centros mixtos, recibir la atención de educadoras, psicólogas o directoras y compartir proyectos formativos con sus iguales sin distinción de sexos, ya supone un recurso en sí que posibilita el logro de una mayor igualdad de género. Si bien lo podemos considerar como una apreciación cualitativa, difícil de cuantificar.

Asimismo se lleva a cabo el diseño de estrategias en empoderamiento de las mujeres menores y jóvenes para evitar situaciones de vulnerabilidad y riesgo, prevención de ser captadas para trata y discriminación positiva para el acceso a recursos de mayoría de edad que faciliten el acceso al empleo como medio para garantizar la inclusión social.

En el programa de mayoría, con estas medidas se ha conseguido, en la población de origen nacional, que el porcentaje de mujeres que acceden (y quieran acceder) a formación, prácticas laborales y recursos de mayoría sea superior al de los jóvenes. Computándose el 53,55% de las jóvenes frente al 46,45% de los jóvenes. No obstante, la proporción de jóvenes atendidos por los recursos entre la población inmigrante es clara y mayoritariamente masculina. De los y las jóvenes extranjeros atendidos el 91,58% son hombres y solo un 8,42% son mujeres.

Por todo ello, el nuevo reto en la mayoría de edad consiste en conocer las causas de esta diferencia, analizar los motivos por los que estas chicas no desean estos recursos y realizar aquellas intervenciones tendentes a lograr su máxima emancipación a través de la formación y el empleo

**Objetivo 3.** Prevención y detección de situaciones de dificultad, conflicto o riesgo social.

Con este objetivo se persigue la eliminación de las situaciones que puedan menoscabar el desarrollo armónico de los y las menores y atender contra sus derechos.

Bajo este objetivo se dará continuidad a los programas de tratamiento a familias con menores y a los programas específicos de atención a personas menores y familias en dificultad, como son los programas de espacio facilitador de relaciones familiares, los de evaluación y diagnóstico de personas menores víctimas de abusos sexuales, los de tratamiento psicosocial, orientación y asesoramiento jurídico a menores víctimas de abusos sexuales y otros programas preventivos cuya finalidad es apoyar y prestar atención a personas menores y familias que se encuentran en situación de dificultad.

A tal efecto, se seguirá profundizando en la perspectiva de género para conocer más concretamente qué desigualdades se pueden estar produciendo en los mismos y se fomentará la adquisición de habilidades sociales basadas en las relaciones de igualdad y libres de estereotipos sexistas en las personas menores integrantes de aquellas familias en situación de riesgo, especialmente con las que se interviene desde los Equipos de Tratamiento Familiar.

Durante el año 2018 se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Realizar indicadores marco que faciliten a las entidades que desarrollen los distintos programas preventivos aplicar transversalmente la perspectiva de género en el diseño, ejecución y evaluación de los mismos.

Mantener e incluir respectivamente en las estadísticas confeccionadas la desagregación por sexo de los y las menores beneficiarios/as y de los adultos agresores en el caso del Programa de evaluación, diagnóstico y tratamiento a menores víctimas de violencia sexual.

**Objetivo 4.** Sensibilización social y formación e investigación.

Se pretende concienciar a la sociedad de la necesidad de respetar los derechos de la infancia, la transmisión de valores positivos, la formación de los profesionales del sistema y la realización de investigaciones en materia de infancia y familias.

Dentro del buen trato a la infancia, se fomenta la transmisión a la sociedad en general de valores positivos, entre los que se encuentran la igualdad de género y la promoción de los derechos de la infancia desde una perspectiva de género.

Se continuará impulsando la investigación, 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, principalmente a través del Observatorio Andaluz de la Infancia.



Dentro del plan de formación para 2018 se incluyen determinadas acciones formativas:

- Intervención con menores que ejercen violencia.
- Violencia sexual a menores: prevención, intervención, secuelas.
- Indicadores para identificar desigualdades de género en infancia y familias.
- Perspectiva de género en la protección de menores: prevención y detección.
- Detección en intervención en casos de violencia sexual infantil.
- Formación a profesionales que atienden a familias con hijos/as con identidad de género distinta a la indicada en su nacimiento.

En 2017 está programada la realización de una monografía sobre “relaciones de género entre adolescentes”, así como el XIII Foro andaluz de la infancia cuya temática será “la violencia sexual contra la infancia y adolescencia: prevención, detección y tratamiento”.

#### **Objetivo 5.** Desarrollo y bienestar de las familias.

Se pretende disponer de las medidas y proporcionar los medios para promover las condiciones de vida óptimas en las familias para que éstas sean el entorno facilitador del desarrollo armónico de la persona menor. Son medidas dirigidas a las familias en general y destinadas a mejorar la calidad de vida de los y las menores.

Para la consecución de este objetivo se mantendrán los sistemas públicos de protección social que aseguren a las familias la calidad de vida necesaria para el adecuado ejercicio de sus responsabilidades parentales y se continuará con la ejecución del II Plan integral de atención a la infancia de Andalucía, en cumplimiento de los acuerdos recogidos en el Pacto andaluz de la infancia.

### 31G BIENESTAR SOCIAL

En el diagnóstico de la situación que se realiza en este programa presupuestario, gestionado por la Secretaría General de Servicios Sociales, se constata la diferente posición de hombres y mujeres usuarias de los servicios sociales, que se refleja en su empleabilidad y acceso a los recursos sociales. En general, en los grupos de población desfavorecida, las desigualdades entre hombres y mujeres son más acusadas que en la población en general.

En 2015, último año evaluado, las personas usuarias de los servicios sociales comunitarios fueron 970.362 (55,34% mujeres y 44,66% hombres). Asimismo, se refleja que entre las y los profesionales (30.472) de los servicios sociales comunitarios hay más mujeres (el 95%) trabajando en esta red de servicios que hombres, constatándose la necesidad de incorporar la perspectiva de género en las intervenciones que se desarrollan.

La nueva *Ley 9/2016, de 27 de diciembre, de servicios sociales de Andalucía*, incorpora el enfoque de género en el modelo de intervención de los servicios sociales de Andalucía, evitando la perpetuación de roles de género, reconociendo el valor humano de la provisión de cuidados, y reivindicando el reparto igualitario de esta tarea entre mujeres y hombres.

En 2018 se continuará coordinando la aplicación de la *Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía* y la presentación de los informes, con carácter bienal, sobre el conjunto de actuaciones en relación con la efectividad del principio de autodeterminación de género.

Con los créditos del programa presupuestario 31G se financian, por una parte, la aportación de la Junta de Andalucía a la Red de servicios sociales comunitarios (puerta de entrada al Sistema público de servicios sociales de Andalucía), gestionada por las Entidades locales, y por otra parte, se otorgan subvenciones tanto a Entidades Locales como a entidades de la iniciativa social para la atención a grupos de población en situación de vulnerabilidad: comunidad gitana, personas migrantes, personas sin hogar, personas afectadas por la explotación sexual, personas afectadas por el SIDA, personas reclusas o exreclusas, así como en general a personas en riesgo o situación de exclusión social.

Respecto a los grupos de población en situación de vulnerabilidad los datos muestran:

- Comunidad gitana<sup>4</sup>: el analfabetismo alcanza al 9% de los hombres y al 12% de las mujeres. En el área laboral, el acceso al empleo alcanza en las mujeres gitanas una proporción menor a la mitad que la de los hombres y cuando trabajan lo hacen en empleos más precarios.
- Personas sin hogar: el estudio sobre el sinhogarismo realizado en Andalucía en 2017, nos dice que el 16,7 % son mujeres frente al 77,8% de hombres.

En 2018, se pondrá en marcha un protocolo para la realización de un itinerario de acompañamiento personalizado para las mujeres inmigrantes embarazadas en situación o riesgo de exclusión social, en el que se ha empezado a trabajar en 2017, un modelo de coordinación adaptado a la situación de estas mujeres en el que intervendrán los servicios sanitarios, los servicios sociales públicos (Entidades locales y Administración autonómica) y las ONG dedicadas a la atención de este sector de la población.

Por su parte la *Orden de 1 de marzo de 2016, por la que se aprueban bases reguladoras para la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, para la atención, entre otros, a la comunidad gitana, personas migrantes, personas sin hogar, para intervención en zonas con necesidades de transformación social y acción social, en el ámbito de las competencias de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales*, contiene transversalmente la inclusión de la valoración del enfoque de género en los programas que se financien a entidades públicas y privadas. En las solicitudes de los diferentes proyectos, entre los criterios de valoración, se recoge expresamente el "impacto de género", criterio que se valora con un máximo de 10 puntos del total de 100.

Asimismo, en la *Orden de 19 de julio de 2017, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva destinadas a entidades privadas para la realización de actuaciones de interés general para atender fines de interés social con cargo a la asignación tributaria del 0,7% del Impuesto*

4 Estudio de la Universidad de Granada "La población gitana en la Andalucía del nuevo siglo", de Juan Francisco Gamella Mora, 2008.

sobre la Renta de las Personas Físicas, en el ámbito de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales, se ha incluido la valoración de la integración de la perspectiva de género en el contenido técnico de los programas, al igual que el empleo de mujeres y la existencia de planes de igualdad en la adecuación de los recursos humanos de las entidades privadas sin ánimo de lucro, destinatarias de estas subvenciones. Estas líneas de actuación tendrán continuidad en 2018.

En 2018 se pone en funcionamiento el Plan integral para la inclusión de la comunidad gitana, que se aprobará antes de finales de 2017, que tiene muy presente el enfoque de género en sus actuaciones. Entre otros objetivos contiene el de “Fomentar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres” y el de “Impulsar políticas que permitan visibilizar, sensibilizar y prevenir la violencia de género en las mujeres gitanas”. Entre otras actuaciones recoge “Reforzar los protocolos de actuación y seguimiento por los centros docentes y los servicios sociales comunitarios ante los casos de absentismo escolar, incluyendo medidas de apoyo psicológico, educativo y social, con especial atención a la población femenina gitana que abandone el sistema por razón de género”.

A su vez, se está empezando a trabajar en la elaboración del Plan estratégico de servicios sociales, que se aprobará en 2018, en cumplimiento de la Ley de servicios sociales de Andalucía, siendo la perspectiva de género un eje transversal del referido plan.

Este programa presupuestario ha incluido como objetivo estratégico “Reforzar la red de servicios sociales y mejorar la integración del enfoque de género en los mismos” y el objetivo operativo “Realización de actividades formativas sobre enfoque integrado de género”, continuando en 2018, a través de la formación interadministrativa que ofrece el IAAP, la formación iniciada en 2017 a profesionales de la red de servicios sociales comunitarios de las Entidades locales de toda Andalucía, en enfoque de género aplicado a los servicios sociales. Estos profesionales atienden a casi 1.000.000 de personas usuarias.

### 31H VOLUNTARIADO

La Dirección General de Participación Ciudadana y Voluntariado es el centro directivo responsable del fomento e impulso de la participación ciudadana en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas, la promoción de la acción voluntaria y la relación con la sociedad civil organizada.

Este centro directivo asume la promoción de la igualdad de género como uno de los principios inspiradores de la participación ciudadana y de la acción voluntaria, instando a las entidades que integran el voluntariado a respetar el principio de igualdad de género en los procesos de selección de su voluntariado y en la composición de sus juntas directivas.

Para el cumplimiento de este objetivo se asocian dos indicadores: el Registro general de entidades de voluntariado, desagregado por sexo de las personas voluntarias de las entidades y el Congreso andaluz del voluntariado, desagregado por sexo de las personas que participan en el mismo.

Este proyecto se suma a las medidas orientadas hacia el fomento de la acción voluntaria organizada, en los términos previstos en la *Ley 7/2001, de 12 de Julio, del Voluntariado*, entre los que se encuentra la desigualdad de género. Esta Ley define la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los sectores de intervención del movimiento del voluntariado y crea el Plan andaluz del voluntariado como instrumento de coordinación del conjunto de políticas públicas dedicadas a la promoción de la participación ciudadana y la acción voluntaria organizada. La evaluación del citado plan ha servido como diagnóstico para la elaboración del IV Plan andaluz del voluntariado actualmente en tramitación.

La igualdad de género se considera un factor determinante para el cumplimiento de los objetivos y actuaciones en materia de voluntariado, tratándose de un sector muy feminizado. De acuerdo con los datos que arroja el Registro general del voluntariado, en 2017 participan en entidades de voluntariado andaluzas un total de 451.629 personas. Desagregadas por sexo 202.423 (44,82%) son hombres y 249.206 (55,18%) son mujeres.

Por áreas de intervención, mantienen prácticamente idénticos niveles de participación, concentrando las áreas de lo social, la salud, la educación y la cooperación internacional el mayor número de personas voluntarias. Solo en el área de igualdad de oportunidades se observa la prevalencia en favor del colectivo de mujeres voluntarias, ya que de las 2.814 entidades de voluntariado inscritas, 449 identifican el ámbito de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como una de sus áreas de actividad, lo que viene a representar un 15,96% del total de entidades inscritas.

Respecto al personal directivo responsable de las asociaciones de voluntariado, inscritas un primer análisis permite identificar un mayor número de hombres que de mujeres. Este hecho parece evidenciar una desigualdad en el movimiento asociativo y que tiene que ver con la presencia mayoritaria de hombres en los órganos directivos de las entidades de la sociedad civil, a pesar de la presencia mayoritaria de mujeres integrantes en estas mismas entidades. No obstante, según el tamaño del municipio donde reside la sede social de las entidades, se constata que en las ciudades andaluzas, hombres y mujeres se distribuyen el 50% la representación legal de las entidades. La diferencia a favor de los hombres se observa en municipios comprendidos entre 20.000 y 50.000 habitantes (en una proporción 56% vs. 43%) esta diferencia se amplía al 58% vs 42% en los municipios menores de 20.000 habitantes.

En definitiva, los datos vienen a reconocer que el voluntariado en general y las organizaciones de la sociedad civil en particular son un espacio de convivencia y diversidad 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. Ello no exime al sector de percibir idénticas dinámicas de desigualdad entre hombres y mujeres que aún permanecen en la sociedad y que convierten a la promoción de la participación ciudadana y al voluntariado en uno de los ejes fundamentales para la conquista de la igualdad entre hombres y mujeres.

Los objetivos establecidos para el ejercicio 2018 son los siguientes:

1. Integrar la perspectiva de igualdad de género en el proceso de tramitación y aprobación del anteproyecto de la Ley de participación ciudadana de Andalucía.

2. Conocer las condiciones de participación de la ciudadanía andaluza en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas. Para ello se evaluará la integración de la perspectiva de igualdad de género en las líneas de financiación a las entidades de voluntariado.
3. 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 las propuestas de asociaciones dedicadas a la igualdad de género.
4. 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.
5. 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. Diseñar herramientas y materiales formativos en materia de gestión de asociaciones desde la perspectiva de la igualdad de género.
6. Incrementar el grado de coordinación e integración del asociacionismo de mujeres en el conjunto del movimiento de voluntariado. Divulgar noticias, eventos e información a través de la página web. Prever la participación de mujeres en condiciones de igualdad en los órganos de participación en materia de voluntariado (Consejo Andaluz y provinciales del voluntariado) y en las Comisiones técnicas de la Junta de Andalucía en materia de voluntariado.
7. 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.
8. Identificar buenas prácticas en materia de gestión de las asociaciones desde una perspectiva de género, acreditando la gestión de la calidad de las asociaciones incorporando estándares dedicados a la transparencia en la gestión de las asociaciones de voluntariado desde una perspectiva de género.

### 31P SERVICIO DE APOYO A LA FAMILIA

El programa presupuestario 31P se estructura en torno a dos áreas principales: el área de infancia y familias, y el área de dependencia (personas con discapacidad y personas mayores).

En el área de Infancia y familias, el programa tiene como **objetivo** favorecer el bienestar, el desarrollo y la estabilidad de las familias andaluzas desde una perspectiva global. En este ámbito, la perspectiva de género se encuentra integrada a través de la incorporación de información estadística diferenciada por sexo en los indicadores presupuestarios que dependen de la Dirección General de Infancia y Familias.

Los lazos de confianza, afecto y solidaridad existentes entre los miembros de la 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 lo tanto, responsabilidades. Sin embargo, las consecuencias directas de la sobrecarga familiar recaen aún directamente sobre las mujeres. Esta sobrecarga se pone de manifiesto en múltiples facetas de la vida familiar, como su predominante papel en la atención a las personas ancianas, menores y, en general, a toda la unidad familiar, teniendo en cuenta que en muchos casos realiza esta labor con escasos medios y compatibilizando el trabajo familiar con el profesional, resultando una situación de clara desigualdad de género.

Las medidas contempladas en la normativa de apoyo a las familias andaluzas tienen por objeto facilitar que las mujeres y los hombres andaluces puedan optar libremente, sin condicionantes económicos o personales, a formar el tipo de familia que deseen y a contribuir a reducir la sobrecarga familiar que, como se ha comentado anteriormente, recae aún sobre las mujeres, de forma que mujeres y hombres puedan afrontar de forma igualitaria su proyecto de desarrollo personal y profesional.

Para el ejercicio 2018, entre los objetivos que establece el programa se encuentra, el desarrollo y bienestar de las familias con perspectiva de género. Bajo este objetivo se conceden ayudas al nacimiento del tercer o sucesivo hijo o hija (teniendo otro o más hijos/as menores de tres años) y a los partos múltiples.

El Decreto 137/2002, de 30 de abril, de apoyo a las familias andaluzas regula las ayudas por partos múltiples y por tercer hijo o hija. En el mismo se establece un conjunto de medidas, servicios y ayudas que reflejan un apoyo a la institución familiar desde una perspectiva global, destacando estas prestaciones económicas por menores y partos múltiples. En la sociedad actual existe un retraso importante en la edad de tener descendientes y a menudo, una renuncia a una segunda o tercera maternidad o paternidad. Ello es debido a los problemas derivados del desempleo, las restricciones del mercado laboral y las dificultades para compaginar la vida familiar y laboral. Por ello, es preciso superar esta situación con un conjunto de ayudas entre las que se encuentran las de carácter económico por el nacimiento de un tercer o sucesivo hijo/a cuando la familia tenga otro o más hijos/as menores de tres años, así como en los casos de partos múltiples.

Las actuaciones y los objetivos fijados en materia de igualdad de género para el año 2018 también abarcan dos ámbitos de actuación; personas con discapacidad y personas mayores. Entre los **objetivos** del área de discapacidad y personas mayores a desarrollar en el año 2018, caben señalar los siguientes:

**Objetivo 1.** Impulsar medidas necesarias para dar prioridad a las mujeres mayores y/o con discapacidad en el acceso al programa de respiro familiar o estancias temporales en centros residenciales que permitan atender situaciones de emergencia a sus cuidadores y cuidadoras habituales.

**Objetivo 2.** Continuar desarrollando el programa de respiro familiar, analizando las solicitudes de acceso al programa en relación al acceso real al mismo, revisando las estrategias y acciones que se acometen y planteando una serie de recomendaciones para la intervención.

**Objetivo 3.** Ofrecer servicios residenciales temporales a las personas mayores y/o con discapacidad, dando prioridad en el acceso a las mujeres.

Entre las actuaciones a realizar se destacan las siguientes:

Programa de respiro familiar, enmarcado en el Plan de apoyo a las familias andaluzas, cuyo objetivo es colaborar y servir de apoyo a las familias en las tareas de atención que prestan a sus familiares mayores de 65 años, mediante un servicio residencial de duración transitoria en periodos que oscilen entre veinticuatro horas y un mes, con carácter prorrogable, por motivos de descanso, enfermedad u hospitalización, emergencias y otras circunstancias.

1. Programa de estancia, que ofrece un conjunto de actuaciones que prestándose durante parte del día, dirigidas a una atención integral mediante servicios de manutención, ayuda a actividades de la vida diaria, acompañamientos y otros para personas en situación de dependencia, que mejoren o mantengan el nivel de autonomía personal de las personas usuarias, evitando así el desarraigo que produce el internamiento en un centro residencial.
2. Programa de estancia de fin de semana. que atiende a personas mayores en centros especializados, tanto en fines de semana como en días festivos, en horario de diez a diecisiete horas, incluyendo los servicios de manutención y transporte, para aquellos casos en los que sea necesario. Se realiza mediante la concertación de plazas para personas mayores en centros públicos y privados.

Las líneas de trabajo y actuaciones específicas giran en torno a la evaluación del desarrollo de:

- La tramitación del proyecto de Orden por la que se regula la prestación económica de asistencia personal para personas en situación de dependencia en la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- El I Plan andaluz de promoción de la autonomía personal y prevención de la dependencia 2016–2020.

### 31R ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA, ENVEJECIMIENTO ACTIVO Y DISCAPACIDAD

El programa 31R gestiona el 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.

Se articula en tres grandes áreas de actuación: personas con discapacidad, personas mayores y personas dependientes y se gestiona, respectivamente, por la Dirección General de Personas con Discapacidad, la Dirección General de Personas Mayores y Pensiones no Contributivas y por la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía.

Como novedad en el Presupuesto de la Junta de Andalucía de 2018, se establece un objetivo estratégico específicamente de género: “Promover la igualdad de género en su ámbito de actuación”, con el fin de mejorar el papel de la mujer mayor, con discapacidad o en situación de dependencia, evitando estereotipos y fomentando la participación y el acceso a todos los recursos, reduciendo así las desigualdades detectadas en dicho ámbito.

A tal efecto se cuantificará la información desagregada por sexos de forma generalizada, al tiempo que se abrirán nuevos campos de estudios en aras de minimizar las brechas de género existentes en los colectivos de referencia.

### A) Discapacidad

Discapacidad y dependencia son conceptos y situaciones en los que la edad y el sexo son factores fundamentales y estrechamente interrelacionados.

Se entiende por dependencia la situación de una persona con discapacidad que recibe ayuda de otra para realizar actividades de la vida diaria. La dependencia es más probable entre las mujeres e, igualmente, entre las personas con discapacidad no dependientes. Hay, por tanto, una marcada feminización de la discapacidad y la dependencia, que se manifiesta con algo más de intensidad en Andalucía, que en el resto de España. No obstante, la estructura por edades matiza estos datos generales, colocando el fenómeno de la feminización en edades avanzadas, mientras que en otras franjas de edad, entre los 6 y los 15 años, la prevalencia es menor.

El peso que la discapacidad y la dependencia tienen entre la población es notablemente mayor en el grupo de 65 y más años. El mayor peso de discapacidad y dependencia en estas edades denota que la mayor parte de los casos derivan de procesos degenerativos asociados al envejecimiento. Esto evidencia la necesidad de políticas preventivas, y promoción de modelos de envejecimiento activo y saludable, que amplían las posibilidades de una vejez con un buen estado de salud y de retrasar la aparición de la dependencia. Teniendo en cuenta ambas variables, edad y sexo, es en el intervalo de 65 años o más, donde la diferencia entre hombres y mujeres cobra importancia: las prevalencias femeninas superan a las masculinas en más de 15 puntos porcentuales.

Los entornos más envejecidos son también los que mayores proporciones de discapacidad y dependencia registran. A la luz de los indicadores socioeconómicos las zonas rurales suelen padecer carencias, especialmente en materia de infraestructuras, transporte, servicios sociales, etc. El mayor número de personas en situación de dependencia en esas zonas debe también ser tenido en cuenta, para que vivir en un entorno rural no agudice los problemas consecuentes, y para que los municipios pequeños no sean en sí mismos entornos discapacitantes.

A fecha 30 de julio de 2017, existían 583.010 personas con un 33% o superior grado de discapacidad reconocida por los centros de valoración y orientación de Andalucía (CVO), de las que 295.413 son hombres y 287.597 son mujeres. Respecto a las personas con movilidad reducida titulares de tarjeta de aparcamiento, 64.041 en Andalucía, 34.301 han sido expedidas a hombres y 29.740 a mujeres. Según los datos obtenidos de la Encuesta de discapacidad, autonomía personal y situación de dependencia (en adelante EDAD) de 2008, realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), en Andalucía el 61,6% de las personas con discapacidad son mujeres.

Las mujeres con discapacidad acceden en menor medida que los hombres con discapacidad a los recursos sociales, afrontan desigualdades en relación al disfrute de sus derechos y su situación y posición social con respecto al empleo, la educación formal, las relaciones afectivas, así como su auto-percepción y la imagen que de ellas presentan los medios de comunicación y la sociedad en general.



En el ámbito de las personas mayores, según las estadísticas del INE, en el año 2016 había empadronadas en Andalucía 1.369.259 personas con más de 65 años de edad, que representan el 16,32% de su población, siendo la distribución por sexo 56,81% de mujeres y el 43,19% de hombres. Asimismo, según el estudio “Discapacidad y dependencia en Andalucía” del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA), el peso que la discapacidad y la dependencia tienen entre la población es notablemente mayor en el grupo de 65 y más años, de forma que una de cada tres personas declara alguna discapacidad (33,9%), y más de una de cada cinco se encuentra en situación de dependencia (22,7%). Así, teniendo en cuenta las variables edad y sexo, es en el intervalo de 65 años o más donde la diferencia entre hombres y mujeres cobra importancia, de manera que la población de personas con situación de dependencia reconocida en este rango de edad alcanza a un 73,8% de mujeres frente a un 26,2% de hombres.

La finalidad primordial del programa se situará, por tanto, en disminuir la prevalencia e incidencia de deficiencias y discapacidades que puedan dar lugar a situaciones de dependencia en mujeres mayores que todavía no se encuentran en esa situación, así como mejorar y mantener la calidad de vida de las que ya se encuentran en situación de dependencia o riesgo de padecerla.

Por otra parte, en 2016 residen en Andalucía 506.707 menores con edades entre los 0 y 5 años, de los cuales un 51,4% son niños (260.637) y un 48,6% son niñas (246.070). El Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, con base en la Encuesta sobre discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia (EDAD 2008), estima que aproximadamente un 1,7% de las personas menores de 6 años en Andalucía tiene alguna limitación 9.254, (4.647 niños y 4.607 niñas).

Según los datos ofrecidos por los diferentes sistemas públicos en los ámbitos de los servicios sociales, la salud y la educación, las personas menores con alguna limitación en sus funcionalidades, que pueden estar siendo atendidas en uno o varios de esos ámbitos, son las siguientes:

- En el Sistema de autonomía y atención a la dependencia de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales 2.054 personas menores de 6 años tienen reconocida, en febrero de 2017, la situación de dependencia en Andalucía, de las que un 62,56% son niños (1.285) y un 37,44%, niñas (769). Del total de esta muestra, un 61,10% cuenta con una resolución de Grado III (1.255), un 29,89% de Grado II (614) y un 9,01% de Grado I (185).
- En el Sistema de servicios sociales de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales, están registrados 4.168 personas menores de 6 años (2.668 niños y 1.500 niñas) tienen un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33% en marzo de 2017. Alrededor de un 63,7% se encuentra entre el 33% y el 41% de grado de discapacidad. Prevalen las situaciones de discapacidad psíquica (49%), seguidas de las de discapacidad mixta (26,7%), discapacidad física (17,8%) y discapacidad sensorial (6,5%).
- En el Sistema de información de atención temprana de la Consejería de Salud, desde el 1 de julio de 2015 al 30 de junio de 2016, se registran 19.690 personas (6.419 niñas y 13.271 niños), de las que 19.649 (99,8%) tenían menos de 6 años. La edad media de las personas activas en el sistema fue de 2,29 años. Un 55,8% tenía entre 2

y 4 años. En la mayoría de los casos su diagnóstico estaba relacionado con trastornos del desarrollo de la comunicación y del lenguaje (5.796 casos), con los trastornos ocasionados por retraso evolutivo (4.216 casos) y con los trastornos del espectro del autismo (2.057 casos).

- En el Sistema educativo andaluz, de la Consejería de Educación, en el curso 2015–16, 6.680 personas menores de 6 años (4.678 niños y 2.002 niñas) con necesidades educativas especiales se encuentran escolarizadas en educación infantil. De ellas, 6.512 han estado escolarizadas en centros ordinarios y 168 en centros de necesidades educativas especiales.

En función de las necesidades en cada caso de las personas menores de 6 años, el Plan recoge actuaciones destinadas tanto a la promoción de la autonomía como a la prevención de la dependencia, evitando la aparición o el agravamiento de discapacidades, contribuyendo así a la mejora de la calidad de vida de los niños y niñas y de sus familias.

Los objetivos fijados en materia de igualdad de género para el año 2018 en el área de discapacidad son:

**Objetivo 1.** Sensibilizar sobre sesgos de género y discapacidad, y capacitar en el abordaje y la eliminación de éstos a los y las profesionales de la red de centros de valoración y orientación, de los servicios de acogida familiar y adopción, 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 dedicada al plan de formación, el impulso a un nuevo Plan de mejora de los centros de valoración y orientación 2017–2020 (PLACEVO) y la convocatoria anual de subvenciones, tanto de fondos autofinanciados como los procedentes del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, que desde 2017, han pasado a ser gestionados por las Comunidades Autónomas.

Las principales actuaciones previstas son:

- Realización de actividades formativas.
- Impulso del II Plan de mejora de los nueve centros de valoración y orientación 2017–2020, en Andalucía. Programas subvencionados por la Consejería de Igualdad y Bienestar Social, mediante convocatoria pública de Subvenciones en régimen de concurrencia competitiva.

**Objetivo 2.** Apoyar al movimiento asociativo de mujeres con discapacidad, así como al desarrollo de actuaciones de sensibilización por parte de las asociaciones que representan a las personas con discapacidad.

- La Dirección General de Personas con Discapacidad junto con la Dirección General de Violencia de Género, el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) y el Comité de Entidades de Representantes de Personas con Discapacidad de Andalucía (CERMI Andalucía), han constituido un grupo de trabajo en materia de mujeres con discapacidad y violencia de género al objeto de promover la detección, prevención y atención integral de las mujeres con discapacidad víctimas de la violencia de género.

La línea de trabajo correspondiente a este objetivo consiste en la convocatoria de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva en el ámbito de la consejería. Su actuación está dedicada a la concesión de subvenciones institucionales a entidades privadas sin ánimo de lucro constituidas por mujeres con discapacidad o que incorporan el enfoque de género en sus actuaciones. Las bases de convocatoria y sus criterios de valoración incluyen criterios de género como la valoración positiva de la participación de las mujeres en sus órganos de gobierno. En las mismas se dice, en cuanto a la valoración de los programas que se presentan que: “En su caso, el impacto de género se acreditará mediante el análisis de la situación diferenciada de hombres y mujeres objeto de atención”.

**Objetivo 3.** Promover acciones de formación a profesionales, así como a mujeres con discapacidad, y agentes sociales implicados en la detección precoz del maltrato, psicológico o físico y erradicación de la violencia de género.

- Como línea de trabajo contempla el plan de formación y la convocatoria de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva en el ámbito de la consejería. La actuación consistirá en la realización de actividades formativas.

**Objetivo 4.** Establecer un desarrollo de la asistencia personal en el marco del Sistema para autonomía personal y atención a la dependencia que de respuesta a las necesidades de las mujeres en situación de dependencia.

- La línea de trabajo consiste 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.

**Objetivo 5.** *Impulsar y desarrollar la Ley de los derechos y la atención a las personas con discapacidad en Andalucía, aprobada el 13 de septiembre de 2017.*

- El nuevo texto legislativo se hace eco de la situación de mayor discriminación y desigualdad de las mujeres y niñas con discapacidad, introduciendo la perspectiva de género, como un principio fundamental de esta ley, en todo su posterior desarrollo, e incorporando un Plan de acción integral para mujeres con discapacidad de Andalucía. Incorpora también programas de prevención y atención de la violencia de género, que comprenderán al menos las siguientes medidas:
  - Accesibilidad a centros de información a las mujeres dependientes de la Administración local.
  - Accesibilidad del servicio integral de atención y acogida: centros de emergencia, casas de acogida y pisos tutelados.
  - Accesibilidad a mujeres con discapacidad auditiva del teléfono de información a la mujer.
  - Recoger estadísticamente datos relativos a la violencia de género contra las mujeres con discapacidad y sobre los hijos e hijas nacidos con discapacidad o trastornos en el desarrollo como consecuencia de la violencia sufrida por sus madres durante el embarazo.

- La nueva ley prevé igualmente su desarrollo reglamentario y la elaboración del III Plan de acción integral para las personas con discapacidad en Andalucía, que se sumará a otros Planes recientemente aprobados que se vienen llevando a cabo actualmente: El I Plan andaluz de promoción de la autonomía personal y prevención de la dependencia, 2016–2020 y el I Plan andaluz de atención integral a personas menores de seis años en situación de dependencia.

**Objetivo 6.** El Plan andaluz de promoción de la autonomía personal y prevención de la dependencia tiene un carácter eminentemente transversal e incluye 116 medidas en materia de servicios sociales, salud, educación, empleo y vivienda, distribuidas en seis líneas de actuación: Promoción de la Autonomía, prevención de la Dependencia, reducción del impacto, intersectorialidad y participación, formación y sensibilización e investigación e innovación.

- Tal como señala el propio Plan, España presenta uno de los índices más altos de envejecimiento no sólo de Europa sino del mundo, situándose actualmente las personas mayores de 65 años en un 18,2% de la población total, con un aumento importante de las personas mayores de 80 años (envejecimiento del envejecimiento) que constituyen un 4,1% del total de la población, cifra que irá en aumento en los próximos años. Este envejecimiento poblacional es una realidad incuestionable y un logro histórico y se deriva del incremento de la esperanza de vida por una mejora sustancial de las condiciones de vida de la ciudadanía, de los cambios en los patrones de las enfermedades y el avance de la sanidad, del descenso de la natalidad, y por ello comporta un aumento importante y progresivo de la morbilidad asociada a procesos de cronicidad y así como del número de personas con discapacidad, en consecuencia, de la dependencia.
- Entre los principios del Plan se destaca el de transversalidad de género, por el que la Junta de Andalucía garantizará que tanto la valoración de riesgos y necesidades de las personas y grupos sociales como, en su caso, el acceso a las prestaciones y servicios, se realicen con arreglo a criterios de equidad e igualdad efectiva de oportunidades de mujeres y hombres.
- Y que se tendrán en cuenta las distintas necesidades de mujeres y hombres, tanto en personas afectadas como en quienes las cuidan, teniendo presente la feminización de la dependencia en edades avanzadas, del trabajo de cuidados, adoptando y promoviendo medidas específicas dirigidas a las mujeres tendentes a corregir la especial vulnerabilidad por razón de género en cuanto a los riesgos de exclusión vinculados a la discapacidad y la dependencia.

**Objetivo 7.** Por su parte, con el I Plan andaluz de atención integral a personas menores de seis años en situación de dependencia o en riesgo de desarrollarla, el Gobierno andaluz da un paso importante para mejorar las políticas públicas destinadas a este sector de la población. El plan, de carácter transversal, es un exponente claro de la necesaria coordinación entre los servicios sanitarios, educativos y sociales para la consecución de un mayor nivel de calidad en la atención a las niñas y niños menores de seis años, en situación de dependencia o en riesgo de desarrollarla y a sus familias.

1. Sistema de información de atención temprana (ALBORADA) de la Consejería de Salud. Esta fuente proporciona datos de niños y niñas de 0 a 6 años que entran en el sistema de atención temprana con trastornos del desarrollo o riesgo de padecerlo. Se dirige a niños y niñas que presentan los siguientes trastornos del desarrollo: del desarrollo cognitivo, del desarrollo del lenguaje, de la expresión somática, emocionales, de la regulación y el comportamiento, de la relación y la comunicación.
2. Sistema integrado de servicios sociales (SISS). Valoración de la discapacidad y Sistema para la autonomía y atención a la dependencia de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales (SAAD). Los datos que se analizan están referidos a personas menores de 6 años que tienen reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, o bien la situación de dependencia, de acuerdo con baremos oficiales aprobados al efecto.
3. Estadística sobre el alumnado escolarizado en el Sistema Educativo Andaluz, a excepción del universitario. Consejería de Educación. Curso 2015–2016. Dentro del alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo se considera incluido aquel que presenta necesidades educativas especiales debidas a diferentes grados y tipos de capacidades personales de orden físico, psíquico, cognitivo o sensorial, valoradas por los servicios de orientación educativa. Los datos analizados de esta fuente están referidos a los ciclos de educación infantil y hacen alusión tanto al alumnado con necesidades educativas especiales que se encuentra integrado en centros ordinarios como al que se encuentra escolarizado de manera excepcional en unidades o centros de necesidades educativas especiales.

La adopción de medidas que faciliten la inserción social y laboral de las personas con discapacidad (cofinanciado con FSE) es la línea de trabajo de este objetivo y como actuación propone el apoyo, acompañamiento y tutorización a personas con discapacidad.

## B) Personas mayores

Los objetivos, a desarrollar en 2018, serán los siguientes:

**Objetivo 1.** Impulsar en los ámbitos de promoción de salud y prevención de la enfermedad, las medidas necesarias para atender a las diferencias de hombres y mujeres, adaptando las actividades a las características de cada sexo.

Las actividades previstas para desarrollar este objetivo son las siguientes:

- Desarrollo 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.

- Promover 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. 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.

**Objetivo 2.** Favorecer específicamente la promoción de la autonomía y la prevención de la dependencia en mujeres mayores. Las actividades previstas son:

- 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 actividades socioculturales y asociativas dirigidas al envejecimiento activo, que tienen por objeto la realización de actividades que promuevan prioritariamente el mantenimiento de la capacidad física funcional y el compromiso activo con la vida.
- 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. Para el curso 2018–2019 se prevé que se matriculen en el “Aula de la experiencia” un total 9.421 personas en toda Andalucía, estimándose el número de mujeres participantes en 6.545, lo que refleja un índice de participación mayoritario de mujeres mayores (69,47%).

**Objetivo 3.** Desarrollo de políticas de atención a las personas dependientes en Andalucía, establecer medidas para la corresponsabilidad y programas de apoyo a cuidadores y cuidadoras.

**Objetivo 4.** Reducir el rol de cuidadoras y establecer programas de descanso, formación y apoyo para el cuidado de personas con enfermedades crónicas o falta de autonomía.

**Objetivo 5.** Desarrollar campañas de información y sensibilización relativas a la violencia de género, especialmente centradas en mujeres mayores con discapacidad o en situación de dependencia. Se contempla como actividad: 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 6.** Combatir la múltiple discriminación y la exclusión social que sufren las mujeres. La actuación prevista es: fomento de la participación de las mujeres mayores mediante su incorporación a los órganos de representación de los centros de participación activa y a movimientos asociativos de personas mayores.

**Objetivo 7.** Desarrollar la perspectiva de género en el proceso de envejecimiento configurándolo como un eje transversal en las políticas de envejecimiento activo.

### C) Dependencia

El programa 31R está orientado a garantizar las condiciones básicas que posibiliten la integración social de las personas con discapacidad, el derecho a la promoción de la autonomía personal, a un envejecimiento activo y a la atención a las personas en situación de dependencia. Las personas usuarias de las prestaciones y servicios incluidos en el apartado de dependencia del programa, son en su mayoría mujeres.

Para el año 2018 se fija como **objetivo**, en materia de igualdad de género en el marco de este programa presupuestario: promover la igualdad de género en el ámbito de actuación de las personas en situación de dependencia.

Para la consecución del mismo se llevarán a cabo, entre otras, las siguientes líneas de trabajo y medidas dirigidas a la integración del enfoque de género:

Realizar un estudio, en clave de género, del perfil de las personas usuarias del Servicio andaluz de teleasistencia para identificar, en su caso, las principales desigualdades en el servicio prestado a mujeres y hombres. Con esta medida se pretende identificar las principales desigualdades existentes entre mujeres y hombres beneficiarias del Servicio andaluz de teleasistencia, con objeto a modificar o elaborar protocolos de actuación que permitan reducir las desigualdades. Este servicio impacta especialmente en las mujeres, siendo la brecha de género del 56%.

- Medidas de desarrollo del Decreto por el que se regula el procedimiento para el reconocimiento de la situación de dependencia y del derecho a las prestaciones del Sistema para la autonomía y atención a la dependencia en la Comunidad Autónoma de Andalucía, entre otras, las siguientes:
  - Elaboración de los documentos técnicos de valoración y elaboración del Programa individual de atención, con perspectiva de género
  - Aplicación del baremo establecido en el *Real Decreto 174/2011, de 11 de febrero por el que se aprueba el baremo de valoración de la situación de dependencia establecido por la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia*, en clave de género.
  - Seguimiento y evaluación de los resultados del Programa individual de atención con enfoque de género.
- Tramitación preferente del procedimiento para el reconocimiento de la situación de dependencia y el derecho a las prestaciones, de personas víctimas de violencia de género, víctimas de trata y familias monomarentales y monoparentales.
- Continuar con el impulso de medidas encaminadas a la acreditación de la cualificación profesional de las personas cuidadoras, gerocultoras y auxiliares de ayuda a domicilio que trabajan en los Servicios de centro de día y de Noche, de atención residencial y de ayuda a domicilio, en la línea con las modificaciones que acuerde el Consejo territorial de servicios sociales y del Sistema para la autonomía y atención a la dependencia.

Dichas medidas estarán dirigidas a un sector de población con una situación de especial vulnerabilidad como son las personas que no disponen de título o certificado que acredite su cualificación profesional, pero cuentan con la experiencia laboral y formación suficiente para ejercer su labor. Se trata de un colectivo que, debido a la división sexual del trabajo, se encuentra ampliamente feminizado. Con esa finalidad, se procederá a la elaboración y publicación de las disposiciones normativas que resulten necesarias para dar cumplimiento a lo acordado por el Consejo, lo que permitirá contribuir a la estabilidad en el empleo en el sector de atención directa en instituciones sociales y en el domicilio.

### 32E INCLUSIÓN SOCIAL

En el diagnóstico de la situación que justifica el programa de Inclusión Social, gestionado por la Secretaría General de Servicios Sociales, se ha recogido la menor tasa de actividad de las mujeres en Andalucía, lo que tiene una relación directa con la feminización de la pobreza, así como que el género de la persona titular de las unidades familiares receptoras del actual ingreso mínimo de solidaridad sigue siendo mayoritariamente femenino, tal como se refleja en las solicitudes, aunque desde el ejercicio 2015, poco a poco parece reducirse esta diferencia, siendo la distribución en 2016: 65,36% de mujeres, frente al 34,64% de hombres. Es un dato que refleja la feminización de la pobreza, por lo que hay que trabajar en modelos de parentalidad positiva, en corresponsabilidad en los cuidados, en conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que ha de reflejarse en los planes de inclusión sociolaboral que han de seguir cada unidad familiar que sea receptora de la nueva renta mínima de inserción social.

Con el **objetivo** de atender las necesidades básicas de las personas en situación o riesgo de exclusión social, los créditos del programa presupuestario 32E financian, por una parte, la nueva Renta mínima de inserción social, que vendrá a sustituir al vigente ingreso mínimo de solidaridad, y la ejecución de Estrategias locales de empleabilidad e inserción social de las personas en situación o riesgo de exclusión social.

En la normativa, en proceso de elaboración, por la que se regula el plan de inclusión y renta mínima en Andalucía se amplía la percepción de la Renta mínima a los beneficiarios de la misma y cada persona receptora de la renta mínima de inserción contará con un plan de inclusión socio-laboral. Entre los indicadores de resultado que se han recogido en el programa 32E figuran los siguientes:

- Porcentaje de mujeres titulares de las unidades familiares receptoras de la renta mínima de inserción sobre el total de la población receptora.
- Planes de inclusión socio-laboral que integran el enfoque de género.

Con cargo al Fondo Social Europeo, en 2018 se inicia, dentro del proyecto “Diseño y ejecución de Estrategias locales de empleabilidad e inserción social de las personas en situación o riesgo de exclusión social”, la elaboración de los Planes locales de intervención en zonas desfavorecidas, que deberán responder a los criterios y contenidos establecidos en la Estrategia regional, y se definirán de forma participada entre las Entidades Locales y los agentes sociales que intervienen en el barrio y la ciudadanía. Planes en los que la perspectiva de género estará presente, conforme al modelo que se va a incorporar a la Estrategia de intervención en zonas desfavorecidas de Andalucía, que estará definida en diciembre de 2017.



Estos Planes van a suponer la concesión de subvenciones a proyectos tanto de las Entidades locales como de organizaciones sin ánimo de lucro para la implantación y el desarrollo de las Estrategias locales de intervención en zonas desfavorecidas.

El objetivo de este programa es establecer mecanismos de compensación al objeto de que las personas residentes en barrios desfavorecidos puedan acceder a los distintos Sistemas de protección social dependientes de las distintas administraciones, especialmente al de educación y al de empleo, así como a otros servicios públicos. Esta compensación se realizará a través de la mediación para que las personas en exclusión social realicen un uso normalizado de los recursos públicos.

### 82B COOPERACIÓN INTERNACIONAL

El Plan Andaluz de Cooperación para el Desarrollo 2015–2018 (PACODE), aprobado por *Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de agosto de 2015*, es el documento estratégico que fija las bases y directrices del modelo andaluz de cooperación internacional para el desarrollo de manera coherente con lo establecido en la Ley andaluza de cooperación. Consolida el compromiso del gobierno andaluz con esta política pública social, en respuesta a la obligación moral y legal recogida en nuestro Estatuto de Autonomía y renovada en el Pacto andaluz por la solidaridad y la cooperación internacional de 2013.

La cooperación andaluza, consciente de la situación de desigualdad de las mujeres y la posición de las mujeres y niñas por su condición de género en los contextos en los que trabaja, se alinea con el marco normativo internacional en materia de equidad de género y afirma que no puede haber desarrollo sin respetar el principio de equidad de género. El plan establece como objetivo general, contribuir a la erradicación de la pobreza y a la consolidación de procesos encaminados a asegurar un desarrollo humano sostenible, incidiendo en la defensa de los derechos humanos y la promoción de la paz y los valores democráticos, en América Latina, el Mediterráneo y el conjunto de África.

Para la consecución de este objetivo general el Plan propone seis objetivos específicos interrelacionados de actuación:

1. Ayuda al desarrollo. Contribuir a la generación de procesos de desarrollo en las áreas geográficas prioritarias de la cooperación andaluza.
2. Acción Humanitaria andaluza. Salvar vidas, aliviar el sufrimiento y proteger los derechos de las víctimas de catástrofes naturales o conflictos bélicos, garantizando su dignidad.
3. Contribuir a la defensa de los derechos humanos, la promoción de la paz y los valores democráticos.
4. Educación para el Desarrollo. Fomentar el ejercicio de la ciudadanía global, solidaria, activa, crítica y responsable.
5. Formación, Investigación e Innovación. Fortalecer las capacidades de los agentes andaluces y promover la innovación y transmisión de conocimiento.
6. Planificación, gestión, seguimiento, evaluación y coordinación de la cooperación.

En su lucha contra las inequidades de género, y en pro de la coherencia de políticas para el desarrollo, el Plan se fundamenta en el Enfoque de Género en el Desarrollo, sustentado en dos estrategias complementarias:

1. Por un lado, la transversalización o *mainstreaming* (integración en la corriente principal) de género en todas las acciones de cooperación y en todos los agentes involucrados en las mismas.
2. Por otro, el establecimiento de intervenciones específicas en materia de igualdad como área de trabajo diferenciada, resaltando así la necesidad de apoyar el objetivo de equidad de género para alcanzar la construcción de relaciones equitativas entre hombres y mujeres y el empoderamiento de las mujeres.

Las actuaciones de género promovidas por la cooperación andaluza deben ajustarse a las demandas locales de las organizaciones feministas, protagonistas y conocedoras principales de las verdaderas necesidades y prioridades, tanto prácticas como estratégicas. Por ello, la cooperación andaluza promoverá las siguientes actuaciones estratégicas:

1. El apoyo a las organizaciones feministas y de mujeres
2. La gestión del conocimiento con enfoque de género
3. La defensa y promoción de los derechos sexuales y reproductivos
4. La defensa del derecho de una vida libre de violencias y la erradicación de toda forma de discriminaciones.
5. Las actuaciones dirigidas al cuidado y la sostenibilidad de la vida humana y medioambiental
6. Acciones dirigidas a promover el empoderamiento y los derechos económicos de las mujeres
7. Promoción de la educación y las capacidades para las niñas y mujeres.

La AACID ha concretado las actuaciones para la inclusión de la perspectiva de género en la planificación estratégica y en los instrumentos y herramientas de la cooperación para el desarrollo, estableciendo acciones para hacer efectivo este compromiso. Prueba de ello, es la asignación de fondos específicamente destinados a la promoción de la equidad de género, los análisis realizados sobre la integración de la perspectiva de género en las intervenciones financiadas por la agencia y los manuales y guías elaboradas para la realización de diagnósticos con enfoque de género, la erradicación de la violencia por razón de género, la economía de los cuidados y la incorporación de perspectiva de género en la acción humanitaria.

De acuerdo con el último informe 2016 de Cooperación andaluza la Agencia Andaluza de Cooperación Intenacional al Desarrollo destinó su presupuesto (41,2 millones de euros) a los siguientes **objetivos**:

1. Generar procesos de desarrollo en áreas geográficas prioritarias y en derechos humanos.
2. Educación para el desarrollo de la población andaluza.
3. Acción humanitaria.
4. Formación, investigación, innovación y calidad.

Igualmente, cumpliendo los mandatos del Plan de Cooperación Internacional al Desarrollo, destinó del total de su presupuesto:

- Al menos el 10% a la acción humanitaria: el 12%.
- Al menos el 10% a la educación para el desarrollo: 14,32%.
- Al menos el 2,5% a la formación, investigación e innovación: 3,96%.
- Al menos el 2,5% a la cultura de paz, y a la defensa de los derechos humanos y valores democráticos: 5,71%.
- Al menos el 90% a países prioritarios a la generación de procesos de desarrollo: 100%.
- Al menos el 20% a los países menos adelantados: 22,58%.
- Al menos el 50% a la convocatoria de ONGD: 56,12%.
- Al menos el 10% a atender la equidad de género.

### 13.31 INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER

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 género en las estructuras económicas, políticas y sociales sigue siendo un objetivo por alcanzar en su integridad, quedando aún bastantes aspectos en los que hay que continuar actuando, sobre todo si observamos los retrocesos producidos en los últimos años, como consecuencia de la crisis, que han tenido un impacto negativo en las mujeres y están produciendo una feminización de la pobreza.

Podemos observar la débil posición de las mujeres en el mercado laboral, las escasas medidas de corresponsabilidad, la persistencia de la violencia contra las mujeres y sus hijas e hijos, la baja participación de éstas en la toma de decisiones políticas, económicas y financieras, así como el mantenimiento de estereotipos sexistas, culturales y educativos.

El presupuesto del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) tiene como finalidad el desarrollo de “Acciones para la igualdad y promoción de las mujeres”, programa presupuestario 32G, cuyo principal objetivo es promover las condiciones necesarias para que sea real y efectiva

la igualdad de las mujeres y los hombres en Andalucía. El IAM es el organismo encargado de la coordinación de las políticas de igualdad, según lo dispuesto en la disposición adicional única de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*. Por tanto, en el desarrollo de sus funciones y de la normativa que le es de aplicación, sus objetivos y actuaciones van incardinadas a la consecución de dichos objetivos y a la superación de todos aquellos obstáculos que frenen el avance en la consecución de la igualdad de género. Para el ejercicio 2018 se han establecido los siguientes objetivos estratégicos y operativos, en el marco del *Decreto 209/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales* (BOJA núm. 136, de 15 de julio de 2015), modificado por el *Decreto 142/2017, de 29 de agosto* (BOJA núm. 169, de 4 de septiembre de 2017):

**Objetivo Estratégico 1.** Promover la Igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía y aplicar la transversalidad de género en las políticas públicas:

**Objetivo 1.** Desarrollar acciones encaminadas a garantizar la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas e imagen y medios de comunicación.

**Objetivo 2.** Promover la formación y concienciación en materia de coeducación.

**Objetivo 3.** Promover el empoderamiento económico de las mujeres y aumentar con acciones positivas la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

**Objetivo 4.** Fomentar la participación social, política, cultural y económica de las mujeres.

**Objetivo 5.** Promocionar la salud y el bienestar social, integrando la perspectiva de género en las mismas.

**Objetivo 6.** Desarrollar acciones de atención general e información.

**Objetivo Estratégico 2.** Avanzar en la erradicación de la violencia hacia las mujeres, así como garantizar y reforzar el sistema integral de atención y acogida a víctimas de violencia de género y menores a su cargo en Andalucía:

**Objetivo 1.** Desarrollar acciones para la erradicación de la violencia de género.

**Objetivo 2.** Reforzar las medidas para garantizar la atención integral a las mujeres víctimas de violencia de género.

Las actuaciones y líneas de trabajo específicas a llevar a cabo para cada objetivo serán las siguientes:

**Objetivo estratégico 1. Promover la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía y aplicar la transversalidad de género en las políticas públicas:**

Para establecer este objetivo estratégico se ha atendido a lo dispuesto en la *Ley 10/1998, de 29 de diciembre, de creación del Instituto Andaluz de la Mujer*, donde 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”.

**Objetivo 1.** Desarrollar acciones encaminadas a garantizar la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas e imagen y medios de comunicación.

Medida transversal con la que se pretende implicar a los poderes públicos en la incorporación de la perspectiva de género en todas sus actuaciones, incidiendo en la necesidad de cambiar sus sistemas de análisis y desarrollando modificaciones estructurales en los sistemas de toma de decisiones, tendentes a aceptar las diferencias de género para incorporarlas a sus actuaciones.

Este objetivo, consolidado en la actividad del IAM, se desarrolla a través de actuaciones destinadas tanto a las mujeres en particular, como a la ciudadanía en general, en materia de innovación y desarrollo de las políticas de igualdad en la Junta de Andalucía y de la sociedad andaluza. Asimismo, 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.

#### **ACTUACIONES:**

**A.** Unidad de Igualdad y Género. Para promover la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía y aplicar la transversalidad de género en las políticas públicas se trabaja en implicar a los poderes públicos en la incorporación de la perspectiva de género en todas sus actuaciones, incidiendo 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.

En el marco de avanzar, reforzar y profundizar en los instrumentos y las herramientas imprescindibles para hacer llegar la igualdad legal a la realidad cotidiana de las mujeres y hombres de Andalucía, se está tramitando la modificación de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*. El anteproyecto normativo se encuentra en una avanzada fase de tramitación, estando prevista la aprobación del anteproyecto y su remisión al Parlamento de Andalucía en el ejercicio 2018. La modificación normativa, en coherencia con los principios y objetivos ya definidos en la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre*, profundiza en las políticas de igualdad de género impulsadas en los últimos años en Andalucía, en mecanismos para hacer más eficaces estas políticas y aporta nuevos elementos para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres. Así, aborda novedades que implican aspectos esenciales en materia de educación, enseñanza universitaria, políticas de empleo, conciliación, bienestar y atención social a las mujeres, imagen y medios de comunicación social, salud, transporte público y movilidad, así como participación social, política y económica. Esta modificación también aborda un aspecto no contemplado previamente por nuestra legislación en materia de igualdad: el papel de la administración en la defensa del principio de igualdad de género en las relaciones de la ciudadanía con entidades y organizaciones del sector privado. Por último, una de las grandes aportaciones de esta Ley es la inclusión de un régimen específico de infracciones y sanciones, demandado por todos los colectivos y entidades relacionadas con el fomento de las políticas de igualdad de género.

Para el desarrollo de la transversalidad de la igualdad en las políticas públicas y la inclusión de la perspectiva de género, es importante destacar la labor desarrollada por la unidad de igualdad de género del Instituto Andaluz de la Mujer, dando cobertura a las unidades de igualdad de género existentes en cada consejería de la Junta de Andalucía y en las universidades públicas andaluzas, ofreciendo servicios de formación, asesoramiento especializado, recursos documentales, información sobre buenas prácticas igualitarias e intercambio de experiencias sobre la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas.

**B.** Observatorio de la publicidad no sexista. Uno de los servicios consolidados en el IAM es el Observatorio de la publicidad no sexista, cuya finalidad es analizar, con perspectiva de género, el lenguaje, los contenidos y las imágenes utilizadas en los medios de comunicación y en las campañas publicitarias. Este observatorio además, continuará y avanzará en la elaboración de códigos de buenas prácticas en los medios de comunicación y agencias de publicidad, desde la perspectiva de género, y tramita las quejas de la ciudadanía sobre aquellos contenidos que atentan contra la dignidad de la mujer.

**C.** Realización de campañas de sensibilización para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se continuarán realizando campañas de sensibilización para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y para la integración de la perspectiva de género, así como acciones para la incorporación de la transversalidad en materia de empleo, implementando actuaciones para la visualización y eliminación de brechas de género en la economía andaluza, a fin de conseguir la equiparación de las mujeres a los hombres, como cuestión estratégica de desarrollo socioeconómico, que se refleja, fundamentalmente, en el ámbito de las políticas de empleo, teniendo como meta la promoción de la igualdad de trato y oportunidades de acceso y permanencia en el mismo, desde el impulso de la transversalidad de género como instrumento integrador, incluyéndose en medidas específicas y necesarias en materia de empleo para la inserción de las mujeres en sectores con marcada brecha de género.

**Objetivo 2.** Promover la formación y concienciación en materia de coeducación.

Objetivo ya consolidado en esta agencia administrativa, que busca cimentar 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.

### **ACTUACIONES:**

**A.** Programas coeducativos: Talleres, seminarios, publicaciones, etc. Para conseguir la igualdad en la educación, se incrementará el número de acciones en materia de coeducación, con el fin de establecer las bases para que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva, mostrándose como medio idóneo para impulsar el proceso de transformación social y modificación de las estructuras sexistas y discriminatorias. Por ello, se seguirá impulsando, difundiendo y realizando programas coeducativos dirigidos a todos los sectores de la comunidad educativa (profesorado, alumnado y familias), al objeto de promover valores igualitarios.

Asimismo, continuarán desarrollándose los programas formativos dirigidos a las asociaciones de madres y padres, como parte importante de la comunidad educativa y las actuaciones formativas en igualdad de género, en colaboración con la Consejería de

Educación, dirigidas tanto al profesorado de los centros de infantil, primaria y secundaria como al alumnado de dichos centros. Como novedad, se realizará un programa de animación infantil coeducativo, titulado “La Tribu de Igu”, consistente en una serie de televisión animada 3D, de trece capítulos.

**B.** Campañas en el ámbito educativo para promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Se realizarán campañas dirigidas a la promoción de la igualdad de género y erradicación de cualquier tipo de discriminación hacia la mujer.

**Objetivo 3.** Promover el empoderamiento económico de las mujeres y aumentar con acciones positivas la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

La equiparación de las mujeres a los hombres en el sector de la economía es una cuestión estratégica de desarrollo socioeconómico, que se refleja, fundamentalmente, en el ámbito de las políticas de empleo, teniendo como meta la promoción de la igualdad de trato y oportunidades de acceso y permanencia en el mismo, desde el impulso de la transversalidad de género como instrumento integrador, incluyéndose en medidas específicas y necesarias en materia de empleo.

Desde el Instituto Andaluz de la Mujer, se desarrollarán actuaciones tendentes a promover el empoderamiento económico de las mujeres, tanto para su promoción empresarial como para conseguir la igualdad de las mujeres en la empresa y en su empleabilidad, mediante la consecución de la igualdad salarial, el impulso de la prevención de riesgos y salud desde una perspectiva de género, el aumento de la protección frente a prácticas de acoso sexual y discriminación laboral, fomentar y reconocer las buenas prácticas de las empresas en materia de igualdad de género y promover la corresponsabilidad y la conciliación. Para ello, a través de una colaboración con los centros directivos de la Junta de Andalucía con competencias en estas materias, se desarrollarán iniciativas conjuntas orientadas al impulso, la promoción y la coordinación de estrategias de transversalidad de género en materia de empleo, prevención de riesgos laborales, formación profesional, emprendimiento y cultura emprendedora en Andalucía y se proporcionará formación a los equipos técnicos de estos centros directivos, en la aplicación de las claves metodológicas y herramientas para integrar la perspectiva de género en sus procesos de trabajo.

En materia de conciliación hay que destacar que “conciliar” es hacer compatible cuatro espacios: el laboral, el familiar, el doméstico y el personal. Por ello, conciliar va más allá del reparto de responsabilidades en la esfera familiar, de ahí el desarrollo de estudios y actuaciones encaminadas a avanzar en la conciliación de la vida laboral, doméstica y personal de las mujeres y los hombres, promoviendo y fomentando la educación igualitaria entre mujeres y hombres para alcanzar una mayor corresponsabilidad en el ámbito familiar y visibilizando el valor económico que tiene el trabajo doméstico y el cuidado no retribuido.

### **ACTUACIONES:**

**A.** Desarrollo de la metodología para el otorgamiento de la Marca de excelencia a empresas. Se desarrollará la metodología para el otorgamiento del reconocimiento de la Marca de excelencia a las empresas, definiendo los criterios y evidencias y seleccionando buenas prácticas aplicadas por empresas.

**B.** Formación especializada en gestión empresarial desde la perspectiva de género, planes de igualdad y protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo. Se seguirá ofreciendo un servicio de asesoramiento y capacitación a empresas interesadas en integrar la igualdad de oportunidades, como elemento de calidad e innovación en sus procesos y se desarrollarán actuaciones que apoyen la implementación de planes de igualdad de las empresas andaluzas y se ofrecerá formación en gestión empresarial desde la perspectiva de género. En materia de acoso laboral se impulsará, mediante asesoramiento, que las empresas adopten protocolos para la detección y eliminación del acoso sexual y por razón de sexo. Además, se prestará formación especializada en gestión empresarial desde la perspectiva de género.

**C.** Becas de inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género que participen en cursos de formación profesional para el empleo. Se continuará con la concesión de becas de inserción laboral destinadas a mujeres víctimas de violencia de género, atendidas en el Servicio integral de atención y acogida de mujeres víctimas y menores a su cargo, que participen en cursos de formación profesional para el empleo.

**D.** Creación de una red de entidades conciliadoras en Andalucía. Se fomentará la creación de una red de entidades conciliadoras en Andalucía, para avanzar en la conciliación de la vida laboral, doméstica y personal de las mujeres y los hombres, promoviendo y fomentando la educación igualitaria entre mujeres y hombres para alcanzar una mayor corresponsabilidad en el ámbito familiar y visibilizando el valor económico que tiene el trabajo doméstico y el cuidado no retribuido.

**Objetivo 4.** Fomentar la participación social, política, cultural y económica de las mujeres.

Otro de los objetivos del Instituto Andaluz de la Mujer es 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, tal y como se recoge en el artículo 56 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre*, donde se señala que serán las administraciones públicas andaluzas quienes la promoverán.

Un apoyo importante al desarrollo de este objetivo es el Consejo andaluz de participación de las mujeres, que se configura como un órgano colegiado de participación de las organizaciones de mujeres en las políticas de igualdad de género de la Junta de Andalucía, que tiene entre sus funciones el canalizar las propuestas y aportaciones del movimiento asociativo en relación con las políticas autonómicas de igualdad de género, velar por el incremento de la participación de las mujeres en los procesos públicos y privados de toma de decisiones, prestar asesoramiento a la administración y promover la difusión de los valores de la igualdad entre la sociedad andaluza.

#### **ACTUACIONES:**

**A.** Convocatoria de subvenciones para asociaciones y federaciones de mujeres, para la realización de proyectos que fomenten la participación social de las mujeres y la promoción de la igualdad de género. La potenciación del asociacionismo de mujeres ha sido un objetivo del Instituto Andaluz de la Mujer desde su creación, a través del programa Asocia, con el objetivo de impulsar la participación de las asociaciones de mujeres en el cambio social, el disfrute de derechos y la asunción de responsabilidades como sociedad civil, ya que éstas



constituyen la representación más legítima de la ciudadanía de las mujeres. En esta línea se seguirán convocando las subvenciones para asociaciones y federaciones de mujeres, para la realización de proyectos que fomenten la participación social de las mujeres y la promoción de la igualdad de género.

El programa Asocia tiene como finalidad, además, configurar la participación de las mujeres en los espacios políticos, consultivos y decisorios, así como en los diferentes ámbitos de la sociedad a través de las entidades en las que se integran y que las representan. Para ello, se realizarán actuaciones de carácter capacitador y generador de espacios de intercambio, como son la celebración de seminarios y encuentros de mujeres asociadas en cada una de las ocho provincias andaluzas.

**B.** Actuaciones del Consejo andaluz de participación de las mujeres. El Consejo andaluz de participación de las mujeres se configura como un órgano colegiado de participación de las organizaciones de mujeres en las políticas de igualdad de género de la Junta de Andalucía. Entre sus funciones está canalizar las propuestas y aportaciones del movimiento asociativo en relación con las políticas autonómicas de igualdad de género, velar por el incremento de la participación de las mujeres en los procesos públicos y privados de toma de decisiones, prestar asesoramiento a la Administración y promover la difusión de los valores de la igualdad entre la sociedad andaluza.

**C.** Campaña con motivo del 8 de marzo, Día internacional de las mujeres. Se continuará celebrando la campaña divulgativa con motivo de la celebración del 8 de marzo, Día internacional de las mujeres, con el fin de sensibilizar e informar sobre la desigualdad de las mujeres en distintos ámbitos de la sociedad.

**D.** Convocatoria de los premios Meridiana. Con motivo de la celebración del 8 de marzo, se continuarán concediendo los premios Meridiana, como reconocimiento público a la labor desarrollada por personas, colectivos, entidades o instituciones que hayan contribuido y destacado en la defensa de la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.

**Objetivo 5.** Promocionar la salud y el bienestar social, integrando la perspectiva de género en las mismas.

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 exreclusas, 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.

#### **ACTUACIONES:**

**A.** Convocatoria de subvenciones a entidades sin ánimo de lucro, para la atención a mujeres en riesgo de exclusión social (inmigrantes, madres jóvenes, reclusas y exreclusas, víctimas de la prostitución y tráfico sexual y otras mujeres en riesgos de exclusión social).

Estas actuaciones se instrumentan mediante convocatorias de subvenciones dirigidas a entidades sin fin de lucro, entre cuyos fines están los de asistir a mujeres en riesgo de exclusión social (inmigrantes, madres jóvenes, reclusas y exreclusas, víctimas de la prostitución y tráfico sexual y otras mujeres en riesgo de exclusión social).

#### **Objetivo 6.** Desarrollar acciones de atención general e información.

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.

#### **ACTUACIONES:**

**A.** Servicio de atención telefónica de atención a las mujeres (Línea 900 200 999). Servicio de atención directa a mujeres ofrecido en el teléfono 900 200 999, especialmente en situación de riesgo por violencia de género, atendiendo, asesorando e informando sobre los diversos recursos y servicios existentes a disposición de las mujeres andaluzas. Este servicio telefónico es gratuito y permanente, disponible durante las 24 horas del día, los 365 días del año, actuado en coordinación con los servicios prestados por las líneas 112 y 016.

**B.** Centro de documentación María Zambrano. Creado en el año 1990, está especializado en mujer y género, abierto desde sus inicios al público en general, con muchos de sus servicios accesibles desde Internet y redes sociales. Se continuará dotando y ampliando sus fondos documentales.

**C.** Mantenimiento y actualización de la página web del IAM. La página web del Instituto Andaluz de la Mujer se mantiene como un instrumento de interacción con la ciudadanía y como medio de difusión de las actividades del mismo.

#### **Objetivo estratégico 2. Avanzar en la erradicación de la violencia hacia las mujeres, así como garantizar y reforzar el sistema integral de atención y acogida a víctimas de violencia de género y menores a su cargo en Andalucía.**

Este Objetivo estratégico se define en virtud de las competencias atribuidas al Instituto Andaluz de la Mujer mediante el *Decreto 209/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales, modificado por el Decreto 142/2017, de 29 de agosto*, 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 1.** Desarrollar acciones 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:**

**A.** Subvenciones a corporaciones locales para cofinanciar los Centros Municipales de Información a la Mujer (CMIM). Desde la creación del Instituto Andaluz de la Mujer, se puso en marcha una red de servicios a nivel territorial, articulado a través de las entidades locales andaluzas, para dar cobertura al servicio integral de atención y acogida a víctimas de violencia de género y menores a su cargo en la Comunidad Autónoma de Andalucía. Estos servicios, denominados centros municipales de información a la mujer están ubicados en municipios y en entidades supramunicipales (mancomunidades, consorcios, etc). Anualmente, esta agencia administrativa convoca subvenciones destinadas a cofinanciar sus gastos de personal y recursos humanos.

**B.** Convocatoria de subvenciones para asociaciones y federaciones de mujeres, para la realización de proyectos que fomenten la erradicación de la violencia de género. Se continuará con la convocatoria anual de subvenciones, dirigida a asociaciones y federaciones de mujeres, para la realización de proyectos que fomenten la erradicación de la violencia de género.

**C.** Formación a profesionales que atienden a mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijas e hijos. Se continuarán realizando acciones formativas dirigidas a profesionales que atienden a mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijas e hijos.

**Objetivo 2.** Reforzar las medidas para garantizar la atención integral a las mujeres víctimas de violencia de género.

En desarrollo de lo estipulado en 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.

### **ACTUACIONES:**

**A.** Servicio integral de atención y acogida a mujeres víctimas de violencia de género y menores a su cargo. Se mantiene el Servicio integral de atención y acogida a mujeres víctimas de la violencia de género y a sus hijas e hijos, cuya finalidad es garantizar la atención y acogida, inmediata y urgente, de las mujeres víctimas de violencia de género y menores a su cargo. Asimismo, se les facilita todo lo necesario para cubrir sus necesidades básicas, así como información, asesoramiento y atención integral, a través de un equipo multidisciplinar. Este Servicio consta de tres niveles de atención: centros de emergencia, casas de acogida y pisos tutelados.

**B.** Servicio de atención a mujeres víctimas de agresiones sexuales. Se trata de un servicio que ofrece a las mujeres víctimas de agresiones sexuales, tanto atención jurídica y procesal, como atención psicológica.

**C.** Servicio de atención psicológica a mujeres víctimas de violencia de género. Servicio de atención psicológica especializada, tanto grupal como individualizada, con el objetivo de alcanzar la recuperación del daño causado.

**D.** Servicio de atención psicológica a hijas e hijos de mujeres víctimas de violencia de género. Servicio de atención psicológica especializada, con el objetivo de alcanzar la recuperación del daño causado, puesto que las hijas e hijos de las mujeres víctimas también sufren las consecuencias de la violencia ejercida sobre sus madres.

**E.** Servicio de atención psicológica a mujeres menores de edad víctimas de violencia de género. Servicio de atención psicológica especializada, con el objetivo de alcanzar la recuperación del daño causado, atendiendo tanto a la víctima, como prestando atención y asesoramiento a sus madres y padres.

**F.** Servicio de atención psicológica a mujeres inmigrantes víctimas de violencia de género. Servicio de atención psicológica especializada, puesto que están sometidas a una discriminación múltiple, tanto por ser mujer como por pertenecer a otra raza o cultura.

**G.** Ayudas económicas a mujeres víctimas de violencia de género. Se continuará apoyando económicamente a las víctimas, mediante ayudas directas que faciliten su vida lejos del maltratador.

**H.** Ayudas económicas a mujeres víctimas de violencia de género que acrediten insuficiencia de recursos y especiales dificultades para obtener empleo. Se continuará apoyando económicamente a las víctimas que acrediten insuficiencia de recursos y especial dificultad para obtener un empleo, mediante ayudas directas que faciliten su vida lejos del maltratador.

## 13.32 INSTITUTO ANDALUZ DE LA JUVENTUD

### 32F PROMOCIÓN Y SERVICIOS A LA JUVENTUD

La adscripción del Instituto Andaluz de la Juventud a la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales, conforme a lo dispuesto en el *Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio*, y en el *Decreto 209/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la citada Consejería*, ha supuesto un importante avance en el diseño y la planificación de las políticas de juventud, desde la perspectiva de favorecer la consecución de la igualdad de género y en la prevención de la violencia de género, convirtiéndose en pilares fundamentales de las citadas políticas.

A ello debemos añadir, que el Instituto Andaluz de la Juventud (IAJ) tiene como finalidad, la de promocionar y ofertar servicios a la juventud andaluza, para que pueda participar libre y eficazmente en el desarrollo político, social, económico y cultural de nuestra Comunidad Autónoma, así como posibilitar la integración de las y los jóvenes en la vida social y laboral, favoreciendo su autonomía personal.

En la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, se establecen toda una serie de preceptos que el IAJ atiende en su planificación presupuestaria, ya que evidencian desigualdades de género que afectan al colectivo juvenil y que se incluyen en la planificación estratégica de la Sección 13.32, Programa 32F, para la anualidad 2018.

A este respecto, la falta de empleo en el colectivo joven, que se manifiesta de manera evidente en las mujeres jóvenes; la necesidad de favorecer su promoción empresarial a través del fomento del emprendimiento juvenil; la protección de la salud, con especial referencia al impulso de medidas para evitar los embarazos no deseados en mujeres adolescentes; o la promoción de la participación de la juventud en los diferentes ámbitos de la vida social, política, económica o cultural de nuestra comunidad, que garantice una auténtica igualdad de oportunidades y a su vez, con perspectiva de igualdad de género, son algunos de los aspectos contemplados en la citada planificación estratégica y que derivan de las exigencias normativas establecidas en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

Desde que en el año 2005 se constituyera en el IAJ un grupo de trabajo para la introducción del mainstreaming o transversalidad de género en sus servicios, se han venido desarrollando una serie de medidas y actuaciones tendentes a corregir las desigualdades en materia de género, con especial referencia a la prevención de la violencia de género juvenil y esencialmente encaminadas a los siguientes aspectos:

- Potenciar la participación de las mujeres en las actuaciones y actividades desarrolladas por el IAJ.
- Promover la creación de empresas por parte de mujeres jóvenes.
- Favorecer una mayor presencia de mujeres en la composición de los órganos de dirección y representación de las Entidades de Participación Juvenil, así como en los órganos de representación del movimiento asociativo juvenil.
- Priorizar aquellos proyectos que contemplen la perspectiva de género, formulados por entidades públicas y privadas, dentro de la actividad subvencionadora del IAJ.
- Fomentar la creación de espacios de encuentro y redes sociales, que favorezcan la reflexión conjunta sobre la igualdad de género y contra la violencia de género entre la juventud andaluza.
- Poner en marcha programas que tengan como objetivo fomentar una vida saludable entre la juventud andaluza y la adquisición de hábitos y conductas saludables en materia de salud sexual igualitaria.
- Promover la tolerancia y el respeto a la diversidad a través de campañas de sensibilización y/o formación.
- Diseñar estrategias, en base a los análisis de los datos recogidos en los diferentes programas, para combatir las desigualdades en caso de que se detecten y disminuir así la brecha de género que se hubiese podido generar.

Para el ejercicio 2018, los objetivos estratégicos y operativos, así como las actuaciones e indicadores de la Sección 13.32, relativos al Programa 32F, Promoción y Servicios a la Juventud, se han agrupado en torno a tres grandes agrupaciones:

Dentro de la dimensión dedicada a la emancipación juvenil, se establece el siguiente objetivo estratégico: Fomentar el empleo de calidad entre la juventud andaluza y la actividad emprendedora juvenil.

Como **Objetivo 1** operativo anual se propone incrementar el número de empresas creadas por jóvenes emprendedores en igualdad de género para el ejercicio. Este objetivo operativo se va a concretar en: la actuación consistente en una nueva convocatoria del Programa Innovactiva 6000 y el acceso a la página web Radar Emancipación IAJ.

- El Programa Innovactiva 6000 tiene por objeto la concesión de ayudas a jóvenes que pongan en marcha proyectos empresariales en Andalucía, con la finalidad de fomentar la empleabilidad entre el colectivo juvenil mediante la creación o constitución de empresas. Se incentiva la presentación de proyectos con perspectiva de género; se promueve la creación de empresas por parte de mujeres a través del diseño de estrategias de formación e información destinadas específicamente a mujeres jóvenes, fomentando y difundiendo la cultura emprendedora entre la población juvenil andaluza.
- Por otro lado, dentro de la actividad de fomento del empleo y de la actividad emprendedora juvenil, la página web Radar Emancipación del IAJ, posibilitará el acceso a todos los recursos que la Junta de Andalucía y otros agentes públicos y privados ponen a disposición de la juventud en materia de orientación y formación para el empleo.

En la dimensión de la participación y formación en valores, se establecen los siguientes objetivos estratégicos: Fomentar la participación juvenil y democratizar la información para garantizar la igualdad de oportunidades y Promover actitudes y valores democráticos entre la juventud, con especial referencia al respeto a la igualdad de género entre hombres y mujeres, así como la prevención de la violencia de género.

Dentro de este objetivo se contemplan los siguientes objetivos operativos:

**Objetivo 2.** Aumentar la participación de la juventud en actividades que incidan en la transformación política y social de Andalucía, desde la perspectiva de igualdad de género.

**Objetivo 3.** Impulsar la información juvenil, en base a nuevas tecnologías y a la Red de Centros de Información juvenil.

**Objetivo 4.** Mejorar la oferta de actividades del IAJ de promoción de actitudes y valores democráticos e igualdad de género para la juventud.

Estos objetivos operativos que se concretarán en las siguientes actuaciones:

1. Se convocaran ayudas a entidades locales andaluzas y a entidades de participación juvenil (asociaciones juveniles, federaciones de asociaciones juveniles, secciones juveniles de otras entidades y grupos de corresponsales juveniles), para el desarrollo de proyectos de actividades en materia de juventud. En las bases reguladoras de

estas ayudas públicas, se introducen criterios de valoración mediante los que se acredita el grado de consecución de la igualdad de género en el desarrollo de la actividad propuesta, estableciéndose una graduación que prioriza y pone en valor aquellos proyectos que contemplan la participación directa y representación equilibrada de género.

- Se promoverá la participación de mujeres jóvenes en la composición de los órganos de dirección y representación de las entidades de participación juvenil, para lograr alcanzar así la paridad y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- En el marco de la actividad de información juvenil, se consolidan actuaciones como la Red andaluza de centros de información juvenil, informadores/as y corresponsalías juveniles, mural IAJ Informa, o los portales web Patio Joven y Plan Gyga.
- En relación con estas actuaciones, se fomenta la formación en el marco de la actividad de información juvenil, para conseguir la visualización y empoderamiento de la figura del/de la informador/a juvenil a través de los centros de información juvenil y las corresponsalías juveniles.
- Se continuará diseñando y desarrollando actualizaciones permanentes de las diferentes vías de información del IAJ, para adaptarlas a las demandas de la población joven andaluza, democratizando así la información y garantizando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como la web IgualaT, que fomenta la igualdad entre mujeres y hombres y el respeto a la diversidad, erradicando estereotipos de género, que a veces son asumidos sin cuestionamiento por ciertos sectores de la población más joven, y que pueden derivar en violencia de género.
- El nuevo plan de sensibilización Código Joven girará en torno a las siguientes líneas temáticas: Línea 1. Tolerancia y respeto a la diversidad; Línea 2. Igualdad entre hombres y mujeres y prevención de la violencia de género; Línea 3. Fomento del pensamiento crítico y creatividad; Línea 4. Solidaridad, cooperación y voluntariado.
- Se potenciará y promoverá el respeto a la diversidad afectivo–sexual, la tolerancia y la no discriminación e identidad de género entre la población joven de nuestra comunidad autónoma, y se visibilizarán e integrarán las distintas culturas, razas, religiones, ideologías, orientaciones sexuales, para prevenir actitudes radicales entre la juventud andaluza a través de campañas de sensibilización.
- Se fomentarán los valores democráticos y el espíritu crítico en la juventud andaluza, a través de la participación y formación en valores, democratizando para ello la información y facilitando el acceso de la juventud a programas públicos dirigidos especialmente a este colectivo con la puesta en marcha del programa de ciudadanía joven Código Universidad.

Finalmente, los objetivos estratégicos relacionados con la dimensión, la calidad de vida, son los siguientes:

Fomentar hábitos de vida saludable y consumo responsable entre la juventud andaluza y Fomentar la creatividad juvenil y el conocimiento del entorno social y natural de Andalucía.

Como objetivos operativos asociados anuales se enumeran:

**Objetivo 5.** Participación juvenil actividades del IAJ de prevención de conductas de riesgo, hábitos de vida saludable y consumo responsable, con perspectiva de igualdad de género.

**Objetivo 6.** Difundir Red de espacios naturales protegidos, Red albergues INTURJOVEN y Red instalaciones juveniles Andalucía.

Para la consecución de estos objetivos, se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

Promoción de hábitos de vida saludable y consumo responsable, se desarrollarán actuaciones como el programa Forma Joven, orientado en las temáticas de prevención de VIH y otras enfermedades de transmisión sexual; prevención de trastornos alimenticios, y prevención del acoso escolar; o en materia de información sexual para jóvenes, el programa Yaperollama a través del servicio de Salud Responde, orientado especialmente a evitar embarazos no deseados en mujeres adolescentes.

- Impulsar la sensibilización de la población joven de Andalucía frente a la problemática que gira en torno al contagio del VIH/SIDA, a través de la participación en iniciativas como el concurso de carteles y otros soportes para conmemorar el día Mundial de la lucha frente al VIH/SIDA, en colaboración con las Consejerías de Salud y Educación respectivamente.
- Promover la adquisición de hábitos de vida saludable entre la población adolescente a través de iniciativas como el programa Clase sin Humo que se lleva a cabo, en centros de educación secundaria, en colaboración con las Consejerías de Salud y de Educación respectivamente.
- Desarrollar hábitos de consumo responsable, con fines socioculturales preferentemente, entre la juventud andaluza, mediante la utilización, entre otros recursos, del Carné Joven.
- Por lo que se refiere a la movilidad y el aprendizaje intercultural de las y los jóvenes de Andalucía, se impulsará su participación en el programa Erasmus Plus, y se incentivará la presentación de proyectos por parte de la juventud andaluza a través del citado programa, en los que se fomenten valores de respeto a la igualdad de género y actitudes de prevención de violencia de género.
- Impulsar el programa Arte+Joven, que apuesta por la cultura como vehículo para el fomento de valores democráticos y la promoción de la participación utilizando el valor didáctico de herramientas artísticas como la música o las artes escénicas.
- Reconocer públicamente y premiar la trayectoria personal de aquellos/as jóvenes que han destacado en diferentes ámbitos, como referentes para nuestra juventud, mediante una nueva convocatoria de los premios Andalucía Joven.



- Convocar en el marco de la actividad de desarrollo de hábitos de consumo cultural, y promoción de valores de respeto hacia el medio ambiente y conocimiento de los espacios naturales protegidos de Andalucía, nuevas ediciones de los programas acampadas y campamentos juveniles en Andalucía, o campos de trabajo de servicio voluntario para jóvenes, y promocionar y difundir entre la juventud la oferta derivada de la Red de albergues INTURJOVEN y la Red de instalaciones juveniles de 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 por consiguiente se encuentran frecuentemente en situación de necesidad o riesgo de exclusión social.

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.

Para evaluar la situación actual de las desigualdades de género en este programa presupuestario se han tenido en cuenta datos estadísticos que contienen el número de personas que en la Comunidad Autónoma de Andalucía perciben estas pensiones y ayudas económicas, desagregados por sexo, edad y modalidad (Jubilación o Invalidez), al mes de septiembre de 2017, y que han sido extraídos de las estadísticas oficiales de gestión y pago.

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 beneficiario

o 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 para tener derecho a las ayudas extraordinarias. A su vez, las condiciones para beneficiarse 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 tienen un mayor impacto en las mujeres. El origen de esta desigualdad que hace a la población femenina perceptora en 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 quienes reciben pensiones no contributivas 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, y que la diferencia entre hombres y mujeres disminuye paulatinamente, lo que se ha de considerar un avance en materia de igualdad de género, pues indica que son cada vez más mujeres las 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 INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO

El objetivo de la política de cooperación internacional es contribuir a la erradicación de la pobreza y a la consolidación de los procesos encaminados a asegurar un desarrollo humano sostenible, promoviendo la defensa de los derechos humanos, la equidad de género, la paz y los valores democráticos en América Latina, el Mediterráneo y el conjunto de África. Para ello se parte de un modelo andaluz de cooperación internacional integrado, coordinado y consensuado con el resto de actores y acorde con los recursos y capacidades con los que cuenta la comunidad autónoma andaluza.

La Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AACID) es la encargada de optimizar, en términos de eficacia y economía, la gestión de los recursos públicos que la Administración de la Junta de Andalucía destina a la cooperación internacional para el desarrollo, de acuerdo con lo establecido en la *Ley 2/2006, de 16 de mayo, de creación de la AACID*.

El Plan Andaluz de Cooperación para el Desarrollo (PACODE), es el documento estratégico que fija las bases y directrices del modelo andaluz de cooperación internacional para el desarrollo de manera coherente con lo establecido en la Ley andaluza de cooperación. Consolida el compromiso del gobierno andaluz con esta política pública social, en respuesta a la obligación moral y legal recogida en nuestro Estatuto de Autonomía y renovada en el Pacto andaluz por la solidaridad y la cooperación internacional de 2013. En la actualidad está vigente el PACODE 2015–2018 aprobado por *Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de agosto de 2015*.

En los países en vías de desarrollo, aun habiéndose logrado avances a nivel global, sigue existiendo enorme inequidad conforme a las cifras que recogen los informes de Naciones Unidas. El aumento de conflictos violentos, la situación de crisis económicas recurrentes, las migraciones ambientales y por conflictos, los precios de los alimentos, el desigual acceso a los recursos, la inseguridad alimentaria, los desastres naturales y los efectos del cambio climático han intensificado la vulnerabilidad, especialmente de las poblaciones más pobres, y han agudizado las desigualdades.

La brecha de género sigue siendo una realidad. “En los países menos adelantados, una mujer residente en una zona rural tiene una probabilidad un 38% inferior de dar a luz con la ayuda de un profesional médico calificado que las mujeres que viven en las ciudades. En América Latina, las tasas de analfabetismo de las mujeres indígenas suelen duplicar con creces las que presentan las mujeres no indígenas. La discriminación de género se suma a otras formas de desventaja —condición socioeconómica, ubicación geográfica, raza, casta y origen étnico, sexualidad o discapacidad— y limita las oportunidades y los proyectos de vida de las mujeres y las niñas”<sup>5</sup>.

Según el informe de ODS 2016, en todo el mundo, la proporción de mujeres entre 20 y 24 años de edad que informaron estar casadas antes de cumplir los 18 años se sitúa en un 26%. En los 30 países en los que se concentra la práctica de la mutilación genital femenina, más de una tercera parte de las niñas entre 15 y 19 años han sido sometidas a este procedimiento. De acuerdo a las encuestas sobre el uso del tiempo realizadas entre los años 2000 y 2014 en 59 países, las mujeres informan que dedicaron 19% de su tiempo cada día a trabajo no remunerado, en comparación con el 8% de los hombres. A pesar de los avances conseguidos con los ODM siguen existiendo grandes retos y desafíos en un mundo cada día más desigual y más interconectado, donde la brecha de género va unida a múltiples discriminaciones, que necesitan ser abordadas desde la condición y posición de las mujeres.

El Plan Andaluz de Cooperación Internacional para el Desarrollo 2015–2018 ofrece datos generales de los contextos de trabajo de la cooperación andaluza, y parte de un enfoque de desarrollo que pone especial atención en el efecto de las crisis en la situación de las mujeres y las niñas. Las vulnerabilidades por los contextos de conflicto, la limitación en el acceso a los recursos y la reproducción de patrones desiguales por relaciones de poder, unido a la ausencia de reconocimiento de derechos, ha propiciado que aumente la violencia contra mujeres y niñas y no se asuma la corresponsabilidad en el desarrollo con equidad.

5 ONU Mujeres: “El progreso de las mujeres en el mundo 2015–2016” [http://200.23.8.225/odm/Doctos/ONU\\_Mujeres\\_Summary\\_ES.pdf](http://200.23.8.225/odm/Doctos/ONU_Mujeres_Summary_ES.pdf)

El PACODE establece 24 países prioritarios y 2 preferentes, que se han seleccionado junto con los agentes andaluces de cooperación. Los criterios de selección obedecen al volumen de población en situación de pobreza; el Índice de Desarrollo Humano y, especialmente, por la presencia y experiencia de la cooperación andaluza y la complementariedad con otros actores.

Para conocer la situación de desigualdad en estos países se tiene como fuente fundamental el Informe de Desarrollo Humano elaborado periódicamente por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). En éste se clasifican los países mediante el Índice de Desarrollo Humano (IDH), que es un indicador para medir el progreso de un país mediante el análisis de las dimensiones de salud (esperanza de vida al nacer), educación (años de escolarización niños/as y adultos) e ingresos (vida digna). La información que proporciona el IDH se complementa con el análisis de la situación de la población en los diferentes sectores del desarrollo humano.

También, los diagnósticos país se obtienen de los informes realizados por diferentes organismos de Naciones Unidas, la Comisión Europea y otras fuentes como son estadísticas y planes de desarrollo nacionales, así como de las estrategias que elabora para cada país la Cooperación Española (en las que participa la AACID). En todas las fuentes se analiza la situación de mujeres y niñas específicamente.

Otra fuente de referencia son los datos de NNUJ del año 2014<sup>6</sup> en relación al Índice de Desigualdad de Género (IDG) que mide la diferencia por sexo en tres ámbitos: salud reproductiva; educación superior y mercado laboral, donde la igualdad máxima es cero y la desigualdad máxima 1. En el ámbito de trabajo de la Cooperación andaluza, de los 23 países sobre los que existen datos, 10 superan el 0.5 y 10 se encuentran sobre el 0.4, lo que pone de manifiesto que existe marcada desigualdad de género. Por tanto nos encontramos ante modelos de desarrollo inequitativos, con enorme desigualdad en función del género y que no promueven el empoderamiento de las mujeres lo que supone un limitante en su desarrollo.

El ámbito geográfico abarca áreas de trabajo con características diversas y muy específicas. Por ello, desde la cooperación andaluza se han impulsado los diagnósticos de género como una herramienta de análisis a la hora de abordar la situación de la zona de intervención, estableciendo las condiciones de partida y las necesidades prácticas e intereses estratégicos de hombres y mujeres, lo que permite analizar las formulaciones con criterios de equidad, asegurando que las intervenciones de la cooperación andaluza estén permeadas por el enfoque de género.

*Ley 14/2003 de 22 de diciembre, de cooperación internacional para el desarrollo* establece quienes son los agentes de la cooperación internacional para el desarrollo en Andalucía. En su artículo 17, recoge que las ONGD "son la expresión colectiva de la solidaridad de la sociedad andaluza con los pueblos más necesitados del mundo", siendo los principales beneficiarios de las subvenciones que se instrumentalizan en una convocatoria reglada anual para las diferentes finalidades de cooperación. Del mismo modo, se cuentan con otros agentes de cooperación que desarrollan actuaciones con financiación de la AACID, como son universidades, sindicatos

6 <http://hdr.undp.org/es/composite/GII>

y municipios que tienen una incidencia en sus respectivos ámbitos de actuación para proponer propuestas que contribuyan a la reducción de las brechas de género.

La cooperación andaluza, consciente de la situación de desigualdad de las mujeres y la posición de las mujeres y niñas por su condición de género en los contextos en los que trabaja, se alinea con el marco normativo internacional en materia de equidad de género y afirma que no puede haber desarrollo sin respetar el principio de equidad de género. Consecuentemente, y atendiendo al nuevo Plan de acción de género de la Unión Europea 2016–2020, la equidad de género se seguirá considerando prioridad horizontal y sectorial en la estrategia propuesta, haciendo de la aplicación del enfoque de género en desarrollo uno de sus exponentes. Así, en materia de género la estrategia diseñada para 2015–2018, recogida en el Plan Andaluz de Cooperación para el Desarrollo (PACODE) se sustenta en dos pilares:

- Por un lado, la transversalización o *mainstreaming* (integración en la corriente principal) de género en todas las acciones de cooperación y en todos los agentes involucrados en las mismas.
- Por otro lado, mediante el establecimiento de intervenciones específicas en materia de igualdad como área de trabajo diferenciada, resaltando así la necesidad de apoyar el objetivo de equidad de género para alcanzar la construcción de relaciones equitativas entre hombres y mujeres y el empoderamiento de las mujeres y reducir las brechas de género.

En definitiva, en materia de género, el PACODE trabaja con el enfoque de género en desarrollo, colocando como uno de los ejes vertebradores de la estrategia de cooperación la promoción de la equidad de género desde un enfoque dual, de manera transversal en todas las actuaciones y definiendo una estrategia específica para garantizar la efectividad en la lucha contra las desigualdades de género y en la promoción del ejercicio pleno de los derechos de las mujeres.

El PACODE fue aprobado en agosto de 2015, y antes de la aprobación de la Agenda 2030, sin embargo, en la elaboración del mismo se tuvieron en cuenta todos los debates que se fueron incorporando a la agenda en materia de género, esto permitió establecer un espacio de “*sonoridad*”, donde la alianza solidaria con las mujeres de los distintos continentes, permitió encontrar un espacio para definir nuevas posibilidades de desarrollo, pensado desde la lucha contra la opresión de género y la proyección de nuevas posibilidades para la vida.

El Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE) recoge este enfoque y se ha intentado dar respuesta a las recomendaciones de la auditoría al DOE anterior, intentando concretar más los objetivos en función de la nueva agenda de desarrollo. Con ello se asegura la coherencia entre la planificación estratégica (PACODE), la Agenda 2030, planificación en materia de género (DOE) y planificación presupuestaria (82B y PAIF).

La Agenda 2030 es el marco internacional en el que se inspiró la formulación del PACODE y los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son nuestra base para el desarrollo de la actividad de la cooperación andaluza. Tomado este marco como base para la formulación de un objetivo estratégico propuesto para el programa presupuestario 82B.

Para ello se atenderá al cumplimiento de los ODS, transversalizando el enfoque de género en todos los objetivos y apostando por el cumplimiento del objetivo 5 de la agenda relativo a Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, para ello se contará presupuestariamente con las distintas líneas de financiamiento de la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo:

1. Ayuda al desarrollo: Contribuir a la generación de procesos de desarrollo en los países prioritarios de la cooperación andaluza y a la defensa de los derechos humanos, la promoción de la paz y los valores democráticos en los países prioritarios y preferentes de la cooperación, atendiendo a la transversalización de género en todas sus actuaciones.
2. Acción Humanitaria: Salvar vidas, aliviar el sufrimiento y proteger los derechos de las víctimas de catástrofes naturales o conflictos bélicos, garantizando su dignidad, y atendiendo a la condición de género en la planificación de la acción.
3. Educación para el Desarrollo, Formación, Investigación e Innovación: Fomentar el ejercicio de la ciudadanía global y solidaria, el fortalecimiento de las capacidades de los agentes andaluces y la promoción de la innovación y transmisión de conocimiento en materia de cooperación, apostando por una formación coeducativa y emancipadora donde la equidad de género sea el eje transversal en las actuaciones de formación, educación, investigación e innovación.
4. Gestión del conocimiento: Vinculado con la anterior línea de actuación, la gestión del conocimiento con enfoque de género contribuye a la promoción de la calidad de la cooperación, la mejora de los procesos de rendición de cuenta y la gestión del conocimiento impulsando enfoques que permitan luchar contra la discriminación de género y la lucha contra las violencias de género.

Alineándonos con el objetivo 5 de los ODS, en el marco del PACODE se establece una estrategia de actuación que se aborda de manera dual a través de la transversalización de género en todas las actuaciones y líneas de financiación de la cooperación para el desarrollo andaluza, y por otro lado, sectorializando, con la promoción de actuaciones orientadas a la reducción de las brechas de género en nuestro ámbito de competencia.

De este modo las intervenciones que se desarrollen en el marco de la cooperación andaluza deberán:

1. Integrar el enfoque de género en todo el ciclo del proyecto.
2. Promover el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres.
3. Atender la carga de trabajo de las mujeres y al enfoque de economía de los cuidados.
4. Traslación de mensajes sensibles al género, evitando cualquier actuación discriminatoria de género.

Este objetivo estratégico se ha concretado en dos objetivos operativos:

**Objetivo 1.** Contribuir a la erradicación de lo más severo de la pobreza con enfoque de género

**Objetivo 2.** Contribuir, en los países de la cooperación andaluza, a lograr la igualdad de género.

Los objetivos operativos están directamente relacionados con los resultados, productos y servicios que forman parte de la actividad de la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo, ya que marcan, como se establecía en el primer objetivo estratégico la tipología de financiamiento y por otro lado aborda los objetivos de nuestra acción en el Exterior y en Andalucía.

Y lo que todos tienen en común es el compromiso por parte de la AACID con las políticas de equidad de género y mantener el enfoque de género, como el eje vertebrador de la cooperación andaluza.

Esto permite mantener una estrategia dual que va orientada por una parte, a transversalizar el enfoque de género en todas las actuaciones de la cooperación andaluza, y por otra, a establecer medidas positivas que permitan analizarlo como sector y como objetivo en sí mismo.

Transversalmente, se han concretado las actuaciones para la inclusión de la perspectiva de género en la planificación estratégica y en los instrumentos y herramientas de la cooperación para el desarrollo que se realiza desde Andalucía, estableciendo acciones para hacer efectivo este compromiso. Así, tanto las actuaciones tendentes a generar procesos de desarrollo y a la defensa de los derechos humanos, la promoción de la paz y los valores democráticos como las orientadas a salvar vidas, aliviar el sufrimiento y proteger los derechos de las víctimas de catástrofes naturales o conflictos bélicos, garantizando su dignidad, deben integrar el enfoque de género en todas las fases de su ciclo de vida, desde su formulación hasta su evaluación final.

Estas actuaciones tienen como población destinataria a hombres y mujeres en situación de mayor vulnerabilidad de los países prioritarios y preferentes en los que trabaja la cooperación andaluza, de ahí que los indicadores propuestos se hayan desagregado en función del sexo.

También se han desagregado los indicadores de las actuaciones a desarrollar en Andalucía, tendentes a fomentar el ejercicio de la ciudadanía global y solidaria, el fortalecimiento de las capacidades de los agentes andaluces y la promoción de la innovación y transmisión de conocimiento en materia de cooperación.

A título de ejemplo, en la *Orden de 21 de junio de 2016, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a ONGD*, recoge como requisito para que una intervención pueda ser subvencionada que contemple de manera adecuada los siguientes aspectos:

- La integración de la perspectiva de género en la corriente principal de la intervención considerando las necesidades prácticas y los intereses específicos de las mujeres y las niñas.
- Las medidas adoptadas para promover el empoderamiento personal y colectivo de mujeres y niñas, señalando las destinadas a potenciar sus capacidades, a disminuir la desventaja en el acceso y el control de los recursos y los beneficios y garantizar la participación de las mujeres en la toma de decisiones.

- La incidencia de la intervención en la carga de trabajo de las mujeres y las niñas.
- Los criterios a seguir para que los mensajes e imágenes empleadas sean sensibles al género.

Como acciones positivas, en el artículo 5 la norma señala que se incrementará la puntuación asignada a una intervención en un 10%, cuando la finalidad del proyecto se dirija a eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres o cualquier discriminación basada en el género, la orientación sexual y la identidad de género, en coherencia con lo establecido en el PACODE sobre el enfoque de género en desarrollo.

Finalmente, en los criterios de base usados para determinar si una intervención se financia o no (artículo 5 y Anexo de la norma) se consideran las diferentes prioridades e intereses prácticos y estratégicos de hombres, mujeres y niñas de acceso a los recursos y a los beneficios, para incidir en la mejora de las condiciones de vida de las mujeres y niñas y en las relaciones de género.

Para la consecución de los objetivos en lo referente a género, en el PACODE se recoge expresamente la asignación de un 10% del programa presupuestario para la promoción de la equidad de género. Respecto al reporte de la contribución de la cooperación andaluza para la reducción de las brechas de género en los países prioritarios y preferentes, está sujeta a las fuentes estadísticas de los países de intervención que tienen graves debilidades a la hora de reportar información desagregada por sexo en los distintos sectores, a los problemas estructurales de los propios países, por lo que nuestra intervención va orientada a la transformación de los grupos de personas con las que se interviene y cómo apostando por intervenciones de género vienen a generar transformaciones en las comunidades de intervención. Mediciones que no responden al periodo de reporte de datos, ya que debemos atender las realidades donde se intervienen a los tiempos de los países en los que se actúa.

## AGENCIA ANDALUZA DE ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA

### A) ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA

La *Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia*, considera a **personas dependientes** aquellas que por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la discapacidad, y ligadas a la falta o a la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, precisan de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria o, en el caso, de las personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, de otros apoyos para su autonomía personal.

La población andaluza potencialmente dependiente a la cual va dirigida la línea de actuación promoción de la autonomía personal y prevención de la dependencia, incluye a las personas con edad igual o superior a 65 años y personas menores de 65 años con un grado



de discapacidad reconocido igual o superior al 33%, según el procedimiento de valoración establecido por el *Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre*, modificado por el *Real Decreto 1856/2009, de 4 de diciembre*.

A continuación se detalla la población potencialmente dependiente en Andalucía y la relación con la población con situación de dependencia reconocida y personas beneficiarias de las prestaciones de dependencia, respectivamente:

- Población potencialmente dependiente: Hombres: 764.181 y Mujeres: 911.115. Total: 1.675.296
- % Población potencialmente dependiente con respecto a la población total: Hombres: 18,46%, Mujeres: 21,44% y total: 19,97%
- % de población con derecho respecto a la potencialmente dependiente: Hombres: 13,14%, Mujeres: 20,20% con total: 16,98%
- % de población beneficiaria de prestaciones y servicios respecto a la potencialmente dependiente: Hombres: 8,32%, Mujeres: 13,71% y total: 11,25%.

De conformidad con la información que se extrae del Sistema de Información del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SISAAD) actualmente en Andalucía tenemos un total de 284.446 personas con situación de dependencia reconocida, de las que son hombres 100.436 (35,31%) y mujeres 184.010 (64,69%).

La distribución de estas personas en función de su grado de dependencia es la siguiente:

- Dependencia moderada (grado I): Hombres 28.210 (32,30%), Mujeres 59.115 (67,70%). Total 87.325
- Dependencia severa (grado II): Hombres 41.132 (34,91%), Mujeres 76.695 (65,09%). Total 117.827
- Gran dependencia (grado III): Hombres 31.094 (39,21%), Mujeres 48.200 (60,79%). Total 79.294

En cuanto a las personas beneficiarias de una o más prestaciones de dependencia son: Hombres 63.591 (33,73%), Mujeres 124.942 (66,27%). Total 188.533

Respecto a la edad de las personas beneficiarias, el grupo más numeroso es el de edad superior a 65 años con 130.894 personas, de las cuales el 77,11% son mujeres y el 22,89% hombres.

Las personas de mayor edad tienen una mayor probabilidad de encontrarse en situación de dependencia debido a la edad y a la incidencia de enfermedades degenerativas, crónicas o de larga duración. Sin embargo, la atención a personas en situación de dependencia por razón de discapacidad requiere una especial atención dado su impacto en cualquier momento del ciclo vital y la necesidad de atención continuada a lo largo de la vida.

Existen más mujeres en el SAAD porque éstas tienen mayor esperanza de vida, además de presentar un mayor deterioro de la salud relacionado con desigualdades de género en las características del cuidado.

En cuanto a la distribución de las personas beneficiarias por prestación puede consultarse los indicadores que aparecen en el epígrafe de Dependencia en el capítulo de indicadores de Realidad de este mismo Informe.

Otra de las realidades que participa en la atención a las personas en situación de dependencia, son las **personas que ejercen los cuidados no profesionales** en el entorno familiar. Se refiere a la atención prestada a personas en situación de dependencia en su domicilio por personas de la familia o de su entorno, no vinculadas a un servicio de atención personalizada. Del total de 72.320 personas, son hombres 9.449 (13,07%) y mujeres 62.871 (86,93%).

Se evidencia la feminización del colectivo de personas cuidadoras no profesionales que están vinculadas a las prestaciones económicas por cuidados en el entorno familiar, alcanzando una brecha de género de 73,9 puntos porcentuales en el año 2017. 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, por ello las cuidadoras no profesionales representan el 87% y los cuidadores no profesionales se mantienen en un 13%, en la misma proporción que en 2016.

En nuestra sociedad son muchas las familias que asumen el cuidado de las personas no autónomas, pero no cuidan las familias sino las personas, que suelen ser en mayor proporción mujeres. Se evidencia en el 87,19%<sup>7</sup> de cuidadoras principales que están reconocidas en la Prestación Económica para Cuidados en el Entorno Familiar y apoyo a cuidadores no profesionales (PECEF).

Esta asignación de las labores de cuidado es debido a la socialización diferenciada a la que niñas y niños están sometidos desde temprana edad, así se produce la naturalización del rol de cuidadora. La división sexual del trabajo genera normas sociales que indican que son ellas las que “deben” cuidar, han de desarrollar estrategias para manejar las múltiples presiones de su vida personal, responsabilidades familiares y domésticas, y su vida social y profesional.

Cabe destacar el valor que aportan los afectos a las relaciones de cuidado, dificulta su conceptualización como tarea que pueda cuantificarse, ejercerse con la misma valía fuera del ámbito familiar y además enfrenta a las mujeres a situaciones de disonancia emocional, ante sentimientos de afecto frente a la persona que cuida, de culpa, de insatisfacción o de rechazo en función de las múltiples renunciadas que este trabajo obliga (Cano y Seisdedos, 2010)<sup>8</sup>. Existe desigualdad entre mujeres y hombres en el reparto de las tareas de cuidado, las tareas de cuidado llevadas a cabo y el impacto de las tareas de cuidado.

Para el **año 2018** se establece como objetivo estratégico en el marco de este programa presupuestario: *Mejorar la calidad de vida de mujeres y hombres mayores, con discapacidad y/o en situación de dependencia y sus familias y promover su autonomía personal.*

7 Fecha de datos: 12/06/15. Fuente: Consejería de Igualdad y Políticas Sociales (SISS Dependencia).

8 Cano Martín, M<sup>a</sup> del Carmen & Ruíz Seisdedos, Susana. “La Ley de dependencia: una mirada con perspectiva de género”. Documentos de Trabajo Social: Revista de trabajo y acción social 48 (2010):84–97.

Para la consecución del mismo se llevarán a cabo, entre otras, las siguientes **líneas de trabajo** y medidas dirigidas a la integración del enfoque de género:

1. Medidas de desarrollo del Decreto por el que se regula el procedimiento para el reconocimiento de la situación de dependencia y del derecho a las prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia en la Comunidad Autónoma de Andalucía, que se está tramitando actualmente, entre otras las siguientes:
  - Elaboración de los documentos técnicos de valoración y elaboración del Programa Individual de Atención, con perspectiva de género.
  - Aplicación del baremo establecido en el *Real Decreto 174/2011, de 11 de febrero, por el que se aprueba el baremo de valoración de la situación de dependencia establecido por la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y Atención a las personas en situación de dependencia*, en clave de género.
  - Seguimiento y evaluación de resultados del Programa Individual de Atención con enfoque de género.
  - Tramitación preferente del procedimiento para el reconocimiento de la situación de dependencia y el derecho a las prestaciones, de personas víctimas de violencia de género, víctimas de trata y familias monomarentales y monoparentales.
2. Continuar con el impulso de medidas encaminadas a la acreditación de la cualificación profesional de las personas cuidadoras, gerocultoras y auxiliares de ayuda a domicilio que trabajan en los Servicios de Centro de Día y de Noche, de Atención Residencial y de Ayuda a Domicilio, en la línea con las modificaciones que acuerde el Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.

Dichas medidas estarán dirigidas a un sector de población con una situación de especial vulnerabilidad como son las personas que no disponen de título o certificado que acredite su cualificación profesional, pero cuentan con la experiencia laboral y formación suficiente para ejercer su labor. Se trata de un colectivo que, debido a la división sexual del trabajo, se encuentra ampliamente feminizado.

Con esa finalidad, se procederá a la elaboración y publicación de las disposiciones normativas que resulten necesarias para dar cumplimiento a lo acordado por el Consejo, lo que permitirá contribuir a la estabilidad en el empleo en el sector de atención directa en instituciones sociales y en el domicilio.
3. Desarrollar un espacio web que permita a las personas cuidadoras no profesionales conocer la manera de resolver las dificultades que se les planteen a la hora de atender a sus familiares en situación de dependencia, aportando estrategias que mejoren la calidad de vida y el contexto sociofamiliar de las personas en situación de dependencia y su propio autocuidado. Este proyecto pretende:
  - Mejorar conocimientos a nivel técnico y práctico para atender las distintas situaciones de dependencia, sin olvidar la importancia de promocionar la autonomía personal como prevención de una mayor dependencia.

- Promover la toma de conciencia de la importancia de cuidarse a sí mismo y de cómo hacerlo, ofreciendo pautas y recursos.
  - Informar sobre los recursos sociales y sanitarios más adecuados para garantizar los cuidados de las personas en situación de dependencia.
  - Impulsar el reconocimiento social y profesional de los cuidadores y cuidadoras.
  - Ofrecer un espacio de participación social, donde compartir información y experiencia con personas en la misma situación.
4. Sensibilizar sobre sesgos de género y dependencia, y capacitar en el abordaje y la eliminación de éstos a los y las profesionales del SAAD, haciendo mayor hincapié en aquellas personas que aplican el baremo de valoración de la dependencia y quienes elaboran la propuesta de Programa Individual de Atención.

Las principales actuaciones previstas son:

- Actividades formativas.
- Actuaciones de sensibilización.

## B) PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA Y PREVENCIÓN DE LA DEPENDENCIA

### 1. Tarjeta Andalucía Junta sesentaycinco (TAJ65)

El Decreto 76/2001, de 13 de marzo, regula la concesión y uso de la Tarjeta Andalucía Junta sesentaycinco. Con carácter general, serán beneficiarias de la misma todas las personas que, habiendo cumplido sesenta y cinco años, estén empadronadas en cualquier municipio de Andalucía. Existen dos modalidades de la TAJ65, la tarjeta Verde: Destinada, con carácter general, a las personas que cumplan los requisitos del artículo anterior y la tarjeta Oro: Destinada a las personas que, además de cumplir los requisitos anteriores tengan unos ingresos anuales y personales inferiores al 75% del Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

En la actualidad la población andaluza de personas mayores de 65 años es de 1.369.259 (56,81% mujeres y 43,19% hombres), de las cuales 1.054.873 son titulares de la Tarjeta Andalucía Junta sesentaycinco, lo que supone el 77% de dicha población. Del total de titulares de Tarjeta el 56,92% son mujeres y el 43,08% restante son hombres.

En cuanto a las modalidades de Tarjeta el 81,17% son de la modalidad verde y el 18,83% restante de la modalidad oro. Dentro de la modalidad verde el 48,63% de sus titulares son mujeres y el 51,37% restante son hombres. En cuanto a la modalidad oro el 92,65% de sus titulares son mujeres y el 7,35% restante son hombres.

A la vista de los datos, resulta llamativo el dato que 9 de cada 10 titulares de la modalidad oro son mujeres, mientras que en cuanto al porcentaje de hombres y mujeres con tarjetas es prácticamente idéntico al porcentaje poblacional al diferir solo en décimas.

En lo relativo al **programa de orientación jurídica**, el número total de citas en lo que va del año asciende a 1.003. La distribución por sexo se invierte con respecto a otros programas, siendo un 58% (579) de las citas solicitadas por hombres y un 42% (424) por mujeres. El **programa de ópticos**, que permite a las personas obtener bonificación en la adquisición de productos ópticos, de las 3.396 personas que vienen beneficiándose en lo que va de año, el 59% son mujeres y el 41% son hombres, con lo que en este programa se observa ligeramente un mayor uso por parte de las mujeres respecto a la población de personas con Tarjeta. En el programa de **bonificación de transporte interurbano en Andalucía**, el número de personas usuarias de este programa, en lo que va del ejercicio 2017 es de 238.463. La distribución por sexo hasta la fecha es de un 42% de hombres (100.019) y un 58% de mujeres (138.444), cuyos porcentajes son parecidos a los de personas con tarjeta. No se observan diferencias en el uso del transporte interurbano entre hombres y mujeres en cuanto al número de personas beneficiarias.

En consecuencia, las mujeres hacen un uso mayor de los programas dado que son las que disponen en mayor proporción de la titularidad de la TAJ65. A través de la TAJ65 y sus programas asociados se promociona la autonomía en las personas mayores y el envejecimiento activo.

Para el **año 2018** se establece como objetivo operativo: *Promocionar la autonomía personal y el envejecimiento activo.*

Para la consecución del mismo se llevarán a cabo, entre otras, las siguientes **líneas de trabajo y medidas** dirigidas a la integración del enfoque de género:

1. Continuar facilitando el acceso a descuentos en servicios necesarios (audio-prótesis, productos ópticos), facilitando la movilidad a través del transporte público, el acceso a la información y empoderamiento con asesoramiento jurídico y un impulso a la actividad social de las personas usuarias por el paquete de servicios ofertados por las empresas colaboradoras de la Tarjeta (ejemplo: descuentos en entradas de cine).
2. Continuar considerando la capacidad económica personal para la concesión de la TAJ65, teniendo en consideración las diferencias de ingresos entre mujeres y hombres, al objeto de facilitar el acceso de las mujeres a la modalidad Oro con mayores descuentos y ventajas en la mayoría de los servicios asociados a la tarjeta, incluido el servicio de teleasistencia.

## 2. Andalucía Social

Tiene varios teléfonos de atención:

El **Teléfono de Atención a las Personas Mayores**, es un servicio prestado por la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales, a través de la Dirección General de Personas Mayores y Pensiones no Contributivas, en el marco de las políticas de promoción de la autonomía y prevención de posibles situaciones de riesgo que puedan sufrir las personas mayores en Andalucía.

El objetivo principal de este servicio es la detección de posibles situaciones de riesgo de maltrato que afecta a las personas mayores en Andalucía tanto en el ámbito social o familiar de la persona afectada como en el ámbito institucional, estableciendo los mecanismos de intervención que se estimen necesarios en cada caso.

Desde enero a agosto de 2017 se han atendido un total de 2.799 comunicaciones, de las cuales 1.541 son de posibles situaciones de riesgo de maltrato. La persona informante era hombre en 406 ocasiones (26,35%) y en 1.135 mujeres (73,65%) mientras que la persona afectada era en 478 ocasiones hombres (31,02%) e n 1.063 Mujeres (68,98%).

De las 1.258 comunicaciones de solicitud de información sobre la red de recursos para personas mayores en Andalucía, la persona interesada en 799 ocasiones eran mujeres (63,51%) y en 459 hombres (36,49%).

El **Teléfono de Información sobre Accesibilidad y Discapacidad** es un servicio de información que se presta a la ciudadanía andaluza en general y en particular a las personas con discapacidad y sus familias, proporciona información sobre: los centros de valoración y orientación, el reconocimiento del grado de discapacidad, las tarjetas acreditativas del grado de discapacidad y aparcamiento e información de expedientes y certificados entre otros.

Desde enero a agosto de 2017 se han atendido un total de 6.006 comunicaciones, donde la persona interesada fueron 2.607 Hombres (43,41%) y 3.399 Mujeres (56,59%).

Desde el **Teléfono de Atención a la Infancia** se proporciona información de los recursos, programas y actuaciones del sistema de protección a la infancia, así como información puntual sobre alguna campaña, actividad, actuación o evento. Se dirige a proporcionar ayuda a los niños/as necesitados de cuidados y protección, facilitando la prestación de servicios y recursos tendentes a satisfacer sus necesidades y dar a la infancia la oportunidad de expresar sus preocupaciones, de hablar sobre problemas que les afecten directamente y de llamar en caso de urgencia.

El **Teléfono de Notificación de Posibles Situaciones de Maltrato Infantil** atiende las quejas o denuncias sobre malos tratos físicos o psíquicos, y situaciones de abandono o desatención de menores. El objetivo principal es detectar de forma rápida situaciones de alto riesgo para intervenir en ellas de la forma más adecuada.

Desde el 3 de julio a agosto de 2017 se han atendido un total de 1.098 comunicaciones, de las cuales 666 son posibles situaciones de maltrato. De ellas, la persona informante fueron 206 hombres (30,93%) y 460 mujeres (69,07%), mientras que la persona afectada <sup>(9)</sup>: fueron 475 niños/adolescentes (51,02%) y 456 niñas/adolescentes (48,98%).

Además, de las 432 comunicaciones de solicitud de información, orientación, asesoramiento y otras, los datos sobre personas interesadas son 145 hombres (33,56%) y 287 Mujeres (66,44%).

9 Hay que tener presente que en las comunicaciones de posibles denuncias de maltrato, la persona que realiza la llamada informa de la situación de maltrato en la que se encuentran uno o más menores.

## C) ATENCIÓN SOCIAL

1. Estancias diurnas en fines de semana y respiro familiar, para personas mayores y personas con discapacidad.

El programa de estancias diurnas personas mayores fines de semana atiende a 131 personas, 99 (75,57%) mujeres, 32 (24,43%) hombres, situándose la brecha de género en el 51,14%. El programa de servicio de estancias diurnas personas con discapacidad fines de semana atiende a 21 personas, 8 (61,98%) mujeres y 13 (38,10%) hombres. La brecha de género se sitúa en el 23,8%. El programa de respiro familiar personas mayores atiende a 166 personas, 91 (54,82%) mujeres y 75 (45,18%) hombres. La brecha de género se sitúa en el 9,64%. El programa de respiro familiar personas con discapacidad atiende a 49 personas, 19 (38,78%) mujeres y 30 (61,22%) hombres. La brecha de género se sitúa en el 22,45%.

Las actuaciones y los objetivos fijados en materia de igualdad de género para el año 2018 abarcan dos ámbitos de actuación, personas con discapacidad y personas mayores. Entre las actuaciones a realizar se destacan las siguientes:

1. Programa de respiro familiar, enmarcado en el Plan de apoyo a las familias andaluzas, cuyo objetivo es colaborar y servir de apoyo a las familias en las tareas de atención que prestan a sus familiares mayores de 65 años, mediante un servicio residencial de duración transitoria en periodos que oscilen entre veinticuatro horas y un mes, con carácter prorrogable, por motivos de descanso, enfermedad u hospitalización, emergencias y otras circunstancias.
2. Programa de estancia de fin de semana, que atiende a personas mayores en centros especializados, tanto en fines de semana como en días festivos, en horario de diez a diecisiete horas, incluyendo los servicios de manutención y transporte, para aquellos casos en los que sea necesario. Se realiza mediante la concertación de plazas para personas mayores en centros públicos y privados.

### 2. Servicio Andaluz de Teleasistencia.

El Servicio Andaluz de Teleasistencia es un servicio público de la Junta de Andalucía que ofrece atención social continuada y personalizada las 24 horas del día, los 365 días del año. Dicho servicio da respuesta inmediata ante situaciones de emergencia o inseguridad, soledad y aislamiento, y permite a las personas usuarias mantener el contacto verbal a través de la línea telefónica, sin moverse de su domicilio y con sólo apretar un botón. Ofrece tranquilidad a las personas usuarias y a sus familias.

Apoyado en las Tecnologías de la Información y la Comunicación, el servicio tiene como fin mejorar la calidad de vida de la ciudadanía, favoreciendo una mayor autonomía e independencia así como la permanencia e integración en su entorno familiar y social.

En la actualidad, este servicio se dirige a personas en situación de dependencia, mayores y con discapacidad, encontrándose regulados los requisitos de acceso al SAT en la *Orden de 10 de enero de 2002* (BOJA núm. 22 de 21 de febrero de 2002) de la extinta Consejería de Asuntos Sociales.

De conformidad con la información que se extrae del Sistema Integrado de la Agencia (SIASSDA), actualmente en Andalucía tenemos el siguiente número de personas usuarias en el Servicio Andaluz de Teleasistencia, 40.357 Hombres (19%) y 167.544 Mujeres (81%) que hacen un total de 207.901 personas. Desde sus inicios en el año 2002, hasta la fecha han disfrutado de este Servicio 404.635 personas: 75% mujeres y un 25% hombres.

Para el **año 2018** se llevará a cabo, entre otras, la siguiente medida dirigida a la integración del enfoque de género:

- Realizar un estudio, en clave de género, del perfil de las personas usuarias del Servicio Andaluz de Teleasistencia para identificar, en su caso, las principales desigualdades en el servicio prestado a mujeres y hombres.

Con esta medida se pretende identificar las principales desigualdades existentes entre mujeres y hombres beneficiarias del Servicio Andaluz de Teleasistencia, con objeto de modificar o elaborar protocolos de actuación que permitan reducir las desigualdades. Este servicio impacta especialmente en las mujeres, siendo la brecha de género del 56%.

### 3. Incorporación Social y Gestión del Conocimiento.

Desde la AASDA se gestionan programas de inclusión social destinados a atender a personas en exclusión y/o riesgo de exclusión social. Desde su diseño tratan de paliar las desigualdades facilitando el acceso de las mujeres a los programas y recursos y el fomento de su autonomía personal. Para ello, tanto en el análisis inicial como en las actuaciones a desarrollar se tiene en cuenta la perspectiva de género.

El **Programa MENA** es para la atención a menores inmigrantes no acompañados/as. Se han atendido menores con una media de edad de 17 años. En los últimos años, en el flujo migratorio, el porcentaje de niñas atendidas está aumentando. Los datos asistenciales contabilizan a 1.296 menores inmigrantes de los que son niños: 1.153 (89%) y niñas: 143 (11%).

El **Programa de intervención en Comunidad Terapéutica**, al tratarse de actuaciones desarrolladas con personas que ya se encuentran en estos recursos, la proporción de mujeres y hombres está condicionada por los propios flujos de entrada y salida de mujeres y hombres en las Comunidades Terapéuticas. Los datos asistenciales cifran en 160 personas usuarias siendo hombres: 136 y mujeres: 24.

Respecto a los Indicadores de consumo problemático, pueden consultarse los diagnósticos incluidos en los indicadores de Realidad sobre consumo de drogas y en el apartado de Recursos del Plan sobre drogodependencias (programa presupuestario 31B).



Cabe destacar, sin embargo, el Indicador urgencias hospitalarias relacionadas con el consumo de sustancias psicoactivas que registra el número de episodios detectados en los servicios de urgencias hospitalarias relacionados directamente con el consumo de sustancias psicoactivas de manera no médica en personas en edades comprendidas entre 15 y 54 años. Son seis los hospitales monitorizados en Andalucía (Hospital Reina Sofía, Hospital Juan Ramón Jiménez, Hospital Virgen del Rocío, Hospital Virgen Macarena, Hospital Torrecárdenas y Hospital Regional de Málaga). Para la obtención de los datos de este indicador se realiza una revisión retrospectiva de todas las historias de urgencias registradas en Diraya durante las semanas registrables (una de cada mes, seleccionada aleatoriamente por el Plan Nacional sobre Drogas para todas las Comunidades Autónomas). Por lo tanto, no se trata de un registro continuo, por lo que no es posible disponer de los datos en tiempo real.

En el último informe publicado se observa que el 71,5% son hombres y el 28,5% mujeres. En el caso de las mujeres, la concentración de los episodios durante los fines de semana es mayor que en el caso de los hombres, alcanzando el 63,7% de los episodios de mujeres. Entre las mujeres, el porcentaje de alcohol e hipnóticos y sedantes es mayor que entre los hombres. El cannabis, la cocaína y los opiáceos tienen una mayor presencia en los episodios de urgencias de hombres.

También el Indicador Mortalidad por reacción aguda a sustancias psicoactivas ofrece el número de muertes producidas en Andalucía por reacción adversa aguda tras el consumo intencional y no médico de sustancias psicoactivas en personas de 10 a 64 años. Estas muertes son denominadas Muertes por Reacción Aguda a Sustancias Psicoactivas o Muertes RASUPSI. Este indicador tiene cobertura total sobre la Comunidad Autónoma desde 2009.

En la obtención de los datos de este indicador participa activamente el personal médico forense de los Institutos de Medicina Legal y el Instituto Nacional y Ciencias Forenses de Sevilla. Debido a la complejidad de los procesos necesarios para la atribución de la muerte a la reacción aguda al consumo de drogas, se produce una demora de en torno a dos años en la disponibilidad de los datos. En el último informe publicado el registro de muertes por reacción aguda a sustancias psicoactivas es del 80,1% hombres y 19,9% mujeres, siendo la media de edad: 44,8 años.

Entre los hombres, la cocaína y la metadona están implicadas con mayor frecuencia en los fallecimientos. En cambio, entre las mujeres, las benzodiazepinas, los hipnosedantes no benzodiazepínicos y los antidepresivos tienen mayor presencia. Los antidepresivos se encuentran principalmente en los episodios de muertes de mujeres con evidencias de suicidio (se detectaron en el 60% de estos casos). Sin embargo, el mayor consumo de benzodiazepinas e hipnosedantes en general, entre las mujeres fallecidas, no se relaciona con la presencia de evidencias de suicidio.

#### 4. Coordinación Acción exterior I+D+I.

En el ámbito de la Acción exterior, la AASDA se esfuerza por lograr ser un referente público a nivel nacional e internacional en el ámbito de la investigación e innovación andaluza en políticas sociales, teniendo en cuenta la dimensión de género en dichos ámbitos.

En este ámbito el proyecto PROTAGENDER tiene como objetivos asegurar el acceso a los recursos disponibles de una manera fácil y rápida en aquellas situaciones de violencia de género en especial para los colectivos con un acceso limitado a los recursos (zonas rurales). De la misma forma, el proyecto PAIN-GENDER: Género en el dolor crónico no oncológico: Trayectorias vitales y consumo de opioides, de la convocatoria MINECO EXCELENCIA 2017. Programa Estatal de Fomento de la Investigación Científica y Técnica de Excelencia en el Subprograma Estatal de Generación de Conocimiento. En Áreas temáticas de gestión de Humanidades y Ciencias Sociales. En la subárea de Estudios feministas, de la mujer y de género. (BOE de 13 de junio de 2017).

#### 5. Comunidades Terapéuticas.

La AASDA gestiona de forma directa seis comunidades terapéuticas, recursos de carácter residencial para la atención a personas con problemas de adicciones, con un total de 264 plazas. Estas comunidades terapéuticas se distribuyen de la siguiente manera: 2 en la provincia de Huelva (Cartaya y Almonte), 1 en la provincia de Sevilla (Los Palacios), 2 en la provincia de Cádiz (Tarifa y La Línea) y 1 en la provincia de Málaga (Mijas).

En las comunidades terapéuticas se atienden a hombres y mujeres con cualquier tipo de adicción, así como a personas con necesidades especiales: menores, parejas, embarazadas y madres con sus hijos e hijas menores de tres años, personas derivadas de Instituciones Penitenciarias y personas con órdenes judiciales de ingreso en comunidad terapéutica. Del total de las 570 personas atendidas, eran hombres 491 (86%) y mujeres 79 (14%).

El acceso a estos recursos se produce a través de la derivación de los centros de tratamiento ambulatorio, asumiendo, por tanto, la demanda requerida. La oferta asistencial de las comunidades terapéuticas de la AASDA contempla plazas para mujeres, embarazadas, madres con hijos e hijas. A pesar de ello, la complejidad del acceso de las mujeres a este tipo de recursos de carácter residencial, justificado entre otros por los roles tradicionales como cuidadoras en la familia, puede condicionar esta importante diferencia en el porcentaje de las personas atendidas, siendo esencial el desarrollo de actuaciones que faciliten el acceso en condiciones de igualdad de las mujeres al tratamiento de sus problemas de adicción. Al mismo tiempo, a partir de los 30 años.

#### 6. Programas de Atención Social y Sanitaria.

El programa de **Atención Social en Comisaría** (Sevilla) ofrece atención social a las personas con problemas de adicciones que se encuentran detenidas en comisaría, ofreciéndoles información y motivándolas para que retomen o inicien un tratamiento para su adicción. Actualmente el programa se viene desarrollando en una comisaría de Sevilla.

Las actuaciones en materia de igualdad de género que se puedan desarrollar en el ámbito de las instituciones policiales, facilitaran el acceso al programa a las mujeres detenidas en comisaría. Respecto a los datos asistenciales, se contabilizan 281 personas atendidas, de las que el 94% son hombres y el 6% son mujeres.

El programa de **Educación Permanente en Centros de Atención a las Drogodependencias y Adicciones** (curso 2015–2016) proporciona formación académica a las personas adultas con problemas de adicciones, atendidas en los recursos de la Red Pública de Atención a las Adicciones, para facilitarles su incorporación a los distintos niveles del sistema educativo de enseñanza. Los datos sobre las 701 personas matriculadas se desagregan en hombres: 90% y mujeres: 10%. Las actuaciones que se desarrollen para facilitar el acceso de las mujeres a los recursos citados redundarán los datos de este Programa.

El **programa Experimental de Prescripción de Estupefacientes en Andalucía** (PEPSA), es un ensayo clínico realizado en los años 2002 a 2004, que abordó la eficacia de la prescripción diversificada, individualizada y protocolizada de agonistas opioides apoyada en la Diacetilmorfina por vía intravenosa en comparación con la prescripción de Metadona oral, ambas con apoyo médico–psico–social, respecto a la salud física y/o mental y/o en la incorporación social de personas dependientes a opioides por vía intravenosa, que hubieran fracasado anteriormente en, al menos, dos tratamientos convencionales.

Una vez finalizado este Programa se crea el Centro de Seguimiento del PEPSA para ofrecer tratamiento a estas personas en un uso compasivo, (Real Decreto 223/2004, de 6 de febrero y Real Decreto 1015/2009, de 19 de junio). La situación del Programa condiciona estos datos; en lo referido al menor porcentaje de mujeres atendidas, es otro dato más que confirma las dificultades de acceso de las mujeres a los recursos asistenciales para el tratamiento de las adicciones con un origen multicausal. De las 17 personas atendidas, el 76% son hombres y el 24% mujeres.

## 14.00 CONSEJERÍA DE JUSTICIA E INTERIOR

Los objetivos de igualdad de género de la Consejería de Justicia e Interior para 2018 se dirigen a los cuatro grandes ámbitos competenciales: justicia (programas 14B y 31N); seguridad (22B); protección contra la violencia de género (31T) y, finalmente, la coordinación de las políticas migratorias (31J). A todos ellos, les sirve de soporte el programa de Dirección y Servicios Generales (14A).

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.

Uno de los **objetivos** que se mantiene y que es transversal a todos los programas es mejorar la información disponible. En ese sentido, se están adecuando todos los registros administrativos, para obtener estadísticas útiles para el análisis de género.

Otro **objetivo** presente en todos los programas es lograr la sensibilización y formación en materia de igualdad de género. Para ello se plantean líneas de actuación con el personal y los agentes que intervienen, tanto en el ámbito de la justicia y de la seguridad, como en relación con la población inmigrante.

### 14A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE JUSTICIA E INTERIOR

Este programa sirve de soporte para la organización y funcionamiento de las unidades y servicios de la consejería y cuenta con la Unidad de igualdad de género, cuyo **objetivo** general para 2018 es impulsar, coordinar e implementar la igualdad de género en la planificación, gestión y evaluación de las políticas desarrolladas por la consejería y en su cultura organizativa. Para ello, asesorará a todos los órganos de la consejería en relación con la integración de la igualdad de género y la elaboración y aplicación de las políticas de igualdad.

Junto a este objetivo, se mantiene el destinado a contar con los preceptivos informes de impacto de género, en todos los expedientes de elaboración de normativa de la consejería y tomar en consideración las observaciones efectuadas por la Unidad de igualdad de género, mejorando los conocimientos y habilidades necesarias para la elaboración de los informes por parte de los centros directivos.

Asimismo, se seguirá asegurando la participación de mujeres y hombres en la formación continua, como elemento de desarrollo personal y profesional y fomentando la formación del personal en materia de igualdad, así como incidiendo en la adecuación de los registros administrativos, en el uso no sexista del lenguaje y en un tratamiento de la imagen que fomente la igualdad de género.

## 14B ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Las políticas de género revisten gran relevancia en la ejecución de las competencias que ostenta la Junta de Andalucía en materia de Justicia, especialmente las relativas a la actuación de los Institutos de medicina legal, la prestación del servicio de asistencia jurídica gratuita, la adaptación de espacios para proteger la intimidad y seguridad de las víctimas de violencia de género, y la formación de las personas que siguen las carreras judicial y fiscal.

Respecto a los Institutos de medicina legal, en el ejercicio 2016 se realizaron en los Servicios de patología de los Institutos de medicina legal y ciencias forenses de la Comunidad Autónoma de Andalucía un total de 4.042 autopsias, de las cuales 1.786 tuvieron una causa violenta, ya sea homicida, suicida o por accidente. Del total de autopsias por muerte violenta un 24,2% se realizaron a mujeres manteniéndose prácticamente el mismo porcentaje que en ejercicios anteriores. Las autopsias son practicadas por orden judicial en las muertes violentas o sospechosas de criminalidad y el dato de autopsias muestra que existe un mayor número de muertes homicidas entre la población masculina y un mayor índice de mortalidad entre los hombres por motivo de accidentes de tráfico.

Respecto de las valoraciones realizadas por el Servicio de clínica médico forense, el 53% de las valoraciones se realizaron sobre hombres y el 47% sobre mujeres, dentro de estas valoraciones se incluyen tanto las lesiones físicas, tales como agresiones, accidentes de tráfico, incapacidad laboral, etc., así como las lesiones psíquicas tales como internamientos, credibilidad del testimonio, incapacidades, drogadicción, etc. Las valoraciones llevadas a cabo por el Servicio de clínica no arrojan una diferencia significativa respecto de hombres y mujeres.

Especial significación tiene la actividad desarrollada por las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género. 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) se crean como unidades funcionales de carácter técnico, de actuación especializada para valorar la violencia desde una perspectiva integral a requerimiento de los órganos judiciales competentes. Según la citada Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, la valoración del daño físico y psíquico debe hacerse de manera integral, incluyendo tanto el estudio de la víctima como de los y las menores por los efectos de la exposición a la violencia, así como del denunciado, debiendo valorar y relacionar el resultado y las consecuencias de la violencia y las agresiones desde un punto de vista dinámico, que considere tanto la forma de producirse y evolucionar, como los objetivos y motivaciones seguidos por el presunto agresor.

La valoración integral de la violencia de género implica, por lo tanto, el estudio de la víctima, del denunciado y de los y las menores expuestos a la violencia para determinar las consecuencias de la violencia más allá de las agresiones en el plano físico y psíquico, así como el estudio de los roles e interacciones de los elementos implicados: víctimas (mujeres y menores) y denunciados. Estas circunstancias especiales de los casos de violencia de género, hacen que el estudio no deba quedarse en la exclusiva valoración del daño físico y psíquico y que, con

frecuencia, haya que recurrir a la valoración psicológica, así como a la valoración y emisión de informes sociales sobre aquellos aspectos relacionados de manera directa, bien con la violencia, o bien con aquellas otras cuestiones de interés judicial para la adopción de medidas.

De otro lado, de conformidad con el artículo 65 de la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre*, de medidas de protección integral contra la violencia de género, en la redacción dada por la *Ley Orgánica 8/2015, de 22 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia*, se requiere que en caso de que por el órgano judicial competente en violencia sobre las mujeres no se acuerde suspender la patria potestad, guarda y custodia, acogimiento, tutela, curatela o guarda de hecho del progenitor denunciado por violencia de género respecto de los y las menores que dependan de él, deberá pronunciarse en todo caso sobre la forma en la que se ejercerá, asimismo, adoptará las medidas necesarias para garantizar la seguridad, integridad y recuperación de los menores y de las mujeres, y realizará un seguimiento periódico de su evolución. Para la adopción de estas medidas en sede judicial es consustancial la intervención del personal psicólogo y trabajador social adscrito a las UVVIG.

Durante el ejercicio 2016 se tramitaron en los Institutos de medicina legal y ciencias forenses de la Comunidad Autónoma de Andalucía un total de 4.357 asuntos en violencia de género, se valoraron en consulta programada a 2.067 mujeres, a 1.259 denunciados y a 320 menores. Asimismo, se emitieron 2.269 informes psicológicos y 1.789 informes sociales.

En atención a lo anterior, tras la aprobación de la *Instrucción de 15 de marzo de 2015, por la que se aprueban las pautas básicas sobre la emisión del informe integral de violencia de género*, se continúa trabajando en el desarrollo de la implantación de la valoración integral que implica la valoración de la denunciante y el denunciado para abordar cuestiones relativas a existencia o no de lesiones físicas y psíquicas, medidas terapéuticas necesarias, existencia de estrés psicosocial y repercusión sobre menores.

En la actuación pericial forense en violencia de género se debe diferenciar entre 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 ejercicio 2016 durante la guardia se valoraron a 2.909 mujeres y a 366 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.

Debe garantizarse la atención inmediata del personal médico-forense de guardia al Juzgado de Guardia con competencia en violencia de género y llevar a cabo una criba de asuntos conforme a los procedimientos establecidos de actuación durante la guardia.

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 entre hospitales e institutos de medicina legal, evitando la revictimización de las mujeres mediante una sola exploración ginecológica conjunta y garantizando la adecuada obtención y conservación de pruebas de interés médico-legal.

Durante el ejercicio 2016 se llevaron a cabo 2.818 valoraciones del riesgo de violencia de género. La valoración médico-forense del riesgo de violencia de género precisa de una metodología que la dote de rigor científico y que sirva de interés predictivo del comportamiento violento en el futuro para la protección de la víctima. En ese sentido, es necesario establecer un proceso específico que desarrolle el Protocolo estatal médico-forense de valoración urgente del riesgo de violencia de género, coordinando la actuación urgente del personal médico-forense de guardia con la actuación en consulta programada. La valoración del riesgo forma parte de la valoración integral de violencia de género y puede llevarse a cabo en consulta programada con toda la información disponible de la guardia, atestados, denuncia, etc. En cambio, la valoración urgente del riesgo requiere de una actuación médico-forense inmediata en un plazo máximo de 72 horas a requerimiento del órgano judicial de guardia, para la adopción de medidas cautelares y de protección. La valoración urgente del riesgo se incluye en la valoración médico-forense del agresor, pero es necesario disponer de información de la víctima y de otras fuentes de información. Para ello es necesario establecer cauces ágiles de intercambio de información con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y otros dispositivos en violencia de género que dispongan de información de interés médico-legal.

En 2018 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 profesionales de la psicología y del trabajo social que forman parte de las mismas, en colaboración con otras instituciones y organismos.

Asimismo, se continuará trabajando para garantizar que todas las víctimas tengan derecho en condiciones de igualdad al recurso con independencia de su lugar de residencia. Se ha constatado que existe una mayor inasistencia a las UVIVGS entre las víctimas de partidos judiciales que respecto de la capital en la que se ubican las mismas. El traslado desde su lugar de residencia a la UVIVG supone en muchas ocasiones un problema añadido a las mujeres en estado de vulnerabilidad por lo que se deben acometer medidas que faciliten su valoración por el equipo multidisciplinar de la UVIVG en sus instalaciones o en instalaciones apropiadas del partido judicial.

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.

En relación con el derecho a la asistencia jurídica gratuita, tanto en el marco normativo estatal como a nivel autonómico, este tiene incidencia al intervenir personas en sus distintos ámbitos de actuación. Por una parte, como destinatarias del derecho a la asistencia jurídica gratuita, receptoras de un servicio público que afecta tanto a personas físicas como jurídicas y, por otra parte, en lo referido a las personas que prestarán estos servicios públicos para satisfacer estos derechos, referido a los y las profesionales de la abogacía y de la procuraduría. Respecto a las personas receptoras de los servicios públicos de asistencia jurídica gratuita, en este colectivo se encuentran las personas atendidas en los Servicios de orientación jurídica gratuita y personas beneficiarias de los servicios de asistencia jurídica gratuita.

Personas atendidas en los Servicios de orientación jurídica gratuita. De la información que obra en poder de esta consejería, suministrada por los colegios de abogados a través del Consejo andaluz de colegios de abogados para la solicitud de la compensación económica por gastos de funcionamiento realizada para el ejercicio 2016, resulta que el 58,4% de las personas atendidas han sido hombres, frente a un 41,2% de mujeres. De dichas atenciones, no constan datos específicos de personas atendidas concretamente por supuestos de violencia de género, si bien se sigue trabajando para la obtención de estos datos. Esta diferencia obedece a que para las mujeres tienen un marcado interés, si bien, en su globalidad, este servicio viene siendo más demandado por hombres. A este respecto, se ha llevado a cabo una actuación de la Administración para dar publicidad a este servicio.

Personas beneficiarias de los servicios de asistencia jurídica gratuita. En 2016, según datos suministrados por las ocho comisiones de asistencia jurídica gratuita de Andalucía, los expedientes tramitados ascienden a 173.286. De ellos, el número de personas beneficiarias del derecho de asistencia jurídica gratuita, por reconocimiento de este derecho asciende a 157.359. Estas personas beneficiarias del derecho a la justicia gratuita, van a ser receptoras tanto de servicios del turno de oficio, como del turno de guardia.

Las personas que han sido atendidas en el turno de oficio han recibido los servicios de representación y defensa ante los órganos judiciales por parte de los y las profesionales de la abogacía y la procuraduría. Del número de personas beneficiarias del turno de oficio en 2016, que han sido representadas o defendidas en los distintos procesos judiciales por los y las profesionales de la abogacía y la procuraduría, más del 60% son hombres. Ello obedece a que el índice de criminalidad es mucho mayor en varones que en mujeres, atendiendo a que el mayor volumen de actuaciones certificadas procede de la jurisdicción penal.

Por otra parte, de las personas atendidas en el turno de guardia en 2016, los datos sobre los servicios de justicia gratuita relacionados con las actuaciones certificadas por los abogados y abogadas andaluces por las asistencias prestadas a personas imputadas, detenidas o presas, muestran que un 78,1% de estas personas fueron hombres, frente a un 21,9% de mujeres. Del total de estas asistencias, las certificadas por los y las profesionales de la abogacía en el turno de guardia especializado de violencia de género en 2016 han sido percibidas por un 83,4% de mujeres y un 16,6% de hombres.

De los datos expuestos se evidencia igualmente un mayor número de servicios prestados en la asistencia jurídica gratuita a hombres que a mujeres. No obstante estos indicadores no son resultado de un trato discriminatorio por razón de sexo, sino que derivan y son proporcionales al índice de criminalidad, por ser las causas penales el eje principal de las actuaciones que el programa presupuestario de asistencia jurídica gratuita compensa.

En cuanto a los y las profesionales que prestan los servicios de asistencia jurídica, para la identificación y análisis del contexto social de partida de mujeres y hombres que intervienen en la prestación de este servicio público en Andalucía, es una constante por la Consejería de Justicia e Interior la obtención de los datos con la inclusión de indicadores de género que permitan medir la igualdad entre ambos sexos. Ello se pretende alcanzar a través de la incorporación de datos desagregados por sexo en estadísticas oficiales en los expedientes. Por un lado, en el ámbito de la gestión de reconocimiento y prestación del derecho en los actos de asesoramiento en los servicios de orientación jurídica gratuita, en los actos de defensa



y representación en los Juzgados y Tribunales en el turno de oficio, y en la asistencias a las personas detenidas o presas en el turno de guardia; y por otro, en el ámbito de la gestión de las compensaciones económicas por la prestación de estos servicios a los y las profesionales que la realizan. En el ejercicio 2017 aún se encuentra en trámite de desarrollo el Sistema informático de gestión de la asistencia jurídica gratuita, TEMISA, en lo que se refiere a la fase que regula el procedimiento de reconocimiento del derecho a la asistencia jurídica gratuita.

Si bien ser hombre o mujer no es requisito para la prestación del servicio, de acuerdo con las normas de funcionamiento internos de cada colegio profesional está reconocido y garantizado un turno equitativo y rotatorio entre todos los y las profesionales que prestan servicios de asistencia jurídica gratuita, respetándose por tanto los criterios de igualdad, sin que se produzca ninguna discriminación por razón de sexo. A este respecto, en esta consejería, con la puesta en marcha del Sistema informático de gestión de asistencia jurídica gratuita de Andalucía, TEMISA, así como por datos facilitados por los propios consejos andaluces de Colegios de abogados y de procuradores, a fecha de junio de 2017, constan las y los profesionales adscritos al turno de oficio y turno de guardia en los distintos colegios profesionales. La adscripción al turno de oficio de acuerdo con la normativa vigente, es obligatoria. Destaca en cuanto al turno de oficio, como el porcentaje de profesionales mujeres adscritas al turno de oficio en procuradores (66,8% de mujeres y 33,2% de hombres) es mayor que el de profesionales de la abogacía (44,9% de mujeres y 55,1% de hombres). Esta distinción no obedece a razones discriminatorias, sino al número de ejercientes de las distintas profesiones. Lo mismo ocurre en los profesionales adscritos al turno de guardia (3.622 mujeres y 4.645 hombres). 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.

Por otro lado, 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. Todos los juzgados especializados y exclusivos de violencia contra las mujeres de Andalucía (18 en total) cuentan con alguna dependencia específica para la estancia de las víctimas, separada de las demás dependencias contribuyendo a evitar los encuentros. En los juzgados con competencia sobre violencia no exclusivos (43) que carecen de dependencias específicas por falta de espacio, se adoptan medidas alternativas o sustitutivas y protocolos de actuación coordinada para evitar encuentros víctima/agresor, que están resultando altamente eficaces. En este sentido, se propone esta actuación en una de las medidas del Pacto de Estado contra la violencia machista, actualmente en tramitación parlamentaria.

Asimismo estas dependencias cuentan con sistemas de grabación y videoconferencia que posibilitan poner de inmediato en marcha la medida contenida en el citado pacto, para evitar la victimización secundaria mediante la dotación a los juzgados especializados con medios para que las víctimas puedan declarar por videograbación en un juicio en fase de investigación en vez de tener que presentarse al juzgado y se evita asimismo, la repetición de la declaración una vez grabada.

Por otro lado, la Consejería de Justicia e Interior está implantando las denominadas Salas Gessell, igualmente propuestas en el pacto de Estado, salas amigables para atender a niños y niñas víctimas, y personas adultas especialmente vulnerables como víctimas de violencia

de género, en la que se pueden llevar a cabo pruebas preconstituidas y otras actuaciones, como también contempla el punto 107 de la propuesta de Pacto de Estado contra la violencia de género.

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 implicación de todas las instituciones y organismos implicados, resultando determinante no solo la existencia o no de salas o dependencias destinadas específicamente a las víctimas y de accesos alternativos, así como de medios técnicos, sino también que se adopten las medidas organizativas y de coordinación adecuadas (protocolo de actuación) entre los propios Juzgados, las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y el servicio de vigilancia del edificio judicial.

Por ello, en todos los casos es de vital importancia aplicar un protocolo de actuación coordinada, siendo ésta la medida preventiva más eficaz y por la que debe optarse como preferente, y de hecho está dando muy buenos resultados en todas las provincias. Existe constancia de que actualmente existe una gran sensibilidad en este asunto por parte de las y los jueces y magistrados competentes en materia de violencia de las mujeres, letrados y letradas de la Administración de Justicia, personal funcionario de Justicia, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad actuantes, servicio de vigilancia de sedes judiciales (Guardia Civil), personal del SAVA, policías locales, servicios de apoyo a las mujeres de los ayuntamientos, Instituto Andaluz de la Mujer, asociaciones, etc. En base a dichos protocolos y a la sensibilidad de todas las partes, son cada vez menos los incidentes de encuentros indeseables entre agredidas y agresores, ya se produzca o no dentro de las sedes judiciales con dependencias específicas y separadas para las esperas de ambas partes y con accesos independientes, especialmente para las mujeres víctimas que son el principal sujeto de protección en estos casos.

## 22B INTERIOR, EMERGENCIAS Y PROTECCIÓN CIVIL

El artículo 11 del *Decreto 214/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Justicia e Interior*, en su nueva redacción dada por el *Decreto 142/2017, de 29 de agosto*, establece que a la Dirección General de Interior, Emergencias y Protección Civil le corresponden las atribuciones previstas en el artículo 30 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, así como la elaboración de propuestas normativas, directrices, planes y programas de medidas encaminadas al desarrollo y ejecución de las competencias que tenga atribuidas.

La definición estratégica de la transversalización de género en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía tiene que estar directamente vinculada a un contexto en el que se aprecia cierta mejoría de la profunda crisis económica vivida en ejercicios anteriores y al proceso de consolidación fiscal que se vive en la actualidad. A pesar de esta circunstancia, se debe seguir profundizando en el análisis del gasto público desde la perspectiva de género, incluyendo el seguimiento de los resultados logrados por los programas presupuestarios en esta materia, a través del análisis y de la mejora de los indicadores presupuestarios de género.

En la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, se especifica que la evaluación de impacto de género deberá ir acompañada de indicadores de género, por lo que es necesario aportar datos desagregados por sexo, y diseñar indicadores que permitan identificar los desequilibrios y desigualdades existentes.

El programa 22B Interior, Emergencias y Protección Civil es gestionado por la Dirección General de Interior, Emergencias y Protección Civil. Cuenta con una variedad de competencias muy heterogéneas, entre las que cabe destacar por su potencial incidencia sobre la igualdad de género la formación de policías locales, bomberos y personas voluntarias de protección civil, las actuaciones en materia de espectáculos públicos y animales de compañía, el despliegue territorial de la unidad de policía adscrita a la Comunidad Autónoma o el impulso a la red de centros del sistema de Emergencia 112–Andalucía. Como programa clasificado G según la Escala G+ de Presupuesto con Perspectiva de Género, el programa ha elegido el ámbito de la formación de las policías locales para definir, como objetivo de género:

- Potenciar la igualdad. Para lograrlo ha diseñado una actividad formativa para las mujeres policías que busca una mayor presencia de mujeres docentes y mayor participación de mujeres policías en las actividades formativas, lo que se mide a través de indicadores dentro de la actuación denominada Actividad formativa a las mujeres policía.

En la citada *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, de promoción de la igualdad de género en Andalucía* se especifica igualmente que en los informes de impacto deben mencionarse aquellas medidas que incorpora la norma evaluada para fomentar y/o garantizar la igualdad. A través de la información disponible queda constatada la existencia de desigualdades de género, por lo que a continuación se mencionan qué medidas se van a incorporar en el programa presupuestario de la Dirección General de Interior, Emergencias y Protección Civil al objeto de fomentar la igualdad de género. En este sentido, vamos a realizar las siguientes incorporaciones al Anteproyecto del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2018:

- Para fomentar la igualdad de género, se constituye en objetivo prioritario para este programa presupuestario, adoptar medidas que favorezcan una mayor presencia de mujeres docentes en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía (ESPA) y fomentar la participación de mujeres policías en las diferentes actividades formativas, lo que también puede complementarse con la formación de policías hombres en temas generales de igualdad de género o en materias más específicas como género y seguridad, sin olvidar la senda marcada en anteriores ocasiones en otros aspectos formativos.
  - La ESPA incorporará en los planes anuales de formación este objetivo y publicará con la debida antelación las actividades formativas a realizar a las personas interesadas, de igual manera ofrecerá directamente a mujeres la impartición de actividades formativas, potenciando la impartición de formación por medios telemáticos.
  - Garantizará también una mayor presencia en los materiales formativos (fotografías, dibujos y ejemplos, donde aparezcan mujeres policía).
  - Aumentará la transparencia y la publicidad de las convocatorias de acceso a los Cuerpos de la policía local, para lograr una mayor cuota de acceso de las mujeres a los citados cuerpos, publicando las convocatorias en la web de la ESPA, con independencia de su inserción en los boletines oficiales.

- Por otro lado, para alcanzar otros objetivos, como el de una mayor sensibilización en el problema de la violencia de género y la trata de seres humanos, la ESPA incrementará el número de acciones formativas dirigidas al estudio y concienciación de esta lacra. También va a aumentar la carga lectiva de los cursos de capacitación y especialización impartidos en la actualidad, llevándose a cabo una reestructuración de contenidos, con mayor participación docente de profesionales, de procedencia multidisciplinar, con conocimientos y experiencia suficientes. La propia naturaleza de esta materia y su afectación específica sobre las mujeres hace conveniente contar precisamente con mayor número de profesionales de este sexo. Esto favorece la implicación personal en la tarea de sensibilizar sobre la gravedad extraordinaria de este fenómeno cruel. En estas materias, se espera incrementar la colaboración con la Dirección General de Violencia de Género de esta consejería.
- Se persistirá, como en el ejercicio anterior, en la protección y seguridad de las mujeres víctimas y sus hijos e hijas, mediante la formación, especialización y coordinación interadministrativa en el ámbito de las competencias autonómicas.
- Se tendrá en cuenta el cumplimiento de no discriminación por razón de sexo en aquellas campañas de información y divulgación que se lleven a cabo de acuerdo con el artículo 4.10 y en el artículo 57 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género de 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 el artículo 11 de la citada Ley, se deberá garantizar la representación equilibrada de hombres y mujeres tanto en el nombramiento de nuestros órganos directivos como en la composición de los órganos colegiados.

Con estas medidas se pretende que este programa presupuestario tenga un impacto positivo al integrar el principio de igualdad de forma transversal, desarrollando las medidas compensatorias necesarias para reducir y eliminar las desigualdades existentes. Esto quiere decir que se contribuirá a equilibrar o acortar las desigualdades entre mujeres y hombres en el terreno de intervención.

### 31J COORDINACIÓN DE POLÍTICAS MIGRATORIAS

El *Decreto 214/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Justicia e Interior*, atribuye a esta Consejería la competencia en materia de coordinación de políticas migratorias, concretando en la Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias las siguientes funciones:

- Las funciones de impulso y coordinación de las políticas públicas de las distintas consejerías en atención a las consecuencias sociales de la realidad migratoria.
- El impulso y la coordinación de las relaciones con otras administraciones públicas de Andalucía y la sociedad civil, en lo referente a la incidencia de la realidad migratoria.

- El impulso y la coordinación del Foro andaluz de la inmigración en los términos establecidos por la normativa vigente.
- La coordinación de las actuaciones que en materia de inmigración se aborden en los ámbitos sanitario, social, cultural, educativo y en cualquier otro ámbito de intervención sobre la realidad migratoria, proponiendo y evaluando las decisiones en materia de integración de las personas inmigradas.
- La planificación de la actuación de la Administración de la Junta de Andalucía en materia de inmigración y la evaluación permanente de sus resultados, coordinando la acción interdepartamental en materia de inmigración del Gobierno de la Junta de Andalucía.
- La propuesta y ejecución de actuaciones dirigidas a la integración de la población inmigrante en Andalucía mediante el fomento de la convivencia, del respeto a la diversidad y de las relaciones interculturales.
- El estudio de la evolución de la migración como realidad social.
- Elaboración de los informes sobre esfuerzo de integración de la persona extranjera previstos en la legislación de extranjería.
- Cualesquiera otras competencias que conforme a las disposiciones vigentes se le atribuyan.

Para el desarrollo de estas funciones la Dirección General cuenta con los créditos consignados en el programa presupuestario 31J Coordinación de políticas migratorias.

Para contextualizar la situación de la población migrante, se remite al apartado 3.1. Población e inmigración del capítulo Realidad de este informe, especialmente a los indicadores contenidos en el epígrafe 3.1.6. Por otra parte, las posibilidades y motivaciones para emigrar varían según multitud de factores en los países de origen, así como de las oportunidades en la región de destino. Una de las motivaciones es mejorar laboral y económicamente. En el marco del mercado laboral, cabe hablar de la existencia de factores diferenciales entre mujeres y hombres de origen extranjero. La tasa de empleo femenina entre la población extranjera es bastante inferior a la masculina (45,9% frente a 55,9% en el primer trimestre 2017 según la Encuesta de Población Activa –EPA–). Si se analizan los datos trimestrales de la EPA, se puede comprobar que las tasas masculinas se han mantenido por encima de las femeninas a lo largo del tiempo. Es decir, no es un rasgo coyuntural que responda a variables del contexto socioeconómico actual, sino que se trata de una diferencia que ha persistido a lo largo de los años, y que se produce igualmente entre la población femenina y masculina autóctona, si bien en menores proporciones (34,6% frente a 48,5% en el primer trimestre 2017).

En relación con los niveles de cualificación de los puestos de trabajo de las mujeres de origen extranjero, el indicador que recoge el porcentaje de personas ocupadas en puestos no cualificados, muestra una situación en que la posición de las mujeres es ligeramente mejor a la de los hombres, puesto que si bien el 41,2% de mujeres extranjeras ocupan puestos no cualificados, un 3% más de hombres se encuentran en esta misma situación (44,9%) según los datos de la EPA correspondientes al primer trimestre de 2017.

También 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 respecto a la población autóctona. Se habla, por tanto, de una tasa de sobrecualificación, que en el caso de las mujeres extranjeras asciende al 23%, según datos de la EPA (primer trimestre de 2017), 6,2 puntos porcentuales por encima de la población extranjera masculina, y 18 puntos porcentuales por encima de la tasa de las mujeres españolas residentes en Andalucía.

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 migrantes. 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 más baja remuneración. Así, en el primer trimestre de 2017 el 85,3% de las mujeres extranjeras en Andalucía estaban empleadas en el sector servicios frente al 50,1% de los hombres extranjeros. Esta proporción es equivalente a la que se produce entre la población de nacionalidad española, donde el 89% de las mujeres y el 66,6% de los hombres se concentraban en este sector. Por otro lado, las mujeres extranjeras se ocupan en mucha mayor medida que las de nacionalidad española en el sector agrícola (12,8% frente a 5,6%), aunque en menor proporción que los hombres extranjeros (35,8%).

Por el contrario, no parece evidente la existencia de una segregación laboral vertical entre la población extranjera, dada, entre otras cuestiones la equivalente ocupación de hombres y mujeres migrantes en puestos ejecutivos y de dirección. Según la EPA del primer trimestre de 2017, en Andalucía un 4,1% de las mujeres extranjeras ocuparon cargos de directoras o gerentes, el 41,2% de ellas trabajaron en ocupaciones consideradas elementales y el 31,3% lo hicieron como trabajadoras de servicios de restauración, personales, protección y vendedoras de comercio, frente al 18,2% de los hombres extranjeros que se ocuparon en este último sector (en los puestos anteriormente citados, no se encuentran diferencias significativas entre sexos dentro de la población extranjera).

La Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias en materia de género para la anualidad 2018 plantea la puesta en marcha de acciones que persigan entre sus objetivos disminuir la brecha social existente entre hombres y mujeres para así conseguir una igualdad real entre ambos, siendo una prioridad de las políticas públicas de la Junta de Andalucía y más aún cuando nos situamos en una población como es la migrada y femenina.

Por ello, el objetivo estratégico será: conseguir una sociedad multicultural y diversa, cohesionada e integrada que acceda en igualdad de condiciones a todos los servicios y recursos existentes en Andalucía, prestando especial atención a las mujeres inmigrantes. Dicho objetivo estratégico se va a desarrollar a través de los **objetivos** operativos siguientes:

**Objetivo 1.** Sensibilizar y formar a las personas trabajadoras de las Administraciones Públicas de la Junta de Andalucía, de las corporaciones locales, entidades sociales y ciudadanía sobre igualdad de género y población migrada a través del Proyecto FORINTER2 y del IAAP.

**Objetivo 2.** Impulsar e incrementar la participación de las mujeres de origen inmigrante en el mundo asociativo y en las políticas públicas sobre migraciones.

Para llevar a cabo estos objetivos en materia de género se pondrán en marcha las siguientes líneas de trabajo y actuaciones:

- En el Proyecto FORINTER2 se van a impartir dos cursos de formación sobre migraciones, género, contexto de prostitución y trata de seres humanos. Además en dos cursos online habrá un módulo específico que aborde esta materia.
- Incorporación, de forma transversal, en el plan general de formación del Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP) de un módulo que analiza la perspectiva de género en materia de inmigración en un curso de formación abierta online.
- En las bases reguladoras de subvenciones, incluir de forma transversal la perspectiva de género en diferentes criterios de baremación de las solicitudes, la participación de mujeres inmigrantes en los órganos de dirección y en los servicios y actividades que desarrolle la entidad. Además, los proyectos que se subvencionen exigirán a las entidades la utilización de un lenguaje no sexista en todo el material que se utilice para la ejecución, y evitarán la inclusión de estereotipos sexuales, fomentando los roles igualitarios.
- Resolución de la convocatoria de los Premios Andalucía sobre Migraciones correspondientes a 2018, tomando en cuenta la promoción del valor de la diversidad en el marco de derechos y de igualdad plena de género, y demás consideraciones en la materia establecidas en la Orden por la que se aprueban las bases reguladoras.
- Desarrollo de acciones de formación dirigidas a mujeres inmigrantes con objeto de mejorar las competencias genéricas y habilidades que faciliten su integración social y su incorporación al mercado de trabajo, así como el empoderamiento personal y el fomento de su presencia en el mundo asociativo a todos los niveles.
- Impartición de cursos de formación para obtención del informe de esfuerzo a la integración para mujeres inmigrantes en zonas agrícolas.
- Cursos de formación para la obtención del informe de esfuerzo en la modalidad online que se adapten al horario y necesidades de las mujeres que participen en los mismos, superando así dificultades de acceso derivadas del rol de cuidadoras de estas personas.
- Promover que las actividades de formación cuenten con un servicio de guardería.
- Realizar dos cursos sobre prevención de la mutilación genital femenina en la población inmigrante.
- Elaborar y difundir un manual para profesionales sobre la detección de la mutilación genital femenina en la población inmigrante.
- Reforzar el conocimiento y la intervención de acciones de prevención de la violencia de género hacia mujeres migrantes, coordinando las actuaciones entre el Cuerpo Nacional

de Policía, la Policía Autonómica y policías locales que mejoren la respuesta profesional de los agentes implicados en la asistencia y protección de las mujeres víctimas de violencia de género a través de dos cursos de formación del Proyecto FORINTER2.

- Fomento de la paridad y participación de las mujeres en los foros provinciales. Además, se creará una comisión específica a nivel andaluz sobre la temática de las mujeres de origen inmigrante.

### 31N JUSTICIA JUVENIL Y ASISTENCIA A VÍCTIMAS

Dentro de los objetivos propios de este programa presupuestario 31N se han de distinguir dos grandes áreas de políticas públicas diferenciadas: justicia juvenil y la asistencia a las víctimas.

Entre la población de justicia juvenil, el género es el factor que en mayor medida determina al colectivo, por encima de otros tan significativos como las características sociales y familiares. Según los datos del Registro central de sentencias de responsabilidad penal de los menores del Instituto Nacional de Estadística para el año 2016, en Andalucía fueron condenados 2.498 menores infractores (80%) y 630 infractoras (20%). Los datos de los que dispone la Dirección General de Justicia Juvenil y Cooperación, como órgano responsable de la ejecución de las medidas penales impuestas a menores, confirman estas cifras y muestran además que, a semejanza de lo que ocurre en materia penal de mayores, no sólo el género femenino está implicado en una cifra muy inferior de infracciones a las del masculino, sino que la gravedad de las infracciones y, en consecuencia, de las medidas que les son impuestas a las mujeres jóvenes es también inferior.

Aunque el porcentaje de población femenina muestra una línea de incremento sostenido en los últimos años, permanece en cifras sensiblemente inferiores a las de la población masculina. En el año 2016 el 19% de las medidas de medio abierto fueron ejecutadas por chicas frente al 14% en el caso de medidas de internamiento.

En relación con las medidas privativas de libertad, el 64% de las chicas y el 67% de los chicos ejecutaron en 2016 medidas de internamiento en régimen semiabierto. Por otra parte, la medida de internamiento en régimen cerrado fue ejecutada por el 4% de los menores de ambos sexos. Sin embargo, la medida de internamiento en régimen terapéutico presenta la mayor concentración de mujeres, ya que en 2016 fueron ejecutadas por un 16% de los menores ingresados y por un 27% de las menores.

Son reseñables las diferencias en el tipo de delitos que motivan las medidas penales. El 71% de las mujeres internan por delitos relacionados con la violencia filio parental frente al 19% de los hombres, mientras los hombres cometen en mayor medida delitos contra el patrimonio (40% frente al 16% de las mujeres jóvenes).

Esta sensible diferencia ha determinado la planificación de los recursos desde este centro directivo, así como la orientación a la atención de los y las menores, por lo que la disponibilidad de recursos para la ejecución de las medidas de internamiento y de medio abierto se realiza teniendo presentes las diferencias de género existentes en justicia juvenil. En el caso de las medidas de internamiento, la reducida cifra de mujeres dificulta la existencia



de una oferta completa de plazas en cada una de las provincias y para los diferentes tipos de medida, ya que el desarrollo de las actuaciones socioeducativas con todas las garantías requiere de un entorno grupal suficiente.

La licitación y adjudicación en 2015 de los contratos para la gestión de los centros y servicios de justicia juvenil para la ejecución de las medidas judiciales privativas y no privativas de libertad, ha permitido la reorganización de los recursos con el objeto de facilitar la ejecución en proximidad al domicilio familiar. Se han creado nuevas plazas femeninas y de internamiento terapéutico en las provincias de Almería y Sevilla. De este modo se posibilita que las menores puedan permanecer en mayor proximidad a su domicilio durante la ejecución de las medidas privativas de libertad. Además, los actuales contratos posibilitan la modificación de la tipología de plazas de acuerdo a las posibles variaciones en la demanda, garantizado así el cumplimiento del objetivo de disponer de plazas acordes a las características de los menores y la naturaleza de las medidas.

Por otra parte, se han puesto también en funcionamiento dos grupos educativos de convivencia femeninos, siendo este un recurso directamente asociado a la ejecución de medidas por los delitos de violencia intrafamiliar.

En favor de la promoción de la igualdad en los centros y servicios de justicia juvenil, la Dirección General de Justicia Juvenil y Cooperación asegura la transversalidad de las políticas de género, incluyéndolas tanto en la gestión de recursos humanos como en la planificación de la intervención con los menores. Así, los documentos técnicos de los centros y servicios de justicia juvenil incorporan en sus planes de formación la atención a las cuestiones de género y al uso de lenguaje no sexista entre su personal.

Además, los proyectos educativos de centro que, tras su aprobación por la Dirección General, rigen todas las actuaciones socioeducativas de intervención con los menores, incluyen entre sus programas básicos de actuación, los de educación no sexista y de prevención de la violencia de género, adaptados a los perfiles específicos de cada centro y servicio.

Así pues, todos los centros y servicios de justicia juvenil cuentan con talleres y programas de prevención de violencia de género en los que se trabaja la toma de conciencia, la 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. Estos talleres incluyen información sobre las políticas de igualdad, así como los pasos a dar cuando aparece un caso de violencia de género.

De manera transversal y complementaria se introduce la educación no sexista y prevención de la violencia de género en los talleres de habilidades sociales, de educación en valores, de competencia social, en los programas de educación afectiva y sexual, así como en las asambleas y otros momentos de la convivencia.

Respecto a la otra área de política pública, la asistencia a las víctimas, del análisis de los datos estadísticos globales de los expedientes que resultan en la aplicación informática utilizada por los equipos técnicos del Servicio de Asistencia a las Víctimas en Andalucía (SAVA), en el año 2016 se ha atendido en las 9 sedes territoriales provinciales a un total

10.860 personas usuarias. De éstas, 8.152 eran mujeres, de ellas 388 menores de edad, y 1.713 hombres, de los que 259 eran menores de edad. Por tanto, más del 80% de las personas víctimas que se atienden en el SAVA son mujeres. Estas personas fueron atendidas por los y las profesionales de los equipos técnicos que trabajan en cada una de las sedes provinciales. El número total de profesionales que conforman el SAVA es 36, de los cuales 30 son mujeres y 6 hombres.

Cabe destacar que en el año 2016 se llevaron a cabo 3.471 acciones específicas relacionadas con violencia de género, de estas acciones 3.281 fueron recibidas por mujeres. También se atendieron en el SAVA a 359 mujeres con discapacidad y a 640 mujeres inmigrantes.

Las características generales de la víctima que asiste al SAVA es: mujer de entre 30 y 40 años, que se encuentra en situación de desempleo y que su relación con el autor del delito es de expareja. Respecto a los tipos de delito que mayoritariamente sufren las mujeres víctimas que asisten al SAVA, ya que se presentan un porcentaje más elevado, son los delitos contra las personas, lesiones y contra la libertad. Del perfil del victimario, se puede destacar como características más relevantes que, en más de un 90% de los casos, este es hombre de entre 30 y 44 años.

Por otro lado, se detecta que existe una gran desigualdad en el acceso por parte de las víctimas, especialmente en aquellos casos relacionados con la Justicia, ya que actualmente no existen servicios como el SAVA en partidos judiciales diferentes a los de las capitales de provincia. La dificultad para el acceso al SAVA se agravan si, por otro lado, confluyen factores como bajos recursos económicos, problemas de movilidad, tener menores o familiares a su cargo, etc. Así, en la anualidad 2016 se atendieron 10.860 víctimas, de ellas a 6.437 se les abrió expediente en el servicio. Más del 73% de estas víctimas a las que se les abrió un expediente son personas cuyo domicilio están en las ciudades donde se ubican las sedes del SAVA. El 27% restante son personas que viven en la provincia o de provincias diferentes al SAVA donde han sido atendidas.

En el caso de los Puntos de Encuentro Familiar (PEF), regulados en el Decreto 79/2014, de 25 de marzo, los datos desagregados por sexo de la población menor beneficiaria de este servicio en el año 2016, es decir, menores que han sido derivados desde los órganos judiciales por procesos y situaciones de separación, divorcio u otros supuestos de interrupción de la convivencia familiar, cuando las relaciones familiares son de difícil cumplimiento o se desenvuelven en un ambiente de alta conflictividad, y con el fin de cumplir con el régimen de visitas acordado y establecido por resolución judicial, han sido un total de 2.426 menores, de los cuales 1.208 eran niñas y 1.218 niños. Estos menores fueron atendidos por los 10 equipos técnicos que constituyen los Puntos de Encuentro Familiar de la Junta de Andalucía, conformados por 58 profesionales, de los cuales 53 son mujeres y 5 hombres.

El acceso a los PEF es igualmente conflictivo que al SAVA ya que ellos se encuentran en las capitales de provincia y sólo en el caso de Algeciras y Marbella se facilita el acceso a las mujeres. Esta situación se complica cuando son mujeres víctimas de violencia de género, ya que en muchos supuestos pueden ver reducida la seguridad en sus traslados a los PEF.

Por último, se puede afirmar que en lo referente a la promoción de la igualdad en los Servicios de Asistencia a las Víctimas y Puntos de Encuentro Familiar, se incorporan las políticas de género de manera transversal en lo relativo a la igualdad de oportunidades en el acceso a los puestos de empleo de las empresas colaboradoras que ejecutan ambos servicios a través de las contrataciones públicas, así como en los modelos de intervención que se desarrollan.

La Consejería de Justicia e Interior se marca como objetivo estratégico Incorporar la transversalidad de género en las políticas de justicia juvenil y asistencia a víctimas. Con este objetivo estratégico se da cumplimiento al mandato establecido en la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*, por la que se debe facilitar la igualdad en el acceso a los servicios públicos de la Comunidad Autónoma andaluza.

De forma concreta para justicia juvenil se marca como objetivo operativo:

**Objetivo 1.** Mejorar la igualdad de acceso a los centros y servicios de justicia juvenil. La baja feminización del colectivo de justicia juvenil hace que no existan recursos específicos para mujeres cercanos a su domicilio. No obstante, desde la Dirección General de Justicia Juvenil y Cooperación se trabaja en la reorganización continua de plazas para favorecer la cercanía de los recursos y su adecuación al perfil de las menores.

Por otro lado, en materia de asistencia a víctimas, el objetivo es:

**Objetivo 2.** Asegurar la atención de las víctimas de delitos en el Servicio de Asistencia a Víctimas en Andalucía en condiciones de igualdad. El SAVA se encuentra ubicado en las 8 capitales de provincia y en Algeciras, por lo que el acceso se dificulta cuando el domicilio de las personas que requieren asistencia no se encuentra en las ciudades donde se ubican estas sedes del SAVA. Este hecho se agrava si además se añaden otros factores como problemas de movilidad, bajos recursos económicos, tener menores o familiares a su cargo, etc.

Respecto a justicia juvenil, para la consecución de los objetivos establecidos en el programa presupuestario 31N, se han planteado las siguientes actuaciones con el fin de hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso a los centros y servicios de justicia juvenil:

- Estudio y valoración continua de la ocupación de plazas. La Consejería de Justicia e Interior, de forma permanente, viene realizando una valoración y seguimiento de la ocupación de los centros de internamiento de menores infractores y de los grupos educativos de convivencia para ajustar los recursos a la demanda judicial.
- Análisis y valoración anual sobre la ocupación de plazas según los tipos de medida y sexo. De forma global, anualmente esta consejería evalúa los resultados de la ocupación de las plazas en los centros de internamiento de menores infractores, de los grupos educativos de convivencia y del resto de recursos de medio abierto, con los que valora para la toma de decisiones en la planificación.
- Estudio, valoración y planificación semestral de la ocupación de plazas. La calidad en la atención a las instancias judiciales se valora semestralmente mediante la elaboración

de informes estadísticos de los cuales se extraen las conclusiones para la organización de los centros y servicios.

- Registro de peticiones y asignaciones de plazas o servicios. La respuesta inmediata a la demanda judicial queda reflejada en los registros internos de la Consejería de Justicia e Interior. Asimismo se dispone de atención inmediata a los Juzgados y Fiscalías de Menores a través de los profesionales de la Dirección General de Justicia Juvenil y Cooperación y de las Delegaciones del Gobierno de la Junta de Andalucía.

En materia de asistencia a víctimas, se han planteado las siguientes actuaciones para la consecución del objetivo previsto de Mejorar la igualdad de acceso al Servicio de Asistencia a Víctimas en Andalucía:

- Difusión del Servicio de Asistencia a Víctimas en Andalucía (SAVA). La difusión del SAVA a través de carteles y dípticos en instituciones y órganos donde acuden las víctimas de delito, permite dar a conocer el servicio entre aquella población que vive alejada del lugar donde se encuentra. Se distribuirán en juzgados, servicios sociales, centros municipales de información a las mujeres, cuerpos y fuerzas de seguridad, centros de salud... Por otro lado, la existencia en la página web de la consejería del folleto del SAVA traducido a otros idiomas (árabe, rumano, inglés, francés y ruso) facilita la difusión y con ello el acceso al servicio.
- Elaboración de Memorias anuales. De forma anual se analizan las fuentes de remisión de las víctimas al servicio, así como la procedencia de las víctimas, obteniendo resultados que permiten planificar medidas de actuación para anualidades futuras.

Respecto a la adaptación de herramientas de información por parte del programa para la recogida de la información relativa a personas desagregada por sexo, en los sistemas informáticos de justicia juvenil (Intra y Media) la información de los y las menores registrada en los expedientes aparece desagregada por sexo, pero cuestiones técnicas no permiten explotar los datos. No obstante, se encuentra en proceso de elaboración un nuevo sistema informático que permitirá la explotación de datos de forma desagregada.

Por su parte, SISAVA, aplicación para la gestión de la atención a las víctimas, facilita la información desagregada por sexo, además de otras variables.

En lo relativo a la formación al personal del programa en materia de igualdad de género, se dará prioridad a la asistencia a acciones formativas del Instituto Andaluz de Administración Pública, con el objeto de profundizar en las políticas de igualdad en la gestión de los centros y servicios de justicia juvenil, así como en los servicios de asistencia a víctimas.

### 31T PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La situación de las mujeres en el mundo ha ido evolucionado progresivamente, sin embargo, las desigualdades entre hombres y mujeres y la discriminación por razón de sexo persisten, siendo la violencia de género la manifestación más grave de esta desigualdad.

La eliminación de la violencia contra las mujeres es un reto de toda la sociedad. Una tarea conjunta, que requiere una actuación unitaria y la máxima coordinación, colaboración y cooperación entre las instituciones implicadas, desde un enfoque transversal y multidisciplinar.

Se ha producido un avance extraordinario en materia de erradicación de la violencia de género con la promulgación de leyes como la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género*, en el plano nacional; y la *Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral en el ámbito andaluz*, que responde al desarrollo específico de las estrategias contra la violencia de género y su prevención y que viene a dar cobertura legal y a consolidar las políticas públicas que nuestra comunidad autónoma viene desarrollando desde hace 20 años, siendo una de las regiones europeas que cuentan con mayor trayectoria y experiencia en este ámbito.

La pluralidad de objetivos que persigue la Ley andaluz, dirigida a la investigación, prevención y sensibilización, así como a la protección y atención a las mujeres y a su recuperación final, implica para su desarrollo una labor de actuación coordinada desde cada ámbito de actuación competencial por parte de la Administración Pública de la Junta de Andalucía, bajo el prisma de la cooperación y coordinación institucional. Sin embargo, a pesar del claro compromiso político al máximo nivel, y de los esfuerzos presupuestarios que el Gobierno ha hecho en estos años, la violencia contra las mujeres y contra sus hijos e hijas sigue siendo una insoportable realidad, que está dejando cifras de agresiones y muertes inasumibles en un Estado democrático.

El programa presupuestario 31T Protección contra la violencia de género, gestionado por la Dirección General de Violencia de Género, establece el marco económico que da cobertura a las actuaciones que se desarrollen por esta Dirección General en el ejercicio de sus competencias, tanto las recogidas en el Estatuto de Autonomía de Andalucía, en la *Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género*, como las derivadas del *Decreto 142/2017, de 29 de agosto, por el que se modifican los Decretos 204/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia y Administración Local; 209/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales; 213/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Cultura; y 214/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Justicia e Interior*.

La transversalidad de género exige que los poderes públicos potencien que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género.

Para esta Dirección General es fundamental no sólo la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*, sino también y muy especialmente la *Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género*, ya que la violencia de género supone la manifestación más extrema de la desigualdad y el sometimiento en el que viven las mujeres en todo el mundo y representa una clara conculcación de los derechos humanos como se indica en la exposición de motivos de la citada Ley 13/2007.

La finalidad del programa 31T es actuar contra la violencia de género adoptando medidas para su erradicación a través de la prevención y protección integral de las mujeres víctimas y de sus hijas e hijos, así como de la planificación, impulso y establecimiento de directrices para la coordinación y cooperación entre las administraciones públicas e instituciones, especialmente en el ámbito jurídico y de seguridad en aquellas actuaciones destinadas a la prevención y protección integral contra la violencia de género, competencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

En el capítulo de Realidad de este informe, concretamente en el apartado 3.9 dedicado al Bienestar social, conciliación, dependencia y violencia de género, en los epígrafes 3.9.4, 3.9.5 y 3.9.6 se analiza la realidad de esta situación. 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. Así, el número de mujeres asesinadas como consecuencia de la violencia de género es elevado y no muestra indicios claros de disminución. Desde el año 2001 y hasta 2016, 974 mujeres fueron asesinadas de manos de sus parejas o exparejas en el territorio nacional, 195 de las cuales lo fueron en el andaluz.

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, poniendo a su disposición todos los recursos humanos y económicos orientándolos a su ejecución.

Los **objetivos** estratégicos de la Dirección General de Violencia de Género son:

**Objetivo 1.** Contribuir a la erradicación de la violencia de género.

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; 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 protección, el acompañamiento y la recuperación integral de las víctimas.

Para alcanzar este objetivo estratégico, se han establecido una serie de objetivos operativos anuales, que se exponen a continuación, así como las actuaciones que los desarrollan:

**Objetivo 1.** Informar y sensibilizar contra la violencia de género.

- Desarrollar una campaña de información y sensibilización en el marco de las competencias de la Dirección General encaminada a la prevención de conductas violentas.
- Edición y fomento de guías, documentales y otros materiales para el conocimiento de los recursos y actuaciones para la erradicación de la violencia de género.

**Objetivo 2.** Impulsar el crecimiento del número de procedimientos registrados en el punto de coordinación en un 5%.

- Reuniones de coordinación con letradas y letrados judiciales para favorecer el registro de las órdenes de protección en el punto de coordinación.
- Acciones encaminadas a impartir programas de formación y sensibilización de los y las profesionales que operan en sede judicial con relación al punto de coordinación.

**Objetivo 3.** Incrementar la respuesta institucional transversal de la administración ante la violencia de género.

- Diseñar el alcance y contenido de las actuaciones de coordinación y colaboración con las Consejerías de la Junta de Andalucía y otras instituciones en materia de violencia de género.
- Continuación del proyecto de creación de la ventanilla única comprensiva del diseño de los procedimientos de gestión transversales de las actuaciones que procedan en el tratamiento integral contra la violencia de género.

**Objetivo 4.** Propiciar la mejora continuada en las actuaciones dirigidas a favorecer la erradicación de la violencia de género.

Este objetivo viene a definir las actuaciones orientadas a facilitar que la prestación de los servicios se realice con los máximos niveles de calidad, eficiencia, eficacia y con garantías para la ciudadanía, avanzando y profundizando en la mejora de la respuesta institucional ante la violencia de género, a través de la investigación, del conocimiento y de la formación y especialización de las y los profesionales.

- Organizar, gestionar y evaluar el IX Congreso anual para el estudio de la violencia de género.
- Impulso y realización de investigaciones y estudios sobre la prevención de la violencia de género y protección integral a las víctimas con las universidades y otras instituciones.

Por otra parte, los indicadores del programa 31T hacen referencia al ámbito de la violencia de género y, por tanto, todos ellos están afectados por el género. Se ha realizado un esfuerzo importante de revisión y ampliación de los indicadores de impacto, de resultado y de realización para que puedan medir los objetivos estratégicos, los objetivos operativos o las actuaciones a las que hacen referencia.

Respecto a la adaptación de herramientas de información, para el desarrollo de las políticas del programa 31T, se cuenta como principal sistema de información con el Punto de coordinación de las órdenes de protección de violencia doméstica y de género en la Junta de Andalucía. Aunque se realizan mejoras continuas en la herramienta, así como en la plataforma que analiza estadísticamente la información contenida en ella (OBI), estando ambas herramientas ya adaptadas para recoger los datos relativos a personas desagregados por sexo.

Finalmente y relacionado con la formación al personal del programa en materia de igualdad entre mujeres y hombres, la Dirección General de Violencia de Género tiene como objetivo que todas las personas que trabajen en el centro directivo tengan la formación y la sensibilización suficiente ante la igualdad de género, dada la especial sensibilidad del contenido del programa 31T Violencia de Género y Asistencia a Víctimas. Para ello, se planifica formación interna y externa constante a todo el personal de la Dirección General en materia de igualdad y violencia de género, mediante reparto de artículos especializados, facilidades para participar en cursos del IAAP o la celebración de reuniones periódicas de formación internas.

Se sigue, no obstante, contemplando la necesidad de una formación más completa en otras formas de violencia contra las mujeres como es la prostitución, la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual, la violencia económica, sexual, las violaciones, las mutilaciones genitales femeninas, los matrimonios forzados o el acoso sexual y por razón de sexo.

Asimismo, es importante la asistencia y participación del personal en todas las actividades de formación y difusión emprendidas por la Dirección General, como el Congreso anual para el estudio de violencia de las mujeres o los Foros para la gobernanza en materia de violencia de género. De esta manera, se facilita que el personal, además de formarse sobre la violencia de género, conozca a los colectivos que coordina y a los que va dirigida la formación que desarrolla (judicatura y fiscalía, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, personal de los servicios de apoyo a la justicia, etc.).



## 15.00 CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO

El Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio delimita, en concordancia con el Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, 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, la seguridad y salud laboral, así como la promoción de la igualdad en el marco de la negociación colectiva.

Por otro lado, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, contiene varias disposiciones que afectan a los ámbitos competenciales de actuación de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, fijados por el mencionado Decreto de la Presidenta, entre las que merecen especial mención las siguientes: igualdad de oportunidades en el acceso al empleo (artículo 22), seguridad y salud laboral (artículo 29), empleo en el sector público andaluz (artículo 31) y nuevas tecnologías (artículo 51).

Las competencias de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio son desarrolladas mediante la ejecución de diez 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 presupuestarios 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, formación para el empleo, ordenación comercial y artesanía, industria y minas, energía, tecnologías de la información y telecomunicaciones. Ello se traduce en el alto rango en la escala G+ que tienen asignados los programas de la consejería, de ellos cuatro tienen la máxima relevancia, G+, y cinco la clasificación con rango G.

Los objetivos y las actuaciones que emprenderá en el ejercicio 2018 para alcanzar la igualdad de género en el ámbito de los programas presupuestarios de la consejería se analizan a continuación.

### 11F ASESORAMIENTO EN MATERIA ECONÓMICA Y SOCIAL

El Consejo Económico y Social de Andalucía (CES), 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 las materias normativas de especial relevancia o trascendencia en la regulación de dichas materias, en la realización de estudios a iniciativa propia y en elaboración de su Memoria anual de actividades, según lo preceptuado en los puntos 1, 2, 3 y 4 del artículo 4 de la Ley 5/1997, de 26 de noviembre, del Consejo Económico y Social de Andalucía. El CES a lo largo de su andadura, ha puesto un especial interés y compromiso en el impulso, la promoción y el favorecimiento de la igualdad de género, tanto en las diversas actividades que lleva a cabo en el ejercicio de sus competencias, como en todas en las que colabora, por el carácter transversal de las políticas de género.

Dado que el Consejo Económico y Social de Andalucía tiene una relevancia de género medio-alta (rango G en la escala G+), en la elaboración del presupuesto para el ejercicio 2018 se ha incorporado un objetivo operativo específico de género y un objetivo operativo, que supone la incorporación de la perspectiva de género de manera transversal a otras actividades del órgano. Son los siguientes:

**Objetivo 1.** Incorporar la perspectiva de género a las actuaciones del Consejo.

**Objetivo 2.** Contribuir a la divulgación y fomento de la investigación y formación en materia socioeconómica y en igualdad de género.

En concreto, el objetivo relativo a incorporar la perspectiva de género a las actuaciones del Consejo, implica contribuir a la igualdad de género en el ejercicio de las funciones que legalmente tiene encomendadas el CES de Andalucía, incorporando la perspectiva de género en el análisis de las normas que le sean remitidas para su dictamen. Ello obligará a llevar a cabo un análisis de las normas a dictaminar desde la perspectiva de género, comprobando que contribuyen a la igualdad entre hombres y mujeres y hacer propuestas de observaciones, para la mejora en el tratamiento de género en la futura normativa andaluza, mediante la introducción de cláusulas o artículos en los que se propongan medidas o se eliminen comportamientos, con lo que refuerce la igualdad entre hombres y mujeres.

En cuanto a la distribución por sexo del personal del CES, en la última renovación de los miembros del Consejo llevada a cabo en 2014, y siguiendo lo regulado en el artículo 11 apartado 2 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía*, cabe señalar que se ha respetado la representación equilibrada entre mujeres y hombres, de tal modo que de los setenta y dos miembros del mismo, entre personas titulares y suplentes, el 47,2% de las mismas son mujeres frente al 52,8% de hombres.

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 una distribución equilibrada por sexo, haciendo un esfuerzo en aumentar el número de mujeres destinatarias de sus acciones.

En cuanto a las 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, contiene alrededor de 2.500 hombres y 1.200 mujeres, compuesta por personas de los ámbitos docente, político, administrativo y empresarial.

Para el ejercicio 2018, las líneas de actuación que el CES de Andalucía pretende llevar a cabo 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 los 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 la mujer 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, si lo estima la Comisión Permanente, sobre el análisis de la perspectiva de género y que aporten conclusiones para lograr avanzar en la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito socioeconómico.
- En cuanto a la participación en las Jornadas que anualmente se organizan, se obtendrán datos desagregados por sexo, tanto a nivel de personas asistentes como de aquellas que lleven a cabo las conferencias, ponencias o mesas redondas, y las que participan en la elaboración de ponencias de dictamen, en la composición del órgano y en la distribución de las ediciones que se publiquen.
- En cada número de la revista digital que el Consejo está elaborando, se propondrán temas de actualidad sobre la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito autonómico, nacional y europeo.
- 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.
- Finalmente, se asistirá a los actos organizados por el Instituto Andaluz de la Mujer y por la unidad de igualdad de género, colaborando 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 y presupuestos con la perspectiva de género, y fomentando la participación del personal del Consejo a este tipo de acciones.

En resumen, se continuará el compromiso 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.

### 31C SEGURIDAD, SALUD Y RELACIONES LABORALES

La Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, órgano gestor del programa presupuestario 31C, desarrolla competencias orientadas de forma específica a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. En concreto, el *Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio*, atribuye a la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, las siguientes competencias tendentes a posibilitar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral:

- El fomento y apoyo a la elaboración de planes de igualdad en las empresas, en colaboración con la consejería competente en materia de igualdad.

- La promoción y sensibilización para la conciliación de la vida personal y familiar, la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, así como la realización de campañas y acciones de formación que faciliten dicha conciliación.
- La investigación, formación, difusión y fomento sobre los aspectos laborales de la responsabilidad social corporativa.

El análisis de las desigualdades de género en el ámbito de actuación del programa se realiza en el capítulo de Realidad del presente Informe.

En virtud de estas competencias, la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral viene desarrollando en los últimos años actuaciones tendentes a posibilitar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y, con ello, contribuir a que desde las empresas se adopten medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres y que se integre el enfoque de género en los distintos aspectos de su actividad. Asimismo, desde la Dirección General se apuesta por romper el denominado techo de cristal en las empresas, que dificulta el ascenso de las mujeres a puestos de responsabilidad, desde el convencimiento de que la incorporación de las mujeres, tanto en los puestos de responsabilidad como en el resto de categorías profesionales, constituye una gran oportunidad que ha de ser aprovechada para aumentar la competitividad.

En cuanto al ámbito de la negociación colectiva, la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, como instrumento eficaz en la consecución de la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, trabaja en colaboración con las organizaciones sindicales para fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las mesas de negociación colectiva.

En el actual contexto económico, en el que las empresas se han de adaptar a velocidad vertiginosa a las nuevas necesidades demandadas por los mercados y en el que la mejora de la productividad es uno de los factores clave para conseguir aumentar la productividad, la incorporación de las mujeres tanto en los puestos de responsabilidad como en el resto de categorías profesionales, constituye una gran oportunidad que ha de ser aprovechada en toda su dimensión. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberá negociar con representantes de los trabajadores y las trabajadoras, en la forma que se determine en la legislación laboral.

Para el ejercicio 2018, a través de los créditos del programa presupuestario 31C, la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, por todo lo señalado se ha marcado, entre otros, el objetivo estratégico Fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Para su seguimiento y valoración se tiene previsto analizar la variación en el número de acciones desarrolladas para apoyar la presencia igualitaria de hombres y mujeres en el mercado laboral. Partiendo de este objetivo estratégico, el programa establece tres objetivos operativos que son los siguientes:

**Objetivo 1.** Incrementar la igualdad efectiva de hombres y mujeres en el ámbito laboral.

El objetivo se llevará a cabo prestando apoyo a proyectos destinados a la creación de servicios que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la corresponsabilidad. Y fomentando la realización de estudios, acciones innovadoras y actividades de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Para ello se analizará la variación en el número de entidades beneficiarias de acciones de fomento de la igualdad efectiva de hombres y mujeres en el ámbito laboral.

**Objetivo 2.** Incluir Planes de igualdad en pymes.

En este sentido, se trata de fomentar, apoyar y asesorar a empresas privadas con menos de 250 trabajadores y trabajadoras para el diseño, implantación y ejecución de planes de igualdad, midiendo la variación en el número de ayudas a pymes para fomentar el desarrollo de planes de igualdad.

Estos objetivos operativos se instrumentarán mediante las siguientes actuaciones previstas para 2018:

- Creación de servicios que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar mediante el desarrollo de proyectos destinados a la creación de servicios que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, otorgando subvenciones para la conciliación.
- Realización de estudios, acciones innovadoras y de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, otorgando subvenciones que tengan en cuenta estos criterios.
- Fomentar la elaboración de planes de igualdad en la pequeña y mediana empresa, mediante la concesión de ayudas.

Por otra parte, la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio ha desarrollado una política propia en materia de seguridad y salud laboral, que se viene traduciendo en la puesta en marcha de programas de actuación para la mejora de las condiciones de trabajo, el asesoramiento a las empresas para mejorar el control de los riesgos laborales, el control y la vigilancia de las condiciones de trabajo y la investigación de las causas de los accidentes laborales.

Como novedad, la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral trabaja en la tramitación de una nueva *Estrategia Andaluza de Seguridad Laboral para el periodo 2017–2022*, que vendrá a mejorar los instrumentos actuales para la lucha contra la siniestralidad, teniendo en cuenta la perspectiva de género, en un esfuerzo constante por evaluar y comprobar la eficacia de los principales programas de control de la siniestralidad.

Así, el objetivo estratégico: “Garantizar la seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras en Andalucía.

Dicho objetivo tiene una doble vertiente en la que, por una parte, tratará de garantizar la seguridad y salud laboral de todas las personas trabajadoras de 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, y por otra, garantizar la seguridad y salud laboral del personal empleado público de la Junta de Andalucía. Esta obligación trae causa en el artículo 14.2 de la *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales*, que hace referencia a la obligación de la Administración de la Junta de Andalucía de garantizar la seguridad y la salud de sus empleadas y empleados en todos los aspectos relacionados con el desarrollo de su trabajo. Para realizar el seguimiento del cumplimiento de este objetivo, se analizará la variación porcentual del índice de incidencia en Andalucía respecto al ejercicio anterior y la variación porcentual del índice de incidencia normalizado de enfermedades profesionales en Andalucía respecto al ejercicio anterior.

Partiendo de este objetivo estratégico, se establecen dos objetivos operativos, para el ejercicio 2018, que son los siguientes:

**Objetivo 3.** Mejorar la gestión preventiva en las empresas andaluzas.

Apoyar la gestión de la prevención en las empresas andaluzas para facilitar su desarrollo, bajo criterios de sencillez, eficiencia y eficacia, prestando un adecuado tratamiento a las pequeñas y medianas empresas y a las personas trabajadoras autónomas, y considerando además las actividades que desarrollan los servicios de prevención como modalidad organizativa más habitual en Andalucía, mediante el desarrollo de acciones de sensibilización y formación en prevención de riesgos laborales.

**Objetivo 4.** Práctica de la vigilancia de la salud de las personas empleadas públicas de la Junta de Andalucía.

Los Centros de Prevención de Riesgos Laborales 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*. Y ello a través del desarrollo de actuaciones de vigilancia de la salud y procedimientos de adaptación de puesto de trabajo a personas empleadas públicas.

Estos objetivos se instrumentarán mediante las siguientes medidas o actuaciones:

- Desarrollar acciones de formación e información y sensibilización sobre las empresas andaluzas, concretamente, con acciones de sensibilización en prevención de riesgos laborales con enfoque de género.
- Reconocimientos médicos en los centros de prevención de riesgos laborales a personas empleadas públicas de la administración de la junta de Andalucía, mediante pruebas analíticas y pruebas radiodiagnósticas al personal empleado público.

### 31M CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES

El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL) es un órgano colegiado de participación institucional de los agentes económicos y sociales andaluces, creado por la *Ley 4/1983, de 27 de junio*, de naturaleza tripartita, que está conformado por las organizaciones

empresariales y sindicales más representativas en nuestra comunidad autónoma y la propia administración.

Es, por tanto, un órgano de diálogo social permanente en el ámbito de las relaciones laborales, cuyas funciones están orientadas a dinamizar las relaciones laborales entre empresas y personas trabajadoras en el ámbito andaluz, impulsando la negociación colectiva mediante la adaptación de los contenidos de los convenios colectivos a la nueva realidad sociolaboral, fomentando la formación y divulgación en este campo, y canalizando de manera dialogada y pacífica la conflictividad laboral inherente a los procesos de negociación.

De manera específica, es misión del CARL perfeccionar y desarrollar los contenidos de la negociación colectiva 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.

Para ello, se han perfilado determinadas líneas de trabajo que incorporan la perspectiva de género, integrando también dicho enfoque en las actuaciones previstas, tendentes a la promoción de la igualdad en el empleo y en las condiciones de trabajo en general.

En este sentido, el programa 31M dispone de un objetivo operativo de igualdad de género en el anteproyecto del presupuesto 2018, vinculado al objetivo estratégico de impulsar la fluidez y seguridad jurídica de los procesos de negociación y fomentar la renovación de los contenidos:

**Objetivo 1.** Incrementar en un 5% la participación de las mujeres en las comisiones negociadoras de los convenios sectoriales que se negocien en el año.

Para ello, se desarrollará una actuación consistente en la formulación de recomendaciones para lograr el incremento de la presencia de las mujeres en las comisiones negociadoras de los convenios colectivos que se firmen en cada anualidad. Y ello cuando en la composición de la comisión se aprecie un desequilibrio por razón de género, es decir, tanto si las mujeres no han estado presentes en la anterior comisión negociadora como cuando su presencia fue inferior al 40%.

La citada actividad dispone de dos indicadores, el primero de los cuales está destinado a conocer el número total de recomendaciones cursadas a las comisiones negociadoras (de los convenios que se negocien en el año) para el logro de la paridad en las mismas y el segundo está orientado a reflejar el porcentaje global de convenios colectivos que contienen cláusulas de género. Mide, por tanto, el grado de implantación en dichos convenios de las recomendaciones realizadas por el CARL sobre los contenidos propios de la negociación colectiva, en especial los relativos a la igualdad de trato y no discriminación por razón de género.

Asimismo, para el análisis del grado de consecución del objetivo operativo, se han incorporado dos indicadores de resultados, uno sobre la presencia de las mujeres en las comisiones de negociación de convenios, orientado a medir la presencia de las mujeres en las actas de constitución de las comisiones negociadoras que formalicen sus convenios en el ejercicio 2018. Para la operatividad de este indicador con respecto a la consecución del objetivo, la referencia de partida es el porcentaje de presencia femenina constatado en los

convenios negociados en 2017, que es de un 37%. Y un segundo indicador sobre las recomendaciones atendidas en materia de composición igualitaria, que mide las atendidas por las comisiones negociadoras en materia de composición igualitaria, con respecto al total de las enviadas por el CARL para la corrección de situaciones de desequilibrio por razón de género.

Por otra parte, se ha incluido la perspectiva de género de manera transversal a través de algunos de los indicadores de las actuaciones previstas, cuya desagregación por sexo está orientada a detectar las posibles brechas de género existentes.

**Objetivo 2.** Reducir en un 5% la negociación colectiva vencida.

La actuación vinculada a este objetivo consiste en la celebración de reuniones entre la comisión técnica del CARL y la comisión negociadora de los convenios y tiene asociado un indicador que recoge el número de presidencias (femeninas o masculinas) de convenios ofrecidas a las comisiones negociadoras para la agilización y/o desbloqueo de los procesos de negociación.

**Objetivo 3.** Potenciar la divulgación e investigación en materia sociolaboral.

Una de las actividades asociadas a este objetivo, consistente en la realización de actuaciones de formación para las personas que conforman las comisiones negociadoras de convenios colectivos sectoriales andaluces adheridos al Plan anual de apoyo a la negociación colectiva y tiene asociado un indicador sobre el número de personas asistentes a jornadas de formación CARL, desagregadas por sexo. Además, de manera transversal, en dichas actuaciones de formación se resaltarán la temática de género en la negociación colectiva.

**Objetivo 4.** Incrementar la eficiencia del Sistema extrajudicial de resolución de conflictos laborales de Andalucía (SERCLA).

Los indicadores de género vinculados al objetivo se orientan a detectar posibles brechas en el número de mujeres y hombres que participan en las actuaciones de mediación (número de hombres y mujeres mediadores), y conocer si los servicios ofrecidos por el sistema SERCLA se valoran por igual entre mujeres y hombres, mediante la realización de encuestas de calidad.

### 32A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO

Bajo la responsabilidad de la Secretaría General Técnica, el programa presupuestario 32A, con un carácter claramente instrumental, tiene por finalidad proporcionar servicios de carácter general, necesarios para el funcionamiento de los servicios comunes que dan apoyo a las secretarías generales y centros directivos adscritos a la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, mediante la prestación de soporte en materia jurídica, de personal, presupuestaria, informática, de contratación y de administración general.

Para el presupuesto 2018, el programa incluye los siguientes objetivos pertinentes al género:

**Objetivo 1.** Aumentar la eficiencia de los recursos humanos, económicos y materiales adscritos al ámbito de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio.

**Objetivo 2.** Impulsar la gestión presupuestaria y gestión del gasto con criterios de eficacia y eficiencia en el marco de austeridad.



**Objetivo 3.** Asesorar jurídicamente, coordinar e informar actividades normativas, tramitar recursos y resoluciones administrativas.

**Objetivo 4.** Planificar, gestionar, coordinar, formar y fomentar la conciliación familiar y laboral del personal.

**Objetivo 5.** Conseguir máxima eficiencia en la gestión de los recursos de la Unidad de igualdad de género, Unidad estadística y cartográfica, Unidad de transparencia y Unidad de información y atención ciudadana y biblioteca.

**Objetivo 6.** Proveer un servicio integral TIC a la consejería.

**Objetivo 7.** Coordinación de la contratación administrativa y patrimonial de la consejería.

Para llevar a cabo cada objetivo, las actuaciones específicas previstas son las siguientes:

- Seguimiento, control del presupuesto y gestión del gasto e ingreso.
- Tramitación de recursos, resoluciones administrativas y expedientes de responsabilidad patrimonial y contencioso-administrativo así como la elaboración de informes jurídicos y tramitación de normas de carácter general de la Junta de Andalucía y otras administraciones públicas.
- Cursos de formación y perfeccionamiento del personal y conciliación de la vida familiar y laboral, así como protocolos de acogida al empleado público, su presentación y formación.
- Gestión de las unidades de igualdad de género y transparencia, atención a la ciudadanía y biblioteca.
- Desarrollo, gestión y mantenimiento de los sistemas de información así como la dotación, gestión y mantenimiento de infraestructuras soporte de los sistemas de información y del puesto de trabajo.
- Tramitación de contratos administrativos y patrimoniales.

### 32D FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

La Dirección General de Formación Profesional para el Empleo es responsable del programa presupuestario 32D que se trata de un programa clasificado con el máximo rango G+, por contar con un mayor impacto positivo en la reducción de desigualdades entre mujeres y hombres.

Para el ejercicio 2018, el programa 32D establece como objetivo estratégico mejorar las condiciones de empleabilidad de las personas trabajadoras desempleadas y ocupadas a través de las acciones formativas de la formación profesional para el empleo.

Desde el punto de vista de género se trata de un objetivo pertinente, por tanto, siguiendo con lo estipulado en la *Orden de 26 de mayo de 2017, por la que se dictan normas para la*

*elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2018*, es necesario incorporar al menos un objetivo específico en materia de igualdad de género y sus indicadores asociados, así como las actuaciones que se implementarán.

Las convocatorias vigentes en la actualidad, que tienen como bases reguladoras de la *Orden de 3 de junio de 2016*, regulan el acceso a la oferta formativa de cursos dirigidas a personas trabajadoras desempleadas y ocupadas. Las beneficiarias de estas ayudas son las entidades que imparten los cursos (inscritas y, en su caso, acreditadas en el Registro de centros y entidades de formación para el empleo) que se encuentran obligadas, entre otras cosas, a garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Como objetivos operativos para el ejercicio 2018, el programa 32D dispone de los siguientes:

**Objetivo 1.** Incrementar la formación y la empleabilidad de personas trabajadoras desempleadas.

**Objetivo 2.** Favorecer la mejora continua de la cualificación profesional de las personas trabajadoras ocupadas.

**Objetivo 3.** Fomentar la empleabilidad a través de experiencias mixtas de formación y empleo.

**Objetivo 4.** Incrementar el análisis, control, seguimiento y evaluación de la formación profesional para el empleo.

**Objetivo 5.** Promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el acceso a la formación profesional para el empleo. Este último, se incluye como objetivo operativo de igualdad de género. Para implementar este objetivo, se llevarán a cabo actuaciones en las acciones formativas vigentes en la actualidad, asegurando el acceso igualitario a la oferta formativa por parte de hombres y mujeres.

La *Resolución de 11 de abril de 2017, de la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo*, establece el procedimiento para la selección del alumnado participante en las acciones formativas de formación profesional para el empleo, dirigidas, en este caso, a personas trabajadoras desempleadas. Entre los criterios de baremación, se valora preferentemente a las mujeres o la pertenencia a colectivos prioritarios, entre los que se incluye al colectivo de mujeres víctimas de violencia de género. Además, en caso de empate, se considerará la puntuación obtenida por pertenencia a colectivo prioritario.

Por último, el enfoque de género se transversaliza en todos los objetivos, actuaciones e indicadores del programa presupuestario, dando cumplimiento a los principios de la *Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*.

#### 44J ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DEL SERVICIO DE TIEMPO LIBRE

La Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, a través del programa 44J, lleva a cabo la gestión de programas de tiempo libre, que comprende las actuaciones encaminadas a facilitar estancias en las residencias que componen la Red de

tiempo libre de la Junta de Andalucía en condiciones más ventajosas que las ofrecidas en el mercado a los grupos descritos en el *Decreto 15/1999, de 2 de febrero, por el que se regula el uso, la participación y la gestión de la Red de residencias de tiempo libre pertenecientes a la Administración de la Junta de Andalucía*, modificado por el *Decreto 27/2007, de 6 de febrero*.

Las plazas disponibles de estas residencias se distribuyen en dos grupos: un grupo de plazas reservadas a las personas trabajadoras y sus familiares (reserva para personas trabajadoras); y otro grupo destinado a determinados colectivos de especial atención (reserva general). A través de esta última se lleva a cabo el programa social “Conoce Tu Tierra”, destinado a proporcionar estancias vacacionales gratuitas a determinados colectivos considerados de especial atención, entre los que se encuentran las personas perceptoras de pensiones no contributivas y de la Seguridad Social de cualquier edad, personas jubiladas, personas mayores de 65 años, personas con discapacidad reconocida legalmente y mujeres víctimas de violencia de género.

Entre las actuaciones previstas del programa presupuestario 44J, destacan las siguientes:

1. Reserva general: programa “Conoce Tu Tierra”. Este programa social destinado a los colectivos de especial consideración puede ser solicitado en su representación, por ayuntamientos andaluces, asociaciones, fundaciones y/o organizaciones sindicales. En cada ejercicio se fomenta una participación equitativa de hombres y mujeres entre los distintos colectivos beneficiarios del programa.
2. Grupo de reserva para personas trabajadoras. El 95% de las plazas de estos centros están destinadas a personas 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 que manifiesta un alto nivel de participación (975 solicitudes en 2017) y gran aceptación, todo ello, con objeto de facilitar el acceso al ocio y descanso en condiciones económicas más favorables a un colectivo con mayores cargas familiares.

A finales del ejercicio 2017, las Residencias de tiempo libre de la Comunidad Autónoma de Andalucía habrán alcanzado una ocupación cercana a las 25.000 personas, de las cuales, al igual que en 2016, seguirá siendo mayor la presencia femenina que la masculina dentro del primer grupo de procedencia en una proporción del 52% mujeres y 48% hombres, mientras que en el segundo grupo de procedencia ha disminuido la presencia femenina en una proporción del 45% de mujeres frente al 55% de hombres.

Trasladando esta estimación a los distintos colectivos de personas residentes en estos centros, los resultados estimados del ejercicio 2017 son los siguientes:

1. Personas trabajadoras y familiares: alrededor de 15.800 personas de este colectivo habrán disfrutado de estancias en las Residencias de tiempo libre en 2017, continuando la tendencia manifestada en los anteriores ejercicios de ser mayoritaria la participación masculina, 51% de hombres, frente a la femenina, 49% de mujeres, porcentajes que guardan relación con los datos estadísticos de personas ocupadas proporcionados por el IECA según la Encuesta de Población Activa del INE, conforme al cual, 43% son mujeres, frente al 57% de hombres.

2. Personas mayores de 65 años, jubiladas o pensionistas: unas 7.500 personas de este colectivo habrán participado dentro del programa social “Conoce Tu Tierra”, superando aquí la participación de mujeres, de un 58%, a la de los hombres, del 42%, incremento que se explica por la mayor presencia de personas receptoras de pensiones de viudedad y de pensiones no contributivas, prevaleciendo en ambos casos la población femenina y con menores ingresos, como muestran los datos del INSS, según los cuales, las mujeres receptoras de pensiones contributivas por importe inferior al SMI roza el 70%, aunque su presencia ha sido menor que en 2016.
3. Personas con discapacidad: alrededor de 1.500 personas de este colectivo habrán disfrutado de estancia en las residencias de tiempo libre a través del mismo programa social, manteniéndose la misma representación que en 2016 de mujeres, del 54%, frente al de los hombres, 46%.

Para el ejercicio 2018 se ha introducido en este programa presupuestario el objetivo operativo:

**Objetivo 1.** Asegurar la presencia equitativa de mujeres y hombres dentro de los colectivos de personas jubiladas, pensionistas, con discapacidad (programa Conoce Tu Tierra).

De esta manera se plasman las medidas adoptadas en ejercicios anteriores encaminadas a facilitar el ocio y descanso en sectores de la población donde resulta menor la presencia femenina, como es el caso de las personas receptoras de pensiones contributivas, así como facilitar la conciliación familiar en el colectivo de personas con discapacidad, donde su presencia es mayor, para lo que se tomará en cuenta la variación de solicitudes de este programa social y de plazas de hombres y mujeres. Asimismo, continuará ofreciéndose un turno preferente para familias numerosas y fomentándose entre las entidades solicitantes el ofrecimiento de plazas al colectivo de mujeres víctimas de violencia de género, cuya participación sigue siendo muy escasa.

## 72A ENERGÍA E INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS TECNOLÓGICOS

Este programa presupuestario 72A tiene como fin el desarrollo de la sociedad de la información y los servicios tecnológicos a la ciudadanía en el ámbito de nuestra comunidad autónoma y la promoción, el fomento y el seguimiento de los sectores, industrial, energético y minero de la comunidad, así como la seguridad minera, industrial y del sistema energético. Dichos ámbitos dotan de un carácter estratégico a este programa, en aras a alcanzar los objetivos de actuación fijados por la Unión Europea para la próxima década.

En relación con las actividades de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, la mayor parte de las actuaciones que desarrolla dentro de este programa presupuestario tienen un impacto limitado desde la perspectiva de género ya que la mayoría de ellas están dirigidas al fomento del uso de las energías renovables, al ahorro y la eficiencia energética, así como a la planificación, fomento, ordenación y administración industrial y minera. Las políticas que desarrollan los sectores industrial, energético y minero, pueden tener un efecto directo sobre las diferencias entre hombres y mujeres, por lo que durante los últimos años se

han realizado y se están llevando a cabo actuaciones, encaminadas a conocer la distribución por sexo de los profesionales que desarrollan su labor en estos sectores.

En la Dirección General de Telecomunicaciones y Sociedad de la Información, el desarrollo de la sociedad de la información y los servicios tecnológicos en la ciudadanía, la empresa y la administración constituye un pilar estratégico fundamental en el que debe basarse el cambio hacia un nuevo modelo económico y social, que permita la creación y el fomento de un empleo sostenible de calidad.

En cuanto a nuestra situación de partida, aunque se trata de un proceso que no puede considerarse culminado, la sociedad de la información es hoy ya una realidad presente en Andalucía. El significativo impulso y desarrollo de los últimos años ha permitido que la comunidad autónoma haya avanzado notablemente en su proceso de incorporación a la sociedad de la información. Por otro lado, las actuaciones dirigidas a la ciudadanía han sido fundamentales en este ámbito, con el objeto de eliminar las brechas digitales, esencialmente las derivadas de los desequilibrios de género, que si bien es cierto disminuyen en las generaciones más jóvenes persisten en función de la edad y la situación de algunos grupos de mujeres.

Estas finalidades se desarrollan a través de los siguientes objetivos y actuaciones en materia de género:

**Objetivo estratégico 1.** Promoción del desarrollo inteligente de Andalucía mediante un sector TIC sólido, como elemento generador de innovación y de competitividad para el conjunto de la economía andaluza, que actúe como catalizador y favorezca la renovación del modelo productivo a través del incremento de la productividad y la competitividad de las empresas y emprendedores, incrementando su incorporación al mercado digital (comercio electrónico, presencia online, facturación electrónica). Fomento del desarrollo de la innovación social y capacitación en el ámbito de las TIC; mejora de las infraestructuras de telecomunicaciones de forma integral, vertebradora y sostenible. Promoción de la seguridad y confianza digital en el ámbito de la ciudadanía, las empresas y la administración andaluza. Incremento de la eficiencia y accesibilidad de la administración pública andaluza a través de las TIC aplicadas a la mejora de los servicios públicos y al gobierno abierto.

**Objetivo 1.** Promoción del acceso sociedad de la información en igualdad de oportunidades e incremento de la competitividad y productividad empresarial mediante el fomento de la innovación y uso de las TIC con especial atención a la perspectiva de género.

Dentro de las competencias de la Dirección General de Telecomunicaciones y Sociedad de la Información, en lo relativo al apoyo en proyectos estratégicos de innovación, la implantación de la sociedad de la información y el conocimiento y la inclusión digital e-igualdad, se contempla para el 2018 una serie de programas y proyectos en los que se integra la perspectiva de género y que se potencian y desarrollan acciones iniciadas durante el presente ejercicio y anteriores.

En relación con el impulso al emprendimiento de base innovadora y fomento de empresas de nueva creación en el ámbito de las tecnologías de la información y comunicación, destacan los programas *Minerva* y *Andalucía Open Future*, dos iniciativas de colaboración público-privada que tienen como fin el impulso de la innovación y el emprendimiento de base

tecnológica para el apoyo a mujeres y hombres emprendedores. En estos programas, de especial referencia en la comunidad autónoma como motores de un empleo de calidad, del desarrollo económico y del progreso de Andalucía, se aprecia una escasa participación de mujeres. Es por ello que en el ejercicio 2018 se comenzará a realizar la medición con el fin de identificar posibles brechas. Para ello, se incluirán indicadores de impacto relativos al “porcentaje de hombres/mujeres con cargo directivo (CEO) en startups tecnológicas”, “porcentaje de hombres/mujeres empleados o socios en startups tecnológicas”. En base a esta prospectiva inicial, se comenzará el estudio de actuaciones encaminadas a potenciar la presencia de mujeres en ambos perfiles y a la inclusión de la perspectiva de género en los indicadores previstos en el presupuesto de 2018.

A través de los distintos proyectos y programas de acceso a la sociedad de la información de la ciudadanía, se pondrán en marcha actuaciones para la eliminación de la brecha digital de género, así como para la eliminación de la brecha digital existente entre otros colectivos y grupos de personas.

Para el impulso y desarrollo de proyectos de innovación social que contribuyan a disminuir esta diferencia entre hombres y mujeres, una de las principales iniciativas es la Red de acceso público a Internet. Se aglutinan en torno a esta red un conjunto de centros que ofrecen servicios con el objeto de incorporar y acercar las nuevas tecnologías a las mujeres y los hombres, contribuyendo a disminuir la brecha digital y promover y facilitar su e-inclusión y capacitación TIC. Para ello se registran el número de hombres y mujeres que asisten a los centros, actividades ofertadas en los centros dirigidos a mujeres, así como las mujeres que finalizan dichas actividades. Aunque en este último año las nuevas altas de personas registradas ha sido menor en el caso de las mujeres, se ha visto incrementada su participación en las actividades, siendo el número de hombres registrados de un 50,3% y el de mujeres del 49,7%. Sin embargo, entre las personas que finalizan la actividad el número de mujeres es de un 54,8% mientras que entre los hombres es de un 45,2%. En cuanto a las actividades registradas en los centros que van dirigidas a mujeres, éstas han supuesto en el último año un 43,3%, habiendo disminuido en 4,8 puntos porcentuales con respecto al año anterior. Desde la Red de acceso público a Internet en 2018 se continuará desarrollando estas actividades que contribuyen a disminuir la brecha de género en el uso de las nuevas tecnologías promoviendo la capacitación TIC de las mujeres.

El proyecto Andalucía Compromiso Digital focaliza su acción en los municipios andaluces de población superior a 20.000 habitantes, donde la incidencia de otros programas de desarrollo de la sociedad de la información es menor, y presta servicios de información, sensibilización, asesoramiento y capacitación en las TIC como elemento indispensable para la mejora de la empleabilidad, la incorporación al mercado laboral, la integración social y, en definitiva, la mejora de la calidad de vida. Este proyecto de innovación social contempla entre sus objetivos la eliminación de la brecha digital de género como muestra la mayor presencia de mujeres que de hombres en el programa en el caso de personas beneficiarias. Las mujeres participan activamente en los servicios ofertados desde el proyecto, el 61,4% de personas activas son mujeres frente al porcentaje de hombres que es 39,1%. No obstante, la participación como personas voluntarias del mismo sigue siendo menor entre las mujeres (46,6%) que entre los hombres (53,4%).

Entre las actuaciones TIC específicas dirigidas a mujeres para combatir la brecha digital de género se encuentran las siguientes:

- “Concurso Niñas y TIC”, en colaboración con el IAM y la Consejería de Educación, para promocionar las vocaciones TIC entre las niñas andaluzas.
- Colaboración activa en el “Plan de actuación para el impulso del talento y las vocaciones STEM en las niñas andaluzas” a través de acciones formativas y de sensibilización en centros escolares y centros ACD.
- Jornadas de sensibilización TIC para la mejora de la empleabilidad de las mujeres, en colaboración con las empresas mecenaz digitales y ayuntamientos adheridos al proyecto.
- Colaboraciones con asociaciones de mujeres que han sufrido violencia de género.

La iniciativa Andalucía es Digital tiene como objetivo unificar la presencia en Internet de todas las políticas, iniciativas y servicios que se ofrecen en relación al desarrollo de la sociedad y la economía digital en Andalucía. Pretende promocionar una nueva forma de relación administración–ciudadanía a través de Internet, fomentando la conversación y la implicación activa de la sociedad en general y, en particular, de las mujeres. Con el objeto de valorar el impacto de género de los programas mencionados de fomento del acceso a la sociedad de la información de la ciudadanía y del uso de las TIC entre mujeres y hombres, se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- La recogida de datos que se lleven a cabo de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.
- Se recopilará la información que exista en los proyectos sobre el impacto de género que se prevé que tengan las actuaciones vinculadas a los mismos, incluyendo la igualdad de oportunidades como objetivo transversal al programa.

En cuanto al sector empresarial, el impulso del sector TIC en Andalucía, el fomento de la innovación y modernización en las pymes andaluzas, la incorporación de las tecnologías de la información a sectores estratégicos de la economía andaluza y el crecimiento del mercado digital en Andalucía son objetivos que incluyen la perspectiva de género en el desarrollo de todas sus actuaciones e iniciativas.

La Estrategia de impulso del sector TIC Andalucía 2020 (Estrategia TIC2020) constituye el planteamiento estratégico de la Junta de Andalucía para favorecer el desarrollo y consolidación del sector de las tecnologías de la información y la comunicación en nuestra región, con la que se pretende conseguir un sector TIC andaluz consolidado y competitivo, significativo en la economía regional, y elemento generador de innovación y de competitividad para el resto de sectores productivos de la economía regional.

Esta estrategia, además de contemplar de manera concreta en todos sus planes y acciones la perspectiva de género a través de indicadores con esta dimensión, de la búsqueda de paridad en todas sus actividades y grupos de trabajo o de la utilización del lenguaje inclusivo, tiene un programa de actuación con el objetivo específico de disminuir la brecha de género

existente en el sector TIC andaluz, eliminar los estereotipos y roles de género existentes, desarrollar las capacidades de las mujeres en dicho entorno y conseguir la participación activa de las mujeres para aprovechar su capacidad, talento y creatividad. Dicho programa se extiende temporalmente hasta 2020 (se inició en 2017) y se financia completamente con el programa presupuestario 72A.

Durante el 2017 se han puesto en marcha dos proyectos para definir las actuaciones de este programa en dos áreas diferenciadas por el colectivo sobre el que se incide:

En el área de la necesidad empresarial, analizándose la situación en cuanto a iniciativas públicas y privadas, indicadores, redes de asociacionismo, eventos y premios relacionados con la promoción de la igualdad de género en el sector TIC andaluz, y definiéndose mecanismos para su implantación y promoción en Andalucía. En el ámbito de las vocaciones de las mujeres andaluzas en estudios técnicos, pilotando un posible programa de actuaciones.

Derivados de esos planes de actuación, durante el 2018 destacan las siguientes acciones:

- Puesta en marcha dentro de los programas de voluntariado gestionados por la consejería de un plan de actuación para el fomento de las vocaciones en estudios técnicos, aportando el material y la formación al voluntariado.
- Actuaciones de apoyo a los servicios de orientación de los centros de enseñanza para fomentar vocaciones en estudios técnicos, aportando directrices y material de soporte.
- Organización de jornadas de sensibilización para empresas sobre las posibilidades, beneficios y márgenes de mejora que aportan a su estructura la puesta en marcha de políticas eficientes de integración de las mujeres y la aplicación de los planes de igualdad en la empresa, siendo un indicador y factor de crecimiento económico de la misma.
- Organización de jornadas de encuentro con empresarios y empresarias internacionales del sector TIC donde la incorporación de las mujeres está mucho más avanzada, así como empresas reconocidas por haber vinculado la noción de crecimiento económico y rentabilidad con la noción de diversidad y bienestar en el trabajo.
- Reconocimiento al papel de las mujeres en el sector TIC a través de diversas actividades (premios y sesiones informativas entre otras).
- Incentivación de la participación de las mujeres en las actividades formativas puestas a disposición del sector TIC en el ámbito de la Estrategia TIC2020.
- Búsqueda de la paridad en todos los comités y grupos de trabajo derivados de la estrategia TIC2020 y del Plan de Acción de Empresa Digital.
- Facilitación e incentivación de la participación de mujeres andaluzas en las redes de mujeres del sector TIC.
- Promoción de las redes de mujeres y asociaciones de empresarias del sector TIC.



- Al amparo del artículo 13 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*, priorizar a las empresas de menos de 250 personas empleadas que posean un Plan de igualdad, como beneficiarias de las actuaciones de la estrategia.
- Promover la participación de las mujeres en los espacios de decisión en el ámbito del sector (colegios y asociaciones principalmente) con el objetivo de incrementar su presencia.
- Actuaciones de mentorización de mujeres TIC para ayudar a las mujeres del sector a tener visibilidad y alcanzar puestos de liderazgo.

En el ámbito del fomento de la inversión empresarial, la creación de empleo estable y de calidad es el principal reto de la sociedad andaluza actual. La dificultad en el acceso a la financiación empresarial sigue siendo un obstáculo manifiesto para el desarrollo de los planes de inversión de las empresas andaluzas, especialmente para las pymes. En este sentido, la Junta de Andalucía ha ejecutado en los últimos años instrumentos de apoyo para facilitar incentivos financieros que redujeran las barreras al desarrollo empresarial.

En la actualidad, la Agencia IDEA actuando como organismo intermedio de la subvención global de Andalucía Competitividad–Innovación–Empleo FEDER Andalucía 2014–2020, gestiona y ejecuta dos órdenes para la concesión de subvenciones a las empresas para el desarrollo industrial, la mejora de la competitividad, la transformación digital y creación de empleo en Andalucía así como para la promoción de la investigación industrial, el desarrollo experimental y la innovación empresarial en Andalucía, con el objetivo común de facilitar el acceso a las empresas andaluzas de los mencionados incentivos financieros.

En la elaboración de ambas Órdenes, de conformidad con el mandato de transversalidad recogido en artículo 5 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*, se han tenido en cuenta los principios y normativa sobre igualdad de género contenidos, en particular en la referida norma y en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. En este sentido, las mencionadas órdenes, entre los requisitos que deben reunir las empresas solicitantes para la obtención de las subvenciones, establecen que no podrán obtener la condición de beneficiaria de las subvenciones reguladas en dichas órdenes 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.

Adicionalmente a lo anterior, la *Orden 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 creación de empleo en Andalucía*, determina la

discriminación positiva en la cuantía del incentivo a la hora de valorar el proyecto empresarial como elemento dinamizador en la consecución de la reducción de la brecha de género existente en las empresas andaluzas.

Por cuanto los sistemas de información vinculados a la tramitación y gestión de las órdenes de incentivos generan un gran volumen de información susceptible de parametrización y análisis (solicitantes, empleo comprometido, empleo mantenido...), se ha determinado como objetivo para el ejercicio 2018 la elaboración de un informe de diagnóstico de los sistemas, de tal manera que permita que, en los ejercicios 2019 y siguientes, se puedan definir indicadores y objetivos adecuados, que permitan una correcta evaluación futura de la aportación en materia de igualdad de género de los incentivos concedidos por la agencia, así como de su aportación a la reducción de la brecha de género existente en las empresas andaluzas.

En el ámbito interno de la entidad, en referencia a las relaciones con su personal por cuenta ajena, la agencia IDEA ha establecido una serie de actuaciones en materia de igualdad de género tales como el uso de un lenguaje no sexista en sus actuaciones de comunicación, adopción de medidas para la consecución de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar o la igualdad retributiva y de acceso y selección de personal. Como objetivo específico en el PAIF se incluirá la elaboración de un informe anual relativo al cumplimiento de las actuaciones internas aprobadas en materia de género.

**Objetivo 2.** Desarrollo de la administración inteligente e impulso de las comunicaciones electrónicas en otras administraciones y fomento e implantación y desarrollo de las infraestructuras de telecomunicaciones y red corporativa de la junta de Andalucía. Este objetivo contempla a su vez distintas finalidades, que pretenden integrar de modo efectivo la perspectiva de género mediante las actuaciones que lo desarrollan.

En el contexto de la innovación y modernización de las administraciones públicas a través de las TIC, 2018 supondrá el punto de partida de la ejecución del “Plan de acción Andalucía smart 2020”, a través del cual se avanzará en el objetivo de “smart region” con el que se pretende una Andalucía conectada y un desarrollo inteligente de sus ciudades y municipios. Este plan, que tiene como uno de sus objetivos la participación de las mujeres y los hombres en un modelo sostenible de ciudades inteligentes, contempla la utilización de indicadores de impacto y de realización para medir de forma fiable y sistemática el estado de avance del documento. En cualquier caso, la relación de indicadores a utilizar para el plan incluye su desagregación por sexo en los casos que proceda.

La plataforma de tramitación MOAD (Modelo Objetivo de Ayuntamiento Digital) se ha constituido en un modelo sostenible de gobierno electrónico de la administración local de Andalucía. En 2018 se tiene previsto poner en marcha la acreditación de nuevas empresas TIC y su incorporación al Registro administrativo de empresas acreditadas. Sobre estas empresas inscritas se iniciará análisis y diagnóstico desde la perspectiva de género para identificar posibles brechas de género.

En cuanto al impulso de seguridad y la confianza digital en las TIC en el ámbito de la Administración de la Junta de Andalucía, durante el 2017 se aprobó el nuevo Plan de seguridad y confianza digital Andalucía 2020 para el período 2017–2020. Entre las acciones encaminadas a identificar posibles desigualdades en materia de género, se van a realizar

acciones de diagnóstico aprovechando la encuesta anual sobre el estudio del estado de la seguridad TIC en la Junta Andalucía. De forma adicional, se realizarán acciones de diagnóstico aprovechando la realización de distintas actividades formativas y divulgativas. El diseño y la planificación de las actuaciones necesarias en materia de formación tendrán en cuenta la perspectiva de género, tanto en su dimensionado como en el análisis de los resultados obtenidos, contribuyendo de esta forma a la obtención de indicadores parciales orientados a género.

La Red corporativa de telecomunicaciones de la Junta de Andalucía se configura como un referente en cuanto a gestión integrada de las telecomunicaciones a nivel autonómico, tanto por el elevado número de organismos que abarca como por su magnitud en cuanto a servicios contratados.

Dentro de la tarea de revelar posibles brechas digitales de género en este ejercicio, la encuesta para la evaluación de los servicios ofrecidos por la Red corporativa de telecomunicaciones de la Junta de Andalucía de 2016 arrojó como resultado la existencia de un mayor porcentaje de hombres entre las personas que intervienen en la gestión de los servicios de telecomunicaciones en los distintos organismos de la Junta de Andalucía (74,5% de hombres frente a un 25,5 % de mujeres). Por su parte, el grado de satisfacción general de los servicios prestados por la Red corporativa entre los hombres es de 7,69 puntos sobre 10 y entre las mujeres de 7,08. Estos resultados ponen de manifiesto la menor presencia de mujeres entre los responsables de las telecomunicaciones en los diversos organismos, lo que tendría que llevar a un estudio de las causas que lo provocan y a la adopción en toda la Junta de Andalucía de políticas que promuevan la igualdad de género entre dichos puestos de responsabilidad.

Durante el próximo ejercicio se llevarán a cabo actuaciones que permitan identificar y poner de relieve posibles brechas de género adicionales en la Red corporativa de telecomunicaciones y las causas que las puedan generar, fomentando la mayor participación de la mujer.

**Objetivo estratégico 2.** Convertir la industria en el motor del nuevo modelo productivo de Andalucía.

**Objetivo 3.** Industrializar Andalucía, aumentar el empleo industrial, mejorar la innovación, internacionalizar las empresas industriales.

**Objetivo 4.** Garantizar la seguridad de las instalaciones industriales.

La Dirección General de Industria, Energía y Minas está inmersa desde hace varios años en un proyecto muy ambicioso de administración electrónica de la consejería, mediante el que se pretende habilitar la tramitación electrónica de la mayoría de sus procedimientos administrativos. Este proyecto no se ha limitado a posibilitar la tramitación electrónica, sino que está suponiendo una revisión completa de los procedimientos y normativa actual, en cuanto a plazos, documentación, etc., en línea con lo establecido en la directiva de servicios y con el *Acuerdo del 27 de enero 2009, del Consejo de Gobierno, por el que se aprobó un Plan de medidas de simplificación de procedimientos administrativos y agilización de trámites.*

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 2016 de los distintos tramitadores puestos en marcha, se obtienen este resultado.

Respecto a los instaladores eléctricos, que tramitan certificados de instalación de baja tensión, en el sistema TECI, de los datos obtenidos a 31 de diciembre de 2016, de un total de 5.628 personas instaladoras, el 95,62% (5.382) de ellas tienen un titular o representante masculino frente al 4,35% de mujeres (245). Por otra parte, el personal técnico está integrado por 6.052 personas, de las que más del 98,05% (5.934) son hombres, mientras que se sitúa en un 1,93% (117) el número de mujeres.

El 6,66% (174) de declaraciones responsables de empresas de servicios presentadas durante el año 2016 en el tramitador HAPR (Habilitaciones profesionales) lo han sido por mujeres frente al 75,14% (1.962) presentadas por hombres. En el mismo tramitador y en el mismo período de tiempo, el personal instalador registrado está formado por 0,76% (48) de mujeres y 92,74% (5.841). En 2015 este personal estaba constituido por un 0,59% (30) de mujeres y el 99,41% de hombres (5.110).

Los datos obtenidos del tramitador Puesta en marcha de instalaciones (PUES) ofrecen un total de 20.410 instalaciones industriales, de las cuales han sido firmadas por mujeres el 4,58% (960) y por hombres el 92,79% (19.450). Existen 552 (2,63%) en los que no figura el sexo.

Los datos del tramitador de Formación sectorial y examen (FOSE), de las personas que se han presentado a los exámenes para la obtención de habilitaciones profesionales en el área de industria, energía y minas en las convocatorias de 2016 es de un 97,54 % (3.458) hombres frente a un 2,45 % de mujeres (87).

El número de personal de inspección de Organismos de control que trabajan en Andalucía, registrados en SIOCA, es de 489, siendo 133 mujeres (27,20%) y 356 hombres (72,80%).

Mediante la implantación y generalización de 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 puede 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 permiten facilitar la conciliación con la vida personal, laboral y familiar contribuye también a la consecución de la igualdad.

En cuanto al fomento de la competitividad, desarrollo tecnológico e innovación empresarial, la Secretaría General de Innovación, Industria y Energía, una vez aprobado el Programa operativo FEDER de Andalucía 2014–2020, ha aprobado 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, que introduce elementos de discriminación positiva a favor de la modificación del rol de género.

La orden establece una forma de cuantificación de la subvención a conceder, determinando un porcentaje sobre la inversión total que plantea la empresa para su proyecto. El cálculo de este porcentaje se realiza en función, por un lado, de la tipología del proyecto que se plantea, más un porcentaje adicional que varía en función de una serie de características adicionales.

En una de estas características adicionales es donde se encuentra la respuesta a esa desigualdad detectada, apoyándose de forma preferente a empresas participadas mayoritariamente por mujeres. Además también se podrá acceder a esta característica adicional si se cuenta 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.

Por otra parte la orden apoya con subvenciones la edición e implantación de planes de igualdad en las empresas. Otras medidas de apoyo a la conciliación familiar y las certificaciones en responsabilidad social corporativa y de empresa familiarmente responsable son también tenidas en cuenta.

Por otro lado, la Estrategia industrial de Andalucía 2020, aprobada por *Acuerdo del Consejo de Gobierno de 19 de julio de 2016*, tiene en cuenta los principios de igualdad de género y transversalidad, estableciendo objetivos concretos orientados a aumentar la incorporación de las mujeres en empresas tecnológicas y del sector industrial en las que están menos representadas. En la descripción de la mayoría de las medidas se advierte que se implementarán aplicando criterios que favorezcan la igualdad de género.

**Objetivo estratégico 3.** Situar la minería andaluza en un referente nacional e internacional.

**Objetivo 5.** Actualizar los sistemas de información y facilitar el acceso a los mismos, mejorar los registros y modernizar la gestión administrativa.

**Objetivo 6.** Mejorar la integración ambiental de la actividad minera e impulsar la investigación en esta materia.

Por Acuerdo de 28 de junio de 2016 del Consejo de Gobierno, se aprobó la Estrategia minera de Andalucía 2020, en la que se incluye la perspectiva de género y se establecen acciones relativas a la elaboración de planes de igualdad en las empresas.

En cuanto a los datos referidos a empleo en el sector minero, las estadísticas mineras, confeccionadas a partir de los datos obtenidos de los Planes de labores, arrojan los siguientes resultados, para el último año completo registrado (2016): 6.962 hombres y 718 mujeres.

A la vista de estos se comprueba que la presencia de la mujer (9,35% del total) sigue siendo aún escasamente representativa respecto a la del hombre, ocupando principalmente puestos administrativos, siendo escasa la presencia de mujeres en puestos técnicos y menor aún en puestos de operario.

Por su parte, la puesta en producción 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), tiene como objetivo una gestión más eficaz y eficiente de la información y con ello de la administración minera. Continúa en desarrollo la ampliación de los contenidos y la mejora del SIGMA, adecuando, reforzando y ampliando la información ofrecida, y su optimización como herramienta informática para la actualización de la información en tiempo real y su conexión con la plataforma común de tramitación.

Para las personas usuarias registradas en el Portal andaluz de la minería se adaptó la herramienta informática permitiendo la segregación de datos por sexo. Los datos relativos a número de personas usuarias registradas están a su vez segregados en las categorías generales y directores/as facultativos (DF), cada uno con roles diferentes dentro de dicho Portal.

Analizando los datos registrados en 2016 se constata una presencia activa de mujeres usuarias generales que alcanza el 24,34% del total de personas usuarias generales con datos desagregados por sexo. En el caso de la categoría Directores/as Facultativo registrados figura un 13,04% de mujeres. Como se ve, el porcentaje de mujeres en ésta última categoría es inferior al obtenido para las personas usuarias generales del mismo sexo, algo que viene motivado por la escasa presencia de mujeres en titulaciones universitarias relacionadas con los campos de la minería o la geología; sin embargo, se observa un ligero incremento del porcentaje de mujeres directoras facultativas (1,52% más que en el año 2015).

La modernización telemática de la tramitación administrativa en este ámbito permite facilitar la conciliación con la vida personal, laboral y familiar, contribuyendo también a la consecución de la igualdad.

**Objetivo estratégico 4.** Alcanzar un sistema energético bajo en carbono, democrático, competitivo, seguro y de calidad con uso de recursos energéticos limpios y autóctonos.

**Objetivo 7.** Mejorar la eficiencia energética, calidad suministro, reducir consumo energía; aumentar el aporte procedente de fuentes renovables.

**Objetivo 8.** Mejorar los sistemas de información asociados al sistema energético y sus operadores.

El 30 de julio de 2015 fue aprobado por la Comisión Europea el Programa operativo FEDER ANDALUCÍA 2014–2020, tras lo cual se ha publicado la *Orden de 23 de diciembre de 2016, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de incentivos para el desarrollo energético sostenible de Andalucía en el período 2017–2020*, financiada con los créditos del eje 4 del Programa operativo.

Las bases reguladoras tienen tres líneas de incentivos dirigidas a fomentar el ahorro, la eficiencia energética y la aplicación de recursos renovables en el ámbito de la edificación y de distintos sectores de actividad, así como la movilidad sostenible y la implantación de redes inteligentes en el ámbito energético, y no incluye ninguna medida discriminatoria entre hombres y mujeres.

Respecto al consumo de energía, toda la población andaluza es consumidora potencial de energía y en función del sexo, su distribución es un 50,65 % de mujeres y un 49,35 % de hombres, según los datos publicados por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (Fuente: IECA. Sistema de información multiterritorial de Andalucía 2016) y no se detectan desigualdades por razón de sexo en el acceso a estos recursos.

Sí establece como una de las prohibiciones para obtener la condición de persona y entidad beneficiaria o entidad colaboradora, haber sido sancionada o condenada por resolución administrativa firme o sentencia judicial firme por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente.

En las solicitudes y formularios que se acompañan a la convocatoria de los incentivos se incorpora, la identificación de hombres y mujeres tanto en el caso de solicitantes personas físicas, como en el caso de representantes de personas jurídicas.

Por otro lado, el documento de planificación energética vigente, la Estrategia energética de Andalucía 2020, aprobada el 27 de octubre de 2015 por el Consejo de Gobierno, establece como principio la integración de toda la ciudadanía en los procesos de planificación energética, teniendo en cuenta los principios de igualdad de género y transversalidad. En función de las diferentes demandas se establecerán medidas específicas adaptadas a las necesidades diferenciales de mujeres y hombres y otros colectivos. También en medidas relacionadas con la divulgación y la formación.

#### 76A ORDENACIÓN Y PROMOCIÓN COMERCIAL

Este programa tiene entre sus principales objetivos, favorecer el aumento de la competitividad de las pymes comerciales, la creación y el mantenimiento de empleo estable en el sector, mejorando la empleabilidad a través de la formación y la cualificación profesional, la potenciación del comercio urbano a través de la cooperación empresarial y el apoyo a la promoción de la calidad y modernización de la artesanía de Andalucía.

Por primera vez en 2018, el presupuesto del programa 76A “Ordenación y promoción comercial” cuenta con un objetivo estratégico de género: “Promover la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el sector comercial”. Por consiguiente, a las tradicionales medidas que se vienen aplicando en los instrumentos de gasto de este programa, fruto de las previsiones contenidas en el Plan integral de fomento del comercio interior de Andalucía, en el Plan integral de fomento de la artesanía de Andalucía y en el Plan de activación del comercio ambulante en Andalucía, se sumarán las actuaciones específicas en materia de igualdad que se llevarán a cabo para la consecución de los objetivos de género.

Estas nuevas actuaciones específicas en materia de igualdad de género en el sector comercial están dirigidas principalmente en la concienciación de los agentes para aumentar la presencia de las mujeres en las posiciones relevantes del sector comercial y, sobre todo, a la realización de estudios que nos aporten un diagnóstico de la situación de las mujeres en el sector comercial que permita la fijación de una agenda por la igualdad de género en dicho sector.

Así, el presupuesto 2018 cuenta con dos objetivos estratégicos. El primero de ellos, “Favorecer el aumento de la competitividad del sector comercial y la creación de empleo”, si bien no es un objetivo específico de género, tiene vinculados objetivos operativos cuyas actuaciones contribuyen a fomentar la igualdad de mujeres y hombres en el sector comercial.

**Objetivo 1.** “Favorecer el aumento de la competitividad de las pymes comerciales”, y

**Objetivo 2.** “Apoyar la promoción de la calidad y modernización de la artesanía en Andalucía, así como la potenciación del sector congresual y ferial”.

Concretamente, y dentro del objetivo operativo de “Favorecer el aumento de la competitividad de las pymes comerciales”, está prevista una actuación consistente en la convocatoria de ayudas que favorezcan la competitividad del sector comercial. Una de las líneas estará destinada directamente a las pymes con establecimiento comercial, para las que se prevén dos medidas. 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. En segundo lugar, que se valoren positivamente las solicitudes de ayudas de aquellas pymes comerciales que hayan implantado planes de igualdad o acrediten la creación de puestos de trabajos femeninos o de menores de 35 años en los 12 meses anteriores al inicio del plazo de presentación de las solicitudes. Asimismo, toda la información recogida para los indicadores debe ir desagregada por sexo.

Esta actuación cuenta con un indicador en materia de igualdad, que es el “porcentaje de pymes que puntúan en criterios de igualdad”, fijado en el 10%.

También está prevista la convocatoria de ayudas para la modernización y fomento del comercio ambulante con la finalidad de ponerlo en valor dentro del conjunto de la economía de la comunidad, aumentando la profesionalidad de las personas comerciantes ambulantes, mejorando sus condiciones de trabajo y logrando mayor calidad en esta actividad comercial. Esta línea de subvenciones también cuenta con la misma condición para ser beneficiaria de no haber sido sancionadas en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas discapacitadas. Así mismo se valora positivamente que el proyecto de inversión o las actuaciones a subvencionar contengan medidas que impulsen desde el municipio el acceso de mujeres emprendedoras al comercio ambulante. Por último, se establece como obligación que en toda la recogida de datos se desagreguen por sexo.

Asimismo, está prevista la convocatoria de subvenciones para revitalizar los centros urbanos y otras asociaciones de comerciantes, cuya normativa de aplicación prevé también varias medidas. Por una parte la prohibición de obtener la condición de persona o entidad beneficiaria a 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 las asociaciones que en su proceso de admisión o en su funcionamiento discriminen por razón de sexo. Por otra parte prevé como actuación subvencionable la realización de campañas de promoción de ventas, animación comercial y publicidad, siempre que el contenido de dichas campañas y promociones tenga en cuenta la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de los hombres y las mujeres, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 57 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de*



*la igualdad de género en Andalucía.* Se contempla asimismo como criterio de valoración la inclusión en el proyecto cuya subvención se solicita de actuaciones de efectiva consecución de igualdad de género, como planes de igualdad o medidas de conciliación de la vida laboral y familiar para sus empleadas y empleados.

Por otro lado, dentro del objetivo operativo “Apoyar la promoción de la calidad y modernización de la artesanía en Andalucía, así como la potenciación del sector congresual y ferial” contempla un indicador desagregado por sexo: variación anual del número de inscripciones en el Registro de Artesanos, consistente en la identificación de la dedicación de mujeres y hombres a los distintos oficios artesanos a través del Registro de artesanos y artesanas de Andalucía. Debe además destacarse que este operativo se concreta en una actuación consistente en la convocatoria de ayudas que favorezcan la competitividad de las pymes artesanas, en cuya normativa reguladora se ha previsto valorar positivamente que la empresa cuente con mayor número de trabajadoras que de trabajadores en el momento de presentación de la solicitud.

Por otro lado, en el sector de la artesanía se continuará trabajando en actuaciones dirigidas directamente al fomento de la igualdad, como son:

- impulsar convenios con organismos públicos y privados para el asesoramiento a mujeres emprendedoras artesanas;
- la articulación de colaboraciones para que las personas jubiladas y prejubiladas con gran trayectoria profesional y empresarial apoyen y asesoren a mujeres jóvenes o desempleadas sobre los diversos oficios artesanales;
- impulsar cursos de formación específica en materia de artesanía, incluida la encaminada a la inserción laboral de mujeres jóvenes o desempleadas,
- así como la mentorización de maestras artesanas a jóvenes con vocación de artesanas.

El presupuesto 2018 también cuenta, como se ha señalado anteriormente, con otro objetivo estratégico específico en materia de género: “Promover la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el sector comercial”. Se trata de impulsar medidas que contribuyan a promover la igualdad efectiva de mujeres y hombres tanto en términos de empleo como de titularidad de los negocios, así como en cuanto a su representatividad en los órganos de asesoramiento y participación del sector. Para ello resulta indispensable contar con un diagnóstico de las desigualdades de género en el sector que permita hacer una planificación adecuada a medio plazo, de modo que se pueda contar con una agenda por la igualdad en el sector comercial.

Como indicadores de impacto de este objetivo estratégico se han señalado, en primer lugar, el aumento de la presencia femenina en posiciones relevantes dentro del sector comercial. En 2016, el porcentaje de participación de mujeres en órganos de representación fue del 46% frente al 54% de hombres. Se espera alcanzar en 2018 el 50%. Como segundo objetivo estratégico se ha previsto la variación del porcentaje de negocios cuyo titular es una mujer. En 2015, las titulares de establecimientos comerciales eran el 16,7%.

Este objetivo estratégico cuenta con dos objetivos operativos:

**Objetivo 3.** “Fomentar la concienciación de los agentes implicados sobre la necesidad de promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el sector comercial”, cuyos

indicadores de resultado son la variación en el porcentaje de participación de mujeres en órganos de representación en 2016 de 54% hombres y 46% mujeres, en donde se espera alcanzar al 50%, y la variación en el número de publicaciones dirigidas al sector comercial en materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, habiéndose previsto un mínimo de dos publicaciones.

Para la consecución de este objetivo, se ha previsto una actuación consistente en la concienciación y fomento de la participación y la representación de la mujer en posiciones relevantes del sector comercial, cuyo cumplimiento se medirá con los siguientes indicadores: Mujeres en el Consejo Andaluz de Comercio 50%; Mujeres en la Comisión de Artesanía 50%, Publicaciones realizadas en materia de igualdad 2.

**Objetivo 4.** “Conocer la realidad de partida de hombres y mujeres en el sector comercial para la fijación de una agenda por la igualdad en el sector”, cuyos indicadores de resultado son la variación del número de estudios específicos en temas de igualdad en el sector comercial y la variación del número de datos desagregados por sexo en el sector comercial, teniendo en cuenta que los valores de partida son cero en el primero por no contar con estudios de este tipo, y que en el segundo los datos desagregados por sexo disponibles son únicamente los del Registro de artesanos, los candidatos a Premios Andalucía de comercio interior, y los proporcionados en materia de empleo por el Instituto Nacional de Estadística y el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Se espera aumentar a 4 el número de datos desagregados por sexo.

Para la consecución de este objetivo, se ha previsto una actuación consistente en la realización de estudios específicos y encuestas en materia de igualdad en el sector comercial, cuyo cumplimiento se medirá con los siguientes indicadores: Estudios realizados en materia de igualdad 1; Encuestas realizadas en materia de igualdad 1. En la actualidad el valor de ambos indicadores es cero.

## 15.31 INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

### 310 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

La función del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, es profundizar y desarrollar acciones encaminadas a inculcar en la ciudadanía andaluza, y de manera más específica en nuestra población activa, una nueva cultura de la prevención de riesgos laborales (PRL) 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. Fue creado en 2006 fruto del consenso con los agentes sociales y económicos. Se ocupa igualmente del análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como de la promoción y apoyo de la mejora de las mismas, con especial atención a las pequeñas y medianas empresas, a los trabajadores autónomos y a los sectores de mayor riesgo.

La integración de la perspectiva de género ha sido, desde la creación del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, un principio transversal de actuación. En el ámbito de las competencias del Instituto, las encuestas de condiciones de trabajo muestran las mayores desigualdades entre hombres y mujeres. En estas encuestas es el propio colectivo trabajador el que opina sobre las condiciones en que desempeña su labor, y sobre las actuaciones preventivas de sus empresas, y muestra su grado de satisfacción con las mismas. Se obtiene igualmente información desagregada por sexo sobre los riesgos psicosociales y otros factores emergentes, percibidos por las personas encuestadas.

**Objetivo.** Promover que todos los proyectos de investigación en materia de seguridad y salud laboral en relación con la gestión preventiva y con las condiciones de trabajo, incluyan el análisis de posibles desigualdades en materia de género.

Para la consecución del objetivo de igualdad de género, se prevé llevar a cabo las siguientes actuaciones en 2018:

- Análisis tanto de las condiciones de trabajo relativas a la seguridad y salud laboral como de la gestión preventiva, incluyendo, entre otras acciones, la realización de encuestas, con datos desagregados por sexo y preguntas específicas encaminadas a determinar las desigualdades en materia de género en las referidas materias objeto de análisis.
- 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 transversal.
- Acciones formativas en 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. Se contemplarán como indicadores diferenciados por sexo las personas asistentes a las acciones, con el objetivo de aumentar la asistencia de mujeres.
- Acciones de difusión del concepto de cultura preventiva a la sociedad andaluza en general. Igualmente se contemplarán como indicadores diferenciados por sexo las personas asistentes a las acciones, con el objetivo de aumentar la asistencia de mujeres.

Los resultados de las distintas acciones serán divulgados a través de la página web del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, sin perjuicio de la utilización de otras vías de difusión, como las redes sociales o publicaciones en formato papel.

## 15.39 SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO

### 32L EMPLEABILIDAD, INTERMEDIACIÓN LABORAL Y FOMENTO DEL EMPLEO

La Agencia Servicio Andaluz de Empleo (SAE), como órgano gestor de las políticas activas de empleo de orientación, intermediación y fomento, contribuye al acceso al mercado de trabajo, mediante instrumentos que faciliten las transiciones al empleo (desde la educación, desde otro empleo o desde el desempleo), la permanencia de la población trabajadora en dicho mercado, favoreciendo el empleo estable y de calidad, y la mejora del capital humano

de las empresas, aportando nuevos perfiles que incorporen conocimientos y técnicas nuevas. Esta contribución se realiza desde la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la transparencia en la gestión y la optimización de los recursos públicos disponibles.

Los estatutos del SAE, aprobados por *Decreto 96/2011, de 19 de abril*, definen, en su artículo 5, los objetivos y funciones de la agencia, determinando como objetivos específicos el ejercicio de las competencias en materia de empleo y en particular, el fomento del empleo, la orientación e información, prospección y registro de demanda e intermediación en el mercado de trabajo. Todos estos objetivos redundan en la consecución del objetivo estratégico principal que persigue la agencia, la mejora de la empleabilidad de la ciudadanía andaluza en el contexto de la actual coyuntura económica.

Así, la agencia SAE gestiona su presupuesto con el fin de mejorar de la empleabilidad de los andaluces y andaluzas, generando nuevas oportunidades para que las personas desempleadas accedan al empleo, reduciendo las brechas, desajustes y desiguales existentes, tanto para determinados grupos poblaciones como las personas jóvenes o para colectivos específicos como las personas con discapacidad o aquellas que se encuentran en situación de exclusión o con mayores dificultades para la inserción (como puede ser el caso de las personas desempleadas de larga duración). Se presta especial atención a la igualdad de género, cuya consecución es pretensión del Gobierno de la comunidad como objetivo transversal en todas sus políticas, y que es particularmente relevante en las políticas activas de empleo por cuanto ésta es un instrumento eficaz de lucha contra la desigualdad.

Los objetivos estratégicos de la agencia Servicio Andaluz de Empleo para 2018 son los siguientes:

Objetivo estratégico 1: Mejorar la empleabilidad de la ciudadanía andaluza.

Objetivo estratégico 2: Mejorar la calidad de los servicios.

Por otra parte, y como **objetivo** transversal incluido en el Objetivo estratégico 1, en todas las actuaciones, se contempla el fomento de la igualdad de oportunidades en el empleo entre hombres y mujeres en Andalucía. Dada la trascendencia de este objetivo de equidad, se ha definido para este año un objetivo operativo centrado en un sector económico que debe ser motor en la región, la industria, y en el que se han constatado diferencias, en las posibilidades de acceso y en la participación, en el empleo entre hombres y mujeres.

Los objetivos estratégicos son desarrollados por una serie de objetivos operativos anuales. En el caso del objetivo estratégico 1 "Mejorar la empleabilidad de la ciudadanía andaluza", se establecen cinco objetivos operativos:

**Objetivo 1.** Gestionar de forma integral la demanda de empleo y las necesidades de información y orientación profesional. Este objetivo se concreta en dos acciones fundamentales:

- Inscripción y clasificación de la demanda: el alta como demandante es el paso necesario para poder acceder al conjunto de servicios que el SAE pone a disposición de las personas tras su inscripción. Se realiza de forma personal e intransferible, para posibilitar la verificación de los datos aportados. Por su parte, la correcta clasificación de la demanda constituye el pilar fundamental para los procesos de intermediación de

las personas inscritas en el SAE, por cuanto no sólo supone disponer de información actualizada y veraz respecto al potencial humano de la región, sino que, además, es pieza clave para los procesos selectivos tanto para ofertas de empleo como para acceder a otros servicios y programas.

- Gestión de itinerarios personalizados de inserción: el itinerario personalizado de inserción (IPI), es la herramienta base de los procesos de orientación. Se define como un conjunto secuencial de acciones que se diseñan y desarrollan para mejorar la empleabilidad de la persona desempleada inscrita como demandante de empleo en el Servicio Andaluz de Empleo. Un IPI se inicia siempre mediante una acción personalizada e individual de diagnóstico o evaluación socioprofesional desarrollada por personal técnico de una unidad de orientación de la red “Andalucía Orienta”. En estas unidades se cuenta con personal profesional de la orientación, que atiende de manera individual o grupal a las personas demandantes, siempre desde un enfoque respetuoso con la diversidad y que tiene en cuenta las diferentes realidades a la hora de prestar sus servicios de orientación. Todas las acciones de los IPI se registran según los procedimientos establecidos por el SAE en el Servicio Telemático de Orientación (STO).

**Objetivo 2.** Atender las necesidades de las empresas en materia laboral y de recursos humanos. Este objetivo comprende diferentes actuaciones o servicios:

- Gestión de la intermediación en el empleo: la casación de oferta y demanda es una de las actuaciones que desarrolla la Agencia SAE; se trata, en definitiva, de lograr que las ofertas de empleo que presentan las empresas se cubran con las personas candidatas que reúnan los requisitos buscados o demandados. Así no sólo se consigue el resultado de la inserción de la persona desempleada sino que también se logra satisfacer las necesidades de la empresa que acude al servicio público de empleo en busca de personal. Como todos, este servicio se ofrece por el SAE de manera gratuita, y garantizando la igualdad de oportunidades y la total transparencia en sus procesos de captación, gestión, selección y envío.
- Agentes de empresa: para lograr un mayor acercamiento al tejido productivo andaluz, y dar una respuesta más personalizada a sus demandas en materia de personal, la Agencia SAE cuenta con el dispositivo de agentes de empresas. A través de una planificación anual de sus tareas, este dispositivo ofrece los servicios del SAE al empresariado andaluz, para definir y encontrar el perfil más adecuado para los puestos de trabajo que ofrecen. Además, apoyan la búsqueda de las personas candidatas más idóneas para dichos puestos entre las inscritas en el SAE, conciertan las entrevistas de trabajo e intentan cerrar en el menor tiempo posible la casación de oferta y demanda. Este personal técnico también informa a las empresas de los recursos que les ofrece la agencia, realizan una labor de investigación y prospección del mercado de trabajo para un mejor conocimiento del tejido empresarial y del mercado laboral, de tal manera que sus actuaciones se ajusten más a las necesidades territoriales y poblacionales, teniendo en cuenta las diferencias y diversidad poblacional en general, y las de género en particular.
- Actuaciones en relación a las agencias de colocación: el Real Decreto 1796/2014, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación, establece que son aquellas entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que en coordinación

y, en su caso, colaboración con el servicio público de empleo de Andalucía realicen actividades de intermediación laboral, que tienen como finalidad proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores las personas trabajadoras más adecuadas a sus requerimientos y necesidades. Además podrán desarrollar actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo, tales como orientación e información profesional, y con la selección de personal. Se precisa disponer de un marco de regulación de la actividad de estas entidades que actúan en el mercado de trabajo regional, de manera que se garantice el respeto al principio de igualdad en el acceso al empleo.

**Objetivo 3.** Posibilitar la inserción en el mercado de trabajo de las personas desempleadas en general. El objetivo se concreta en distintos programas y proyectos:

- Programas de inserción: prácticas en empresas y prácticas transnacionales. Disponer de experiencia profesional puede ser el punto diferencial y determinante para la inserción. A través de este recurso se busca adquirir dicha experiencia profesional de manera tutorizada, y proporcionar el conocimiento de los hábitos, prácticas y valores propios de los entornos laborales a los que la persona demandante aspira. Cuando estas prácticas se desarrollan en otros países, además se adquiere una serie de competencias y conocimientos que pueden favorecer la inserción. La mejor adecuación de estos programas a las realidades de las mujeres, mediante diseños específicos para potenciales personas beneficiarias procedentes de familias monoparentales o de colectivos en situación de exclusión, tiene incidencia directa en las políticas de igualdad de oportunidades.
- Promoción de la movilidad sectorial, funcional y geográfica. Red EURES: la red EURES, organismo de colaboración entre la Comisión Europea y los servicios públicos de empleo de los estados miembros del espacio económico europeo y otras organizaciones asociadas, facilita orientación y asesoramiento en la búsqueda de empleo y de profesionales.
- Incentivos a la contratación: en las diferentes líneas que se proponen para fomentar el empleo de calidad y estable (bono empleo, incentivos a la ampliación de la jornada laboral, incentivos al empleo estable,...) se recogen medidas especiales para el caso de la contratación de mujeres de cara a incrementar su presencia en el mercado laboral.
- Promoción de las políticas activas locales de empleo: se pretende promover la generación de empleo local mediante la adecuación de los territorios y mercados, planificando estrategias integrales o implementando medidas concretas de actuación, que tengan en cuenta la diversidad de la población.

**Objetivo 4.** Favorecer la inserción de colectivos en riesgo de exclusión.

Las actuaciones contempladas en este objetivo se enfocan a grupos de población que presentan especiales dificultades para su inserción. En ellos, además las mujeres suelen contar con un elemento de dificultad añadido, por lo que la promoción de la igualdad se hace aún más necesaria. Este objetivo comprende las siguientes actuaciones o servicios:

- Programa de orientación profesional y acompañamiento a la inserción: este programa tiene por objeto promover la consecución de la inserción laboral, a través de un apoyo intensivo en las fases de orientación e inicio de la actividad profesional a personas con especiales dificultades para la inserción y el desarrollo de la actividad laboral. Se requieren metodologías específicas para este acompañamiento dependiendo de las características específicas de estas personas, por lo que el tratamiento personal y diferenciado en busca de la normalización laboral es elemento fundamental de la igualdad.
- Integración laboral a través de empresas de inserción: esta línea busca la integración sociolaboral de las personas pertenecientes a colectivos en situación de exclusión social a través de su contratación en empresas de inserción. El objetivo es incentivar el mantenimiento de los contratos de las personas en situación de exclusión que desarrollen un itinerario personalizado que las capacite para su inserción en empresas ordinarias. Además de dar el apoyo para que estas empresas cuenten con personas especializadas en su tutorización y acompañamiento profesional. Se trata de favorecer la integración (laboral y social) a través del entrenamiento laboral, teniendo además en cuenta las características personales, a la vez que se valoriza socialmente a esta población.
- Planes integrales para colectivos en riesgo de exclusión social: a través del desarrollo de planes integrales y personalizados que combinan acciones de información, orientación, formación y prácticas profesionales que den respuesta a las necesidades específicas de la persona para mejorar su empleabilidad como un proceso holístico. Esta manera de actuación integral de las políticas activas de empleo se enmarca en las tendencias actuales y de futuro de los servicios públicos de empleo, en los que la atención personalizada y diferenciada es elemento de calidad y mejora.
- Incentivos a la contratación de personas con discapacidad: se incluyen aquí un conjunto de incentivos destinados a la integración laboral de las personas con discapacidad, tanto en centros especiales de empleo como en empresas ordinarias. Si las personas con discapacidad encuentran dificultades para la inserción, en el caso de las mujeres la inserción es aún más complicada debido a la doble discriminación, por lo que disponer de una serie de incentivos tanto en el mercado ordinario como en el protegido puede favorecer su situación para acceder a empleos estables y de calidad.

**Objetivo 5.** Incrementar el uso de las TIC por parte de las personas demandantes de empleo. Las actuaciones de esta línea se ven afectadas por la brecha digital que aún existe, por lo que en la medida en la que se desarrollan pueden favorecer a su disminución. Se compone de las siguientes líneas:

- Área de gestión de demandantes de empleo y área de gestión de empresas: estos espacios virtuales y diseñados de manera personalizada, están integrados en el Portal de empleo de la Junta de Andalucía, posibilitando que la ciudadanía pueda relacionarse y acceder a los servicios y programas del SAE.

- Dinamización zonas TIC en oficinas de empleo: con el fin de mejorar los servicios a la ciudadanía, minimizando tiempos y evitando y simplificando trámites, el Servicio Andaluz de Empleo cuenta con zonas TIC modernizadas y reforzadas en las oficinas de empleo. Estas zonas se constituyen como espacios reservados, claramente indicados y delimitados, donde se ofrecen herramientas que permiten resolver los trámites más comunes por medios telemáticos.
- Red de puntos de empleo: los puntos de empleo (PPEE), ubicados principalmente en localidades sin oficinas de empleo, permiten renovar, emitir documentación, consultar ofertas y realizar modificaciones de la demanda, además de contribuir a la reducción de los tiempos de espera para demandantes de empleo y facilitar una atención rápida y eficaz.
- GESCONTRAT@: gescontrat@ es la aplicación informática que el SAE pone a disposición de las empresas, de forma completamente gratuita, para gestionar y comunicar las contrataciones laborales de sus trabajadores y trabajadoras a través de Internet, desde su lugar de trabajo, evitando así desplazamientos a las oficinas de empleo.

El **objetivo 6**. Desarrollar actuaciones integradas de empleo que fomenten el empleo en sectores de actividad específicos y el **objetivo 7**. Apoyar la reducción de la subrepresentación de las mujeres en el sector industrial, están ligados, ya que para 2018 el sector de actividad sobre el que se va a actuar de manera intensiva es el industrial. La menor participación de las mujeres en el mercado laboral industrial ha conducido a la agencia a fijar una estrategia de intensificación y especialización de acciones para el empleo femenino en las empresas o proyectos a ejecutar en dicho sector. En definitiva, sobre las medidas recogidas en el objetivo operativo 1.7 (innovación y mejora de empleo en el sector industrial de Andalucía; mejora de la empleabilidad en el sector industrial; acciones de formación profesional para el empleo en el sector industrial; fomento del empleo en el sector industrial; desarrollo local en el sector industrial; y conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el sector industrial), se intensificarán las actuaciones que se destinen a las mujeres.

## AGENCIA DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO DE ANDALUCÍA (IDEA)

La agencia IDEA es una agencia pública empresarial de las previstas en el Anexo VII de la *Orden de 26 de mayo de 2017, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2018*.

La creación de empleo estable y de calidad es el principal reto de la sociedad andaluza actual. La consecución de este objetivo se logrará a través del crecimiento de la actividad económica, generada por más empresas y más competitivas, induciendo este crecimiento de actividad la creación de más puestos de trabajo y de mayor calidad. La administración pública autonómica ha de mejorar a través de los instrumentos que le son propios las condiciones para el desarrollo de la actividad económica y empresarial, con la certeza de que esto contribuirá a la reducción del desempleo.



La dificultad en el acceso a la financiación empresarial sigue siendo un obstáculo manifiesto para el desarrollo de los planes de inversión de las empresas andaluzas, especialmente para las pymes. En este sentido, la Junta de Andalucía ha ejecutado en los últimos años instrumentos de apoyo para facilitar incentivos financieros para reducir las barreras al desarrollo empresarial. Sin olvidar la validez de los apoyos a la innovación y al desarrollo, la coyuntura actual aconseja reforzar los instrumentos de fomento empresarial para la reducción de barreras a la inversión generadora de empleo y actividad, primando de manera clara la creación y mantenimiento de puestos de trabajo, y apoyando la innovación industrial y la especialización productiva, máxime aquella orientada dentro de las directrices de la Estrategia de Innovación de Andalucía 2014–2020 RIS3 Andalucía.

En la actualidad, la agencia IDEA actuando como organismo intermedio de la subvención global de Andalucía Competitividad–Innovación–Empleo FEDER Andalucía 2014–2020, gestiona y ejecuta, tanto la Orden de 5 de junio de 2017, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva a las empresas para el desarrollo industrial, la mejora de la competitividad, la transformación digital y la creación de empleo en Andalucía durante el período 2017–2020, como la Orden de 5 de junio de 2017, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas a la promoción de la investigación industrial, el desarrollo experimental y la innovación empresarial en Andalucía, con el objetivo común de facilitar el acceso a las empresas andaluzas de los mencionados incentivos financieros.

En la elaboración de ambas órdenes, de conformidad con el mandato de transversalidad recogido en el artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, se han tenido en cuenta los principios y normativa sobre igualdad de género contenidos, en particular en la referida norma y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En este sentido, las mencionadas órdenes, entre los requisitos que deben reunir las empresas solicitantes para la obtención de las subvenciones, establecen que no podrán obtener la condición de beneficiarias de las subvenciones reguladas en dichas órdenes las personas o entidades en quienes concorra alguna de las circunstancias siguientes:

- Haber sido sancionadas por resolución firme o condenadas por sentencia judicial firme por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- Haber sido sancionadas con la prohibición de concurrir a los procedimientos de otorgamiento de ayudas oficiales en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Adicionalmente a lo anterior, la Orden de 5 de junio de 2017, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva a las empresas para el desarrollo industrial, la mejora de la competitividad, la transformación digital y la creación de empleo en Andalucía durante el período 2017–2020,

determina la discriminación positiva en la cuantía del incentivo a la hora de valorar el proyecto empresarial como elemento dinamizador en la consecución de la reducción de la brecha de género existente en las empresas andaluzas. El punto 4 del artículo 6 de la citada orden establece que “el porcentaje de ayuda se calcula como un tipo mínimo en función de la tipología de proyecto solicitado, según los tipos de proyectos indicados en el artículo 2, al cual se le sumarán los porcentajes señalados en la tabla del presente artículo en función de las características adicionales que reúna el proyecto, según se detalla en Anexo III”. El precitado anexo III determina que “los proyectos que puedan encuadrarse en las tipologías establecidas en el artículo 2 de esta Orden y que cumplan con alguna de las siguientes características adicionales descritas a continuación, tendrán un plus de incentivo adicional en los términos previstos en la tabla del artículo 6”. Entre las distintas características adicionales, el punto 5 de dicho anexo refleja las siguientes:

- b) Proyectos de colectivos prioritarios: son proyectos promovidos por empresas participadas mayoritariamente por socios cuya edad sea inferior a 35 años y/o por mujeres y/o por parados de más de 45 años de edad, que lleven más de 2 años sin trabajar y/o por egresados o doctores retornados del extranjero cuya estancia formativa y/o laboral en el extranjero haya sido superior a 6 meses continuados. Se entenderá participación mayoritaria cuando alguno o ambos de los colectivos tengan la mayoría del capital social, siempre y cuando exista una vinculación real y efectiva con la empresa, ya sea como trabajadores o como administradores. Se incluirán en este epígrafe las «empresas de inserción» o «empresas protegidas».
- c) Plan de igualdad de género: incluye las empresas que cuenten con un Plan de igualdad de género que cumpla con los requisitos mínimos recogidos en el modelo de plan establecido en el Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía que se encuentre en situación vigente o sea el último publicado.
- d) Empresas que cuenten con certificado en responsabilidad social corporativa según la norma IQNetSR10 o certificado en empresa familiarmente responsable. La persona solicitante podrá obtener por esta característica adicional una puntuación tope del 6%: bien porque satisface el criterio d), o bien porque se acredita cumplir dos o más de los criterios a), b), c) de este apartado”.

Por cuanto los sistemas de información vinculados a la tramitación y gestión de las órdenes de incentivos generan un gran volumen de información susceptible de parametrización y análisis (solicitantes, empleo comprometido, empleo mantenido...), se ha determinado como **objetivo** para el ejercicio 2018 la elaboración de un informe de diagnóstico de los sistemas, de tal manera que permita que, en los ejercicios 2019 y siguientes, se puedan definir indicadores y objetivos adecuados, que permitan una correcta evaluación futura de la aportación en materia de igualdad de género de los incentivos concedidos por la agencia, así como de su aportación a la reducción de la brecha de género existente en las empresas andaluzas.

En el ámbito interno de la entidad, en referencia a las relaciones con su personal por cuenta ajena, la agencia IDEA ha establecido las siguientes actuaciones en materia de igualdad de género:

- Sensibilización y difusión del compromiso de la agencia en relación a la comunicación y lenguaje no sexista.
- Mantenimiento y desarrollo de protocolos en materia de acoso laboral por razón de sexo.
- Mantenimiento y desarrollo de medidas para la consecución de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
- Asegurar la igualdad retributiva.
- Garantizar la igualdad en la promoción profesional y desarrollo de carrera.
- Garantizar la igualdad de acceso y selección de personal.
- Mantenimiento y desarrollo de medidas de igualdad en materia de salud laboral.

Como objetivo específico en el PAIF se incluirá la elaboración de un informe anual relativo al cumplimiento de las actuaciones internas aprobadas en materia de género.

## 16.00 CONSEJERÍA DE FOMENTO Y VIVIENDA

### 43A VIVIENDA, REHABILITACIÓN Y SUELO

En el programa presupuestario 43A Vivienda, Rehabilitación y Suelo, gestionado por la Secretaría General de Vivienda y por la Dirección General de Vivienda, Rehabilitación y Arquitectura, el objeto de las actuaciones va encaminado a facilitar el acceso a una vivienda digna mediante ayudas a adquirentes o mediante el ejercicio del derecho de adquisición preferente, también mediante la concesión de ayudas a inquilinos, priorizando a personas en situación de especial vulnerabilidad, a las que se encuentren en especiales circunstancias de emergencia sociales incursas en procedimientos de desahucio o ejecución y a aquellas con determinados umbrales de ingresos. En el programa 43A también se incluyen diversas actuaciones dirigidas a entidades y personas jurídicas. En este sentido cabe señalar los programas destinados a facilitar el acceso a una vivienda digna, mediante las ayudas a promotores públicos o privados; los destinados a la rehabilitación sostenible de edificios residenciales, destinados a personas jurídicas (comunidades de propietarios fundamentalmente); los destinados a la rehabilitación de edificios públicos de destacado interés patrimonial y regeneración del espacio público; así como las acciones de cooperación internacional en materia de vivienda y rehabilitación.

Dentro de la política de igualdad de la Comunidad Autónoma, el derecho a la vivienda se considera uno de los ejes fundamentales atendiendo al Estatuto de Autonomía para Andalucía, la *Ley 4/2013, de 1 de octubre, de medidas para asegurar el cumplimiento de la función social de la vivienda*, la *Ley 1/2010, de 8 de marzo, reguladora del derecho a la vivienda en Andalucía* y la *Ley 13/2005, de 11 de noviembre, de medidas para la Vivienda Protegida y el Suelo*. Todo ello se plasma a su vez en el instrumento encargado de concretar la política de vivienda en la Comunidad Autónoma de Andalucía, constituido actualmente por el Plan de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía 2016–2020, regulado por el Decreto 141/2016, de 2 de agosto.

Hay que destacar que uno de los sectores económicos más vinculados con la vivienda, como es el de la construcción, se caracteriza por su extremada masculinización, ya que el 95,8% de las personas empleadas son hombres, y éstos suponen igualmente el 77,6% en la industria y el 72,6% en la agricultura.

Ciñéndonos al empleo cualificado en dicho sector de la construcción o en la conducción y operación de maquinaria móvil, se contabilizan sólo un 1,7% y un 1% de mujeres respectivamente, mientras que en los servicios de salud y el cuidado de personas o en el sector del empleo no cualificado en servicios se invierte esta situación, siendo mujeres el 76,6% de las personas ocupadas en el primer caso y el 80,5% en el segundo.

El programa presupuestario define como objetivo estratégico y principal en materia de igualdad de género:

Mejorar la igualdad de la inserción laboral por género mediante el fomento de la recuperación económica del sector de la construcción para reactivar la creación y mantenimiento del empleo estable en el mismo.

Recaerá sobre las obras a acometer en el parque público residencial de la comunidad autónoma, gestionado por la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía.

El desarrollo de la propuesta pasa por establecer los siguientes criterios en la licitación de las obras correspondientes a los programas de Renovación Urbana, de Rehabilitación, Reforma o Nueva Planta, de Mantenimiento y Limpieza y de Conservación y Mantenimiento del Parque Público de Vivienda:

- Será obligatorio el establecimiento de una cláusula de inserción sociolaboral contenida en la condición especial de ejecución del contrato para aquellos 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 2.350.000 euros.
- El porcentaje mínimo de reserva para las personas trabajadoras de inserción sociolaboral se establecerá en un 10% del número total de horas de trabajo de la obra. Esto supone una previsión presupuestaria de 235.000 euros.
- Además, para estos contratos, el porcentaje de reserva para la inserción sociolaboral deberá distribuirse entre mujeres y hombres, de tal manera que se garantice el equilibrio entre ambos sexos, entendiéndose por tal aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera, cada sexo ni supere el 60% ni sea menor del 40%.
- Se dará preferencia en la adjudicación del contrato, en el supuesto de empate, a aquella empresa que:
  - Tenga una plantilla con un mayor equilibrio entre mujeres y hombres en su conformación.
  - Tenga una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.
  - Tenga una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en las distintas categorías profesionales.
  - Tenga un Plan de Igualdad.

La actuación para alcanzar este objetivo operativo es la siguiente:

- Adecuación del parque público residencial, cuyas principales líneas de trabajo y medidas consistirán en:
  - Garantizar los fines sociales del Parque Público Residencial de titularidad y gestión de la Junta de Andalucía, mediante obras de rehabilitación, con especial atención a la rehabilitación energética, conservación y mantenimiento y resolución de los problemas de accesibilidad, incluyendo los programas de intervención social en el citado Parque. Sobre esta línea de actuación recaerá el objetivo específico antes aludido referido a la mejora de la igualdad de la inserción laboral por género.
  - En el marco de la financiación europea remarcar, finalmente, que el presente objetivo recoge las propuestas a incluir en la Iniciativa Territorial Integrada de la provincia de Cádiz, que en el ejercicio 2018 pretende, entre otros, la rehabilitación

y renovación del parque público residencial en ámbitos urbanos de la provincia de Cádiz sujetos a procesos de segregación social y graves problemas habitacionales: mejora de las condiciones de habitabilidad de las viviendas, y mejora de las dotaciones y condiciones de sus espacios públicos. También hay que destacar que aunque en 2017 termina la vigencia de la prórroga del Plan Estatal de Vivienda, los compromisos respecto de las Áreas de Regeneración y Renovación Urbanas, suscritas mediante Acuerdo de la Comisión Bilateral Junta de Andalucía y Ministerio de Fomento, pueden continuar en 2018 su ejecución hasta su terminación respecto a la financiación no estatal.

Dentro del objetivo estratégico Hacer real y efectivo el derecho a una vivienda digna y adecuada, base fundamental para el ejercicio del resto de derechos constitucional y estatutariamente consagrados, existe como objetivo específico en materia de igualdad de género el siguiente:

Facilitar el acceso a la vivienda a la ciudadanía en condiciones asequibles y evitar la exclusión social.

Con este objetivo operativo se pretende hacer real y efectivo el derecho a la vivienda mediante los programas de ayudas contemplados en el vigente Plan de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía 2016–2020, encaminadas a facilitar a la ciudadanía una vivienda en condiciones asequibles y evitando la exclusión social.

Las principales líneas de trabajo y medidas consistirán en:

- Facilitar el arrendamiento de viviendas mediante la concesión de ayudas a personas inquilinas, priorizando a aquellas en situación de especial vulnerabilidad, a las que se encuentren en especiales circunstancias de emergencia social incurso en procedimientos de desahucio o ejecución y a las personas con determinados umbrales de ingresos.
- Mantener, de acuerdo con lo previsto en el Plan de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía 2016–2020, aprobado por Decreto 141/2016, de 2 de agosto, las ayudas a personas adquirentes de vivienda protegida.
- Ejercicio de los derechos de adquisición preferente consagrados en la Ley de Tanteo y Retracto en Desahucio de Viviendas en Andalucía, actualmente en tramitación parlamentaria.
- Desarrollo de las medidas de fomento del alquiler de viviendas deshabitadas previstas en la Ley Reguladora del Derecho a la Vivienda y desarrolladas por el Plan de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía 2016–2020.
- Apuesta por la planificación municipal como instrumento de diagnóstico y ejecución, mediante la ayuda económica a las entidades locales para la implantación de los planes municipales de vivienda y suelo.

- Favorecer el acceso a la vivienda desde la autoconstrucción, que tiene por objeto la construcción de viviendas protegidas por sus futuras personas usuarias mediante aportación de trabajo personal, con la colaboración de la Administración Local en el proceso, consiguiendo con ello una importante reducción de los costes.
- Entrada en vigor de un nuevo Plan Estatal de Vivienda 2018–2021, actualmente en redacción y en el que se contemplan ayudas a personas inquilinas para el fomento del alquiler de viviendas.

#### 51A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE FOMENTO Y VIVIENDA

Los créditos asignados al programa presupuestario 51A son gestionados por la Secretaría General Técnica, la cual tiene un carácter eminentemente horizontal dedicado a impulsar, supervisar y contribuir al buen funcionamiento de los distintos órganos y unidades de la Consejería.

En la Secretaría General Técnica se desarrollan las funciones de la Unidad de Igualdad de Género previstas en el artículo 60 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, la cual coordina e integra la perspectiva de género en el ámbito competencial de la consejería y vela por la aplicación de la transversalidad de género en todas sus actuaciones.

Se marca como objetivo fomentar la igualdad de género a través de la Unidad de Igualdad de Género de esta consejería, garantizando que todas las publicaciones que se realicen integren la dimensión de género.

Durante el ejercicio 2016 se han tramitado siete órdenes y un decreto, contando todas ellas con el Informe de Impacto de Género elaborado por el centro directivo proponente, así como el correspondiente informe de observaciones emitido por la Unidad de Igualdad de Género.

Dentro del ámbito de actuación de este programa, se puede destacar la actualización de los servicios de información que se llevará a cabo con criterios de igualdad por el Servicio de Información Geográfica y Estadísticas, siendo responsabilidad de este servicio velar para que se incluya la perspectiva de género en los nuevos sistemas de información que se desarrollen en la consejería. En los Programas estadísticos y cartográficos de los últimos años se ha realizado un importante esfuerzo para realizar actividades estadísticas que incorporen la variable sexo. En este sentido, las actividades que incorporan la variable sexo son:

- En materia de transporte profesional: certificado de competencia profesional para el transporte, títulos de consejero de seguridad, certificado de aptitud profesional para el transporte y centros de formación de capacitación profesional.
- En materia de movilidad: transporte público interurbano de Andalucía.
- En materia de vivienda: Programa andaluz en defensa de las viviendas, demandantes de viviendas protegidas y actuaciones protegidas en materia de vivienda de Andalucía.

A lo largo del ejercicio 2017 se ha conseguido la desagregación por sexo de las estadísticas del Programa andaluz en defensa de las viviendas y de los demandantes de viviendas protegidas.

A través del Servicio de riesgos laborales, se implantará y aplicará el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, como instrumento para la efectiva integración de la prevención de riesgos laborales en la actividad de las unidades y centros de trabajo y el desarrollo y coordinación de todos los organismos implicados. En el diseño y aplicación de dicho Plan se integrará la perspectiva de género como estrategia para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en materia preventiva. Para el desarrollo y gestión del Plan de Riesgos Laborales se establecerán procedimientos documentados que determinen la forma de integrar de una manera efectiva la prevención en todas las unidades administrativas. Dichos procedimientos se recogen en un documento denominado “Manual de procedimientos de gestión de PRL”, que destaca la existencia del procedimiento de adaptación de los puestos de trabajo a las personas empleadas públicas especialmente sensibles y de protección a la maternidad.

En materia de contratación, en los pliegos propios que son los referentes a contratos de obra, se recoge como criterio de admisión la obligación para las empresas que tengan más de 250 trabajadores de aportar el Plan de Igualdad. En dicho Plan se fijarán los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. A tal efecto, las personas licitadoras deberán aportar dicho Plan así como los acuerdos adoptados en relación al mismo. A efectos de la aplicación de la preferencia en la adjudicación, las y los licitadores podrán presentar otras medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, siempre que las mismas permanezcan en el tiempo y mantengan su efectividad.

En los contratos de servicios y de suministros, los pliegos de cláusulas particulares (PCP) que se utilizan con carácter general son los que se encuentran publicados en la página web de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, los cuales, como no podría ser de otro modo, también recogen dicha obligación.

Dada la heterogeneidad de la documentación aportada en relación con la aplicación del Plan de Igualdad y para facilitar la labor de las mesas de contratación, se ha solicitado recientemente a la comisión consultiva de contratación pública un informe sobre la propuesta de medios para acreditar y aplicar dicho Plan.

Por otra parte, para garantizar la integración de la dimensión de igualdad de género se tiene como objetivo prioritario la participación equilibrada de mujeres y hombres en las actividades formativas que se organicen en la consejería, tanto en lo referente al profesorado como al alumnado. Para ello está prevista la realización de un estudio de la representación de mujeres y hombres en las actividades formativas.



## 51B MOVILIDAD, INFRAESTRUCTURAS VIARIAS Y DE TRANSPORTE

Son responsables del programa la Dirección General de Movilidad, órgano de planificación, gestión y desarrollo en materia de transportes y movilidad en la Comunidad Autónoma de Andalucía, y la Dirección General de Infraestructuras, órgano de planificación, gestión y desarrollo de las competencias en materia de carreteras y las demás infraestructuras viarias.

En el sector de la construcción se siguen detectando importantes desigualdades en cifras de ocupación entre mujeres y hombres. Según los datos publicados en la Encuesta de Población Activa, después de que se observara una mejora durante varios años en la evolución del porcentaje de puestos desempeñados por mujeres en este sector en Andalucía, pasando de representar el 3,7% en 2007 al 9,7% en 2012. Se produjo un descenso en la representación de mujeres en los siguientes años, pasado a situarse la presencia de mujeres en un 4,1% en 2015. Esta tendencia cambia en 2016, elevándose el porcentaje al 5,2%.

En el ámbito de la Dirección General de Movilidad, las actuaciones van destinadas a beneficiar a la ciudadanía en general recogiendo la idea de igualdad de género mediante la promoción de las necesidades de transporte para toda la ciudadanía en condiciones idóneas de igualdad social, de solidaridad territorial, de seguridad y accesibilidad para todas las personas y a la vez se promueven los transportes públicos como medio preferente para los desplazamientos cotidianos. Sin embargo, los patrones de comportamiento son claramente distintos entre hombres y mujeres en lo que se refiere a movilidad en transportes públicos. Las encuestas sociales de movilidad en las regiones urbanas de Andalucía publicadas por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía recogen que las mujeres realizan más desplazamientos de menor distancia que los hombres, y que estas son las principales usuarias y beneficiarias del transporte público colectivo cuando los viajes se realizan en los servicios urbanos de autobús y de metro, seguidos de los interurbanos y por último de los viajes en ferrocarril. El resultado de este seguimiento es que las mujeres son las principales usuarias del transporte público.

Así, la movilidad es un resultado donde entran en juego la situación laboral, el ciclo de vida, la presencia de personas dependientes y otras variables sociodemográficas. Las diferencias en las pautas de movilidad desde la perspectiva de género no se vislumbran tanto cuando se analiza el número de viajes realizados, sino cuando se analizan los motivos que los promueven, la localización de los mismos, y la forma de moverse, marcando todo ello la diferencia. Así, los resultados en el número de personas usuarias de transporte público en su conjunto en 2017 es de aproximadamente un 55% de hombres frente un 45% de mujeres.

Por tanto, la Dirección General de Movilidad, en su programa presupuestario para 2018, y dentro del objetivo general de desarrollo de las actuaciones relacionadas con la movilidad sostenible tiene un **objetivo** estratégico destinado a fomentar la igualdad de género: mejorar la demanda de transporte público colectivo y transporte no motorizado en Andalucía. Este objetivo pretende incrementar la demanda de transporte público colectivo en metros y tranvías, aumentando en un punto porcentual la participación de las mujeres en la movilidad pública mediante estas acciones de fomento del transporte público colectivo urbano y acciones de publicidad orientadas a ellas.

Las actuaciones previstas son:

- Aprobación de la Ley de Movilidad Sostenible, que introduce en todo su articulado la perspectiva de género, y es la primera de España que supeditará las infraestructuras y los servicios a su rentabilidad social y ambiental y recoge el diseño de toda la planificación de la movilidad a escala autonómica, territorial y urbana. Esta política de transporte público, donde las mujeres son principales usuarias, con previsión de inversiones y todo el marco de medidas para fomentar los desplazamientos a pie, en bicicleta, en transporte público, y en tren, favorece la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres. Destaca la transversalidad de la igualdad de género en las actuaciones en materia de movilidad.
- Garantizar durante la formulación de cada Plan de Transporte Metropolitano, la participación de la ciudadanía y tendrá en cuenta de forma efectiva el objetivo de la igualdad de género en el desarrollo de todas sus actuaciones, a la vez que contribuirán a fomentar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres. Para conseguir, desde la perspectiva de género, un cambio en la cultura empresarial y dentro del sector del transporte, en el caso de los contratos de gestión de servicio público regular de viajeros por carretera se ha establecido en los pliegos de licitación de estos que cuando se produzcan nuevas contrataciones de personas, estas deberán ser de mujeres hasta alcanzar los criterios de paridad.
- Realizar encuestas de movilidad desagregadas por género sobre número de personas que realizan viajes. Los consorcios de transporte metropolitano analizan los resultados de estas encuestas (viajes, número de hombres y mujeres, frecuencia, destino, etc.) para garantizar que los objetivos se cumplen en la línea de igualdad propuesta.
- La Dirección General de Movilidad con el fomento de las inversiones en transporte público multimodal, facilita en las áreas urbanas y metropolitanas el acceso al mismo. Estos desplazamientos en autobús, tren, tranvía, metro, bicicleta y a pie favorecen la igualdad entre mujeres y hombres.
- Participación de las mujeres en la movilidad pública mediante acciones de fomento del transporte público colectivo urbano, a pie y en bicicleta y acciones de publicidad orientadas a ellas.

## AGENCIA DE LA VIVIENDA Y REHABILITACIÓN DE ANDALUCÍA – AVRA

La Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía, incluida en el anexo VII de la *Orden de 26 de mayo de 2017, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2018*, propone el siguiente objetivo presupuestario con incidencia en materia de impacto de género:

**Objetivo:** Alcanzar el equilibrio entre mujeres y hombres a través del cumplimiento de las cláusulas que establecen 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.

- Será obligatorio el establecimiento de cláusula de inserción socio-laboral contenida en la condición especial de ejecución del contrato para todos aquellos contratos cuyo presupuesto de licitación sea igual o superior a 300.000 euros. Esto supone una previsión presupuestaria para mano de obra de los programas indicados de 2.350.000 euros.
- El porcentaje mínimo de reserva para las personas trabajadoras de inserción socio-laboral se establecerá en un 10% del número total de horas de trabajo de la obra. Esto supone una previsión presupuestaria de 235.000 euros
- Además, para estos contratos, el porcentaje de reserva para la inserción socio-laboral deberá distribuirse entre mujeres y hombres, de tal manera que se garantice el equilibrio entre ambos sexos, entendiéndose por tal aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera, cada sexo ni supere el 70% ni sea menor del 40%.
- Se dará preferencia en la adjudicación del contrato, en el supuesto de empate, a aquella empresa que:
  - Tenga una plantilla con un mayor equilibrio entre mujeres y hombres en su conformación.
  - Tenga una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.
  - Tenga una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en las distintas categorías profesionales.
  - Cuente con un Plan de Igualdad.

## 17.00 CONSEJERÍA DE TURISMO Y DEPORTE

Corresponden a la Consejería de Turismo y Deporte, en virtud del *Decreto 212/2015, de 14 de julio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería*, las competencias relativas al turismo y al deporte, mediante la planificación, la ordenación, la promoción y el desarrollo de dichas materias.

Los ingresos por turismo en Andalucía ascendieron a 19,2 miles de millones de euros en 2016, representando, añadiendo los ingresos por excursionismo, el 13,9% del PIB de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en una proporción superior al año 2015 (13,2%). Por lo que se refiere al empleo turístico, la distribución por sexo de la ocupación en la industria turística de Andalucía del año 2016 se compone de un 56,6% de varones (210,7 mil ocupados) frente a un 43,4% de mujeres (161,4 mil ocupadas). Esta distribución de la ocupación según el sexo es más parecida a la que presenta la economía andaluza en su conjunto. Puede encontrarse un análisis más amplio del sector turístico y deportivo en los correspondientes epígrafes del capítulo de Realidad.

Resulta de gran importancia la *Ley 5/2016, de 19 de julio, del Deporte de Andalucía*, que incorpora una visión social del deporte en 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. Además se basa en la apuesta por un deporte igualitario que fomente la práctica deportiva de hombres y mujeres y que fomente la participación de las mujeres en los órganos decisorios de las entidades deportivas.

Respecto a la estructura y organización de las federaciones deportivas, hay que destacar el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres que se recoge en el artículo 59 de la citada Ley, a la hora de nombrar a los miembros de las juntas directivas de las mismas. A ello se añade que en el artículo 6, dedicado al principio de igualdad efectiva, se establece que la Administración Pública de Andalucía fomentará e integrará la perspectiva de género en las políticas públicas en materia de deporte de conformidad con la legislación estatal y autonómica vigente y que, como principio para la consecución real y efectiva de la igualdad de género, la Consejería de Turismo y Deporte promoverá el deporte femenino mediante el acceso de las mujeres a la práctica deportiva, a través del desarrollo de programas específicos dirigidos a todas las etapas de la vida y en todos los niveles y, especialmente, en los de responsabilidad y decisión.

Además 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.

Por otra parte, el artículo 22 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía* establece que será un objetivo prioritario de la actuación de la Administración de la Junta de Andalucía la igualdad de oportunidades en el empleo. A tal efecto, se llevarán a cabo políticas de fomento del empleo y de la actividad empresarial que impulsen la presencia de mujeres y hombres en el mercado de trabajo, con un empleo de calidad, y una mejor conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Igualmente dispone que la Administración de la Junta de Andalucía desarrollará las medidas

de acción positiva destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la superación de las situaciones de segregación profesional, tanto vertical como horizontal, así como las que supongan desigualdades retributivas.

En desarrollo de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, el I Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía*, establece en el objetivo 1 de la línea de actuación 3 dedicada al empleo 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. Entre las medidas de dicho objetivo se 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.

#### 46A INFRAESTRUCTURAS, CENTROS Y ORDENACIÓN DEPORTIVA

A través del programa 46A Infraestructuras, Centros y Ordenación Deportiva, la Secretaría General para el Deporte gestiona los créditos necesarios para acometer las políticas de la Consejería de Turismo y Deporte competente en materia de infraestructuras, centros y ordenación deportiva.

En el ejercicio 2018 las actuaciones a acometer por la Secretaría General para el Deporte 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 las instalaciones de titularidad de la Junta, como en cuanto a la coordinación y cooperación en la ejecución de actuaciones en instalaciones de otras Administraciones, principalmente en las correspondientes a entes locales.

Para el ejercicio 2018, 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.

La perspectiva de género, en el programa presupuestario 46A, por la propia naturaleza de las actuaciones descritas, implica una implementación tangencial de la misma, materializándose, no obstante, en medidas como la adoptada en la convocatoria de subvenciones que la Secretaría General para el Deporte pretende llevar a cabo en el ejercicio 2018 para el fomento de equipamiento deportivo para clubes, en la que se prevé incorporar la perspectiva de género en el trámite de la valoración de los proyectos a presentar, incluyendo, entre los criterios que puedan determinar una mayor puntuación del proyecto, la adopción de medidas que fomenten la igualdad de género.

Asimismo, en los expedientes de contratación de obras tramitados con cargo a los créditos del programa presupuestario 46A, en los correspondientes pliegos de cláusulas

administrativas particulares, se incluye ente 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 que desarrollen otras medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades.

#### 46B ACTIVIDADES Y PROMOCIÓN DEL DEPORTE

En primer lugar, es preciso hacer 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.

Por otro lado, destacar que, según los datos extraídos de estudios, la realidad sobre la que actúa el programa muestra, entre otros datos, que en 2016 se expidieron un total de 411.480 licencias deportivas, de las cuales se observa que 352.851 corresponden a hombres (85,7%) y 58.629 (14,3%) a mujeres. 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. Además se apuesta por la inversión en trabajos de investigación científica.

Los objetivos de igualdad fijados para 2018 son los siguientes:

**Objetivo estratégico 1.** Fomentar la práctica deportiva entre todos los colectivos de la población andaluza.

La Dirección General de Actividades y Promoción del Deporte pretende llevar a cabo mediante las distintas líneas de subvenciones y ayudas públicas, algunas de nueva incorporación, atender las necesidades de la población andaluza en materia de actividades y práctica deportiva, así como mantener y fortalecer el tejido asociativo andaluz. Singularmente, en lo que respecta a las federaciones deportivas andaluzas, se prevé contribuir al fomento del deporte de rendimiento y alcanzar la ordenación, la organización y programación del deporte en edad escolar en Andalucía. Para la consecución de este objetivo se han previsto, entre otros, los siguientes objetivos operativos y las actuaciones en las que se adoptan medidas tendentes a disminuir la brecha de género:

**Objetivo 1.** Mantener el ejercicio de las funciones públicas delegadas establecidas en la *Ley del Deporte de Andalucía*.

Se fomenta el ejercicio de las funciones públicas delegadas en las federaciones deportivas andaluzas, según se establece en la *Ley del Deporte de Andalucía*, tratándose de entidades deportivas cuya finalidad es la práctica, desarrollo y promoción de las modalidades deportivas propias. En las nuevas Bases Reguladoras, establecidas mediante *Orden de 12 de mayo de 2017, para la concesión de subvenciones en materia de deporte*, en régimen de concurrencia competitiva, para el Fomento de la Organización y Gestión de las Federaciones Deportivas Andaluzas (FOGF) y para la Tecnificación y el Rendimiento Deportivo (modalidad TRD), se recogen una serie de medidas para fomentar la igualdad de género, entre ellas, incluir la perspectiva de género en los criterios de valoración.

Las actividades previstas para el ejercicio 2018 son las siguientes:

- Concesión de subvenciones públicas a las Federaciones deportivas andaluzas.

Incrementar el número de clubes deportivos con presencia en las ligas nacionales. Dado el interés público de las actividades realizadas por los clubes deportivos andaluces, se hace necesario colaborar económicamente con ellos, en la participación en aquellas competiciones de mayor relevancia en el ámbito nacional, que contribuyen decisivamente a fomentar las correspondientes modalidades deportivas en el ámbito de la Comunidad Autónoma andaluza y, por consiguiente, al fomento de la práctica deportiva entre la ciudadanía.

- Subvenciones a Clubes deportivos. Participación en Ligas nacionales, incorporando la perspectiva de género en los criterios de valoración contemplados en las Bases Reguladoras. Mediante las mismas se persigue:

Incrementar la práctica del deporte en el ámbito del deporte base y del deporte de rendimiento, cumpliendo con la obligación de la Junta de Andalucía de fomentar y tutelar el deporte de rendimiento, en los diferentes niveles y estamentos deportivos, con el fin de alcanzar estándares de calidad y excelencia, como uno de los pilares básicos mencionados tácitamente en la nueva *Ley del Deporte de Andalucía* y más específicamente, con 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, para la mejora de su rendimiento. Igualmente, mediante este objetivo se persigue la consecución de la ordenación, la organización y programación del deporte en edad escolar en Andalucía.

Incrementar la formación e investigación deportiva. Se persigue el incremento de la formación, producción e investigación científica (tesis doctorales, trabajos y estudios de investigación) en materia deportiva que desde las distintas Administraciones Públicas, centros docentes o centros universitarios se vienen realizando, contribuyendo al conocimiento y difusión de las Ciencias de la actividad física y del deporte, desde una perspectiva de género.

Y mantener el número de deportistas de alto rendimiento atendidos en el CAMD. Se pretende mantener los estándares de calidad en la atención de las deportistas de alto rendimiento, y consolidarse como un centro de referencia en lo que a la medicina del deporte se refiere contemplando en todas las actuaciones la perspectiva de género.

**Objetivo estratégico 2.** Avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres en la participación en programas y competencias deportivas.

La Dirección General de Actividades y Promoción del Deporte, 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. En cuanto a las licencias deportivas del año 2016, se observa que se está produciendo un aumento progresivo del número de licencias femeninas, un 0,9% de aumento con respecto a 2015.

Se tiene previsto para el presupuesto 2018 un incremento del número de mujeres con licencias deportivas del 2%.

Para la consecución de dicho objetivo, se ha previsto el siguiente objetivo operativo y una actuación, orientado a contribuir a la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres en el sector deportivo.

**Objetivo 2.** Incrementar el número de mujeres deportistas.

Incrementar la participación de las mujeres en las actuaciones y competiciones deportivas, la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres, y el impulso de su participación en los diferentes niveles y ámbitos del deporte. Desde el deporte base hasta el deporte de rendimiento, se pretende alcanzar una mayor presencia femenina, incrementando con ello el número de licencias deportivas femeninas.

La actuación prevista es la inclusión de la perspectiva de género en las convocatorias de subvenciones en materia de deporte que se publiquen en el ejercicio 2018.

#### 75A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE TURISMO Y DEPORTE

Este programa presupuestario 75A comprende la dirección de los servicios comunes de la Consejería de Turismo y Deporte, coordinando la actuación de los servicios centrales y las delegaciones territoriales para la consecución de una gestión eficiente de los recursos con los que cuenta la consejería.

Cabe señalar que entre los órganos directivos horizontales de la Consejería de Turismo y Deporte se integran la Unidad de Igualdad y los y las vocales de la Comisión de impacto de género en los Presupuestos, de ahí que el funcionamiento del programa tenga especial importancia para la implantación de políticas de igualdad en el conjunto de la consejería.

Los objetivos y las actuaciones del programa 75A para el presupuesto 2018 son los siguientes:

**Objetivo 1.** Incrementar la proporción de informes de género que se remiten a la Unidad de Igualdad y que contiene datos desagregados por sexo.

Como medida para concienciar de la importancia de integrar el enfoque de género, de forma que permitan realizar un análisis efectivo de los efectos que en materia de igualdad tienen las actuaciones desarrolladas.



Para ello se tendrá previsto el desarrollo de actividades como medio para concienciar al conjunto de la Consejería de Turismo y Deporte de la importancia de la inclusión de datos desagregados por sexo en los informes que realizan sobre las normas que tramitan, para poder realizar una adecuada evaluación de los efectos que las mismas tienen sobre mujeres y hombres. Se prevé incluir en todos los informes de observaciones que realiza la Unidad de Igualdad de la consejería una mención sobre esta cuestión.

**Objetivo 2.** Evaluar con enfoque de género, dentro del proceso de seguimiento del Plan de subvenciones 2017–2020 de la Consejería de Turismo y Deporte, aprobado por *Orden de 29 de mayo de 2017*, el 50% de las subvenciones incluidas en dicho Plan, bien sean regladas o nominativas.

La reciente aprobación del Plan de Subvenciones de la consejería constituye una oportunidad para avanzar en la aplicación de forma transversal de las políticas de género, dicho objetivo permitirá conocer el grado de implantación de las medidas de igualdad en las subvenciones de la Consejería de Turismo y Deporte.

Para el ejercicio 2018 se prevé como actuación del programa 75A para el desarrollo de dicho objetivo realizar evaluaciones de las diferentes subvenciones que se conceden en la Consejería de Turismo y Deporte.

#### 75B PLANIFICACIÓN, ORDENACIÓN Y PROMOCIÓN TURÍSTICA

El programa presupuestario 75B de la Consejería de Turismo y Deporte, para el presupuesto 2018, establece como objetivos estratégicos de medio–largo plazo los siguientes:

**Objetivo 1.** Fortalecer el sector turístico de Andalucía, conforme a los principios de sostenibilidad, innovación y excelencia, contribuyendo con ello a la diversificación y desestacionalización del sector turístico.

**Objetivo 2.** Contribuir a la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres en el sector turístico.

Para cada uno de ellos se han planificado una serie de objetivos y actuaciones en las que se adoptan medidas tendentes a reducir la brecha de género en el empleo en el sector turístico.

El segundo objetivo, supone una novedad que va a permitir transversalizar la perspectiva de género en las actuaciones de los restantes objetivos, de manera que se valoren las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, y tal y como quedó definida la transversalización de la perspectiva de género en julio de 1997 por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC).

Mediante este objetivo estratégico, contribuir a la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres en el sector turístico, se 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. Para ello los indicadores asociados son dos, la variación en las actuaciones con enfoque de género en relación con el período 2011–2015, así como el porcentaje de las actuaciones con enfoque de género, que se prevé para 2018 alcanzar un 75% del total.

Para el desarrollo del mismo en 2018 se ha definido un objetivo operativo:

**Objetivo 1.** Contribuir a mejorar la contratación de mujeres en el sector turístico mediante la inclusión de criterios de valoración vinculados al género en las bases reguladoras de subvenciones.

Mediante el desarrollo del mismo, se prevé que las variaciones en el empleo en el sector turístico en relación con el ejercicio anterior alcancen el 2% y mejoras del empleo femenino en aquellos proyectos que han acreditado su contribución a la igualdad entre mujeres y hombres (40%).

Como actuación para 2018 se prevé introducir criterios de valoración, donde se pondrá positivamente aquellas empresas que contribuyen a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y cuenta con un indicador relativo a la variación del número de empresas beneficiarias que acrediten su contribución a la igualdad entre mujeres y hombres con respecto al ejercicio inmediatamente anterior.

Cabe señalar que el diagnóstico de género en el sector turístico identificó como problema la brecha de género en el empleo, agudizada durante la crisis económica, situación de desventaja que se traduce tanto en las dificultades de acceso y el mantenimiento del empleo, como a una mayor precariedad y persistencia de la brecha salarial de género.

Gracias a esta actuación del programa presupuestario 75B se introducen criterios de valoración contando con una mayor puntuación a aquellas empresas que contribuyen a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que ayudan a reducir la brecha de género en el empleo del sector turístico.

Se tiene previsto incluir en determinadas líneas de actuación estos criterios de valoración desde una perspectiva de género, con ello se busca incentivar el número de contrataciones de mujeres en el sector turístico, de tal manera que aquellas empresas que acrediten su contribución a la igualdad entre mujeres y hombres se vean favorecidas en la baremación por esta circunstancia. Concretamente, se desarrollarán las siguientes líneas de actuación: Subvenciones TIC a pymes de destinos maduros, contando con un indicador relativo al número de empresas beneficiarias que acrediten su contribución a la igualdad entre mujeres y hombres y, por otra parte, Subvenciones TIC a pymes de destinos de interior, con un indicador similar relativo a empresas beneficiarias que acrediten su contribución a la igualdad entre mujeres y hombres.

En otras actuaciones que integran el programa 75B, se analizará el enfoque de género de forma que permita hacer un diagnóstico de la realidad en aras de determinar la existencia de posibles brechas, tal y como se especificó en DOE G+. Concretamente, se tendrá en cuenta en las siguientes actuaciones: Subvenciones a los Municipios Turísticos de Andalucía; Subvenciones patrimonio turístico-cultural destinos del interior y Planes en grandes ciudades.

Por último, en la línea de actuación relativa a la promoción, se va a desarrollar en cumplimiento de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*, garantizando que en la promoción de la imagen de calidad de la región de Andalucía se utilice una imagen de las mujeres y los hombres fundamentada en la igualdad entre sexos.

## 75D CALIDAD, INNOVACIÓN Y FOMENTO DEL TURISMO

El programa 75D desarrolla actuaciones dirigidas a avanzar en la implantación de los sistemas de calidad en el sector turístico, a impulsar la innovación tecnológica en materia de turismo, el desarrollo de la prospectiva y de los análisis estadísticos en materia de turismo, así como actividades de fomento de la calidad de los servicios turísticos y el fomento de la cualificación de los profesionales del turismo.

En materia de igualdad, este programa se ha fijado los siguientes objetivos:

**Objetivo 1.** Promover la igualdad de género en el acceso y permanencia en el empleo turístico en el sector privado, así como apostar por su calidad.

Para el desarrollo de este objetivo se prevén las siguientes actuaciones para el ejercicio 2018:

- Desarrollar acciones de difusión entre entidades asociativas de mujeres empresarias y/o emprendedoras sobre las actividades de transferencia del conocimiento desarrolladas por el Centro de Innovación Turística de Andalucía (Proyecto Andalucía Lab) que fomenten su participación.
- Desarrollar programas formativos a través de la Fundación Real Escuela de Arte Ecuestre, integrándose en los mismos la perspectiva de género.
- Fomentar la cualificación de los y las profesionales del sector turístico, mediante becas para la formación.

**Objetivo 2.** Mejorar la posición laboral de las mujeres en el sector turístico mediante el desarrollo de las competencias del programa presupuestario en materia de incentivos a pymes turísticas.

Para el cumplimiento de este objetivo se tiene prevista la siguiente actuación:

- Aplicar la normativa que regula la concesión de incentivos u otras medidas económicas en materia de turismo garantizando que, en la valoración de las solicitudes de incentivos presentadas por pymes turísticas, se tengan en cuenta el número de trabajadoras de la empresa, o la acreditación de sus avances en materia de igualdad de género en los últimos 3 años. Ello se realizará mediante la aportación de un compromiso claro y documentado en materia de igualdad (plan de igualdad, estructura de plantilla equilibrada, equilibrio por sexo del equipo directivo), o mediante la 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 espera que para 2018 haya 20 empresas que puntúen en criterios de igualdad.

**Objetivo 3.** Mejorar la posición laboral de las mujeres en el sector turístico mediante el desarrollo de las competencias del programa presupuestario en materia de incentivos a entidades locales. Para ello se realizará la siguiente actuación:

- Aplicar la normativa que regula la concesión de incentivos u otras medidas económicas en materia de turismo, garantizando que en la valoración de las solicitudes de incentivos presentadas por entidades locales, se tengan en cuenta que el proyecto introduzca medidas o acciones positivas para las mujeres, entendiendo que fomentan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres aquellas entidades que puedan acreditar sus avances en materia de igualdad de género en los últimos 3 años. Y ello se materializará aportando documentación acreditativa de sus compromisos claros y documentados en materia de igualdad (plan de igualdad, estructura de plantilla equilibrada, equilibrio por sexo del equipo directivo); o mediante la 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 prevé para 2018 que 20 entidades locales puntúen en criterios de igualdad.

## EMPRESA PÚBLICA PARA LA GESTIÓN DEL TURISMO Y EL DEPORTE DE ANDALUCÍA

La Empresa Pública para la Gestión del Turismo y el Deporte de Andalucía, S.A. define, para el presupuesto 2018, los siguientes objetivos y actuaciones:

**Objetivo 1:** Fomento de la participación femenina en el deporte.

Fomentar valores de igualdad en la práctica deportiva, en general, y especialmente en la práctica deportiva de las mujeres, impulsando el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Para la consecución de este objetivo, la entidad instrumental tiene previsto el desarrollo de programas y actuaciones específicas destinadas a la promoción del deporte entre las mujeres, que fomentarán la práctica deportiva de las mujeres en condiciones de igualdad y la compatibilización de la vida familiar y laboral y el rendimiento deportivo.

**Objetivo 2:** Incremento de la formación femenina en el sector turístico.

Promover la igualdad de género en el acceso y permanencia del empleo turístico en el sector privado, así como fomentar su calidad. Todo ello relacionado con la actividad formativa turística desarrollada por el Hotel Escuela Convento Santo Domingo.

Para el año 2018, la actuación programada para este objetivo consiste en desarrollar programas formativos en el sector de la hostelería para mejorar la empleabilidad que integren la perspectiva de género.

## 18.00 CONSEJERÍA DE CULTURA

El Decreto 213/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Cultura, dispone que corresponde a esta consejería de la propuesta y ejecución de la política del Gobierno andaluz en materia de cultura, en particular las competencias relacionadas con:

- a) La promoción, fomento, protección y difusión de la cultura en todas sus manifestaciones y expresiones tales como el patrimonio histórico, artístico, monumental, científico, industrial, arqueológico, etnológico y el patrimonio bibliográfico y documental.
- b) La proyección internacional de la cultura andaluza.
- c) La gestión, innovación y modernización de las instituciones culturales.
- d) La investigación, fomento y divulgación de las artes plásticas, de las artes combinadas, del teatro, la música, la danza, el flamenco y la cinematografía y las artes audiovisuales.
- e) El fomento del libro, la lectura y el estímulo a la creación literaria.
- f) La defensa y protección de la propiedad intelectual.
- g) El apoyo, impulso e innovación de las industrias creativas y culturales.
- h) El impulso y coordinación de las políticas culturales en colaboración con las instituciones públicas y privadas.
- i) El impulso a las acciones de cooperación cultural y la promoción y coordinación del voluntariado cultural en Andalucía.

La Consejería de Cultura desarrolla estas 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, que dispone que las Administraciones públicas de Andalucía promoverán la igualdad en la participación de las mujeres y hombres en las actividades sociales, culturales, lúdicas y deportivas que se desarrollen en la comunidad autónoma.

Por ello, la consejería establece entre sus objetivos estratégicos, la mejora de la visibilidad de las mujeres en los ámbitos culturales y define en esa línea objetivos operativos y actuaciones a emprender en el ejercicio 2018, así como los indicadores establecidos para su medición, en el ámbito de los programas presupuestarios que se analizan a continuación.

#### 45A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE CULTURA

El objetivo general de este programa es servir de apoyo jurídico, administrativo y técnico al resto de centros directivos de la consejería, en la gestión de recursos humanos, en la contratación administrativa y la gestión patrimonial, en la elaboración y gestión del presupuesto, en la asistencia jurídica y el apoyo administrativo, en el apoyo técnico en materia de igualdad de género y en la gestión de los sistemas de información, siendo el órgano responsable la Secretaría General Técnica.

En línea con el objetivo estratégico del programa y continuando con el apoyo técnico en materia de igualdad de género, se plantean como objetivos operativos:

**Objetivo 1:** Mejorar la coordinación y el apoyo técnico en igualdad de género.

**Objetivo 2:** Impulsar dicha igualdad a través de la contratación pública o en otras materias. Se marcan las siguientes actuaciones:

- 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 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.
- Promover la igualdad entre mujeres y hombres a través de la contratación pública y en otras materias. Se pretende promover la igualdad entre mujeres y hombres a través, principalmente, de la contratación pública, mediante la inclusión de cláusulas con perspectiva de género dentro del marco normativo que rigen los contratos del sector público e impulsar otras actuaciones dentro de las materias competencia del programa.

#### 45B PLANIFICACIÓN Y TUTELA DEL PATRIMONIO CULTURAL

El programa 45B Planificación y Tutela del Patrimonio Cultural, gestionado por la Dirección General de Bienes Culturales y Museos de la Consejería de Cultura, tiene como objetivo estratégico la tutela, protección, conservación y difusión de nuestro patrimonio histórico, artístico, monumental, científico, industrial, arqueológico, etnológico y el patrimonio bibliográfico y documental.

El desarrollo de este programa para el presupuesto 2018 se ha centrado en establecer objetivos operativos relacionados con la conservación y restauración del patrimonio y el impulso sobre su difusión mediante publicaciones, el repositorio de difusión e investigación, así como en la labor de catalogación e inventario de dicho patrimonio, habiendo considerado como objetivo con perspectiva de género el siguiente:

**Objetivo:** Promover y fomentar en condiciones de igualdad la realización de actividades arqueológicas y proyectos generales de investigación.

Este objetivo se realizará 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 género sobre colectivos profesionales directamente vinculados a la realización de actividades arqueológicas.

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.

#### 45D MUSEOS, ESPACIOS CULTURALES, DIFUSIÓN Y PROMOCIÓN DEL ARTE.

La finalidad última del programa presupuestario 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 nuestra comunidad, propiciando la colaboración entre las instituciones públicas, la iniciativa privada y 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.

Este programa se presupuesta desde la perspectiva de género, y está calificado como G+. Asimismo este programa elaboró un Documento de Orientaciones Estratégicas G+ (DOE G+) con motivo de la auditoría de presupuesto y género realizada por la Dirección General de Presupuestos. El diagnóstico de género contenido en este documento, relativo a las áreas competencia del programa, ha sido trasladado a la planificación presupuestaria para el año 2018. Conforme a este diagnóstico, a los objetivos también incluidos en el documento DOE G+ y a los objetivos estratégicos fijados para el presupuesto 2018, se han concretado objetivos operativos, actuaciones e indicadores para este programa 45D.

En el diagnóstico de dicho programa y en lo relativo al enfoque de género, se señala que en las colecciones de nuestras instituciones museísticas, su núcleo y razón de ser, se parte del conocimiento de la posición predominante de hombres en las autorías tanto de obras individuales como de las exposiciones que se programan en nuestras exposiciones. Esta situación es reflejo de la posición predominante de la que ha disfrutado el hombre tanto en la Historia del Arte, de la que se nutren nuestros museos de Bellas Artes, como en las culturas antiguas, cuyos vestigios y registros custodian nuestros museos arqueológicos. Y esa desigualdad se hace patente en los discursos expositivos de gran parte de nuestras instituciones, donde predomina la puesta en valor de la actividad humana desde el punto de vista del género masculino. Sin embargo, aunque esta desigualdad sea sobrevenida por el peso de la historia, el papel de la Dirección General de Bienes Culturales y Museos es fomentar, en la medida de sus posibilidades, instrumentos de divulgación de esas colecciones que cumplan con dos objetivos: poner de manifiesto ese carácter dominante masculino que tiene el pasado, como consecuencia directa de la forma en la que se ha creado el discurso histórico patriarcal, y contextualizar y hacer más visible el papel y la importancia de la mujer en los distintos órdenes de esa misma historia. Sin embargo, si nos atenemos a las cifras de visitantes de nuestras instituciones museísticas, en 2015 el número de mujeres supera al de los hombres, tanto en el caso de los museos como en el caso de los conjuntos culturales y enclaves.

Como objetivo estratégico el programa se fija el tutelar y gestionar los museos, conjuntos culturales, colecciones museográficas y enclaves, e introduciendo la perspectiva de género en este programa, entre los objetivos operativos se establece uno de género:

**Objetivo:** Impulsar la investigación científica en museos desde la perspectiva de género, fomentando la investigación en relación con las colecciones de las instituciones gestionadas y su implementación en los discursos expositivos.

La actuación definida para su consecución es la implementación de acciones desde la perspectiva de género (actividades y exposiciones), consistente en impulsar la perspectiva de género en los discursos expositivos y en incrementar las actividades que incidan en el papel de las mujeres en el desarrollo de la cultura y de sus procesos. Así pues, se fomentarán los trabajos conducentes a la revisión de los discursos expositivos desde la perspectiva de género, y la realización de exposiciones y actividades de difusión que acerquen el patrimonio cultural a la ciudadanía desde la perspectiva de género.

#### 45E PROGRAMAS E INSTITUCIONES CULTURALES

Los objetivos fundamentales de este programa, del que es responsable la Secretaría General de Cultura, son la ejecución, seguimiento y evaluación de los programas de inversiones en materia de infraestructuras culturales de manera que se obtenga una adecuada vertebración territorial de Andalucía. También es de su competencia el fomento y la dinamización de las instituciones culturales y del sector cultural que es llevado a cabo por la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales, mediante el desarrollo de un amplio programa de actuación en los distintos ámbitos de producción, formación, exhibición, ayudas e incentivos y asesoramiento, en las distintas áreas de artes escénicas (teatro, música y danza), flamenco, cinematografía y audiovisuales, letras y patrimonio y artes visuales, así como la divulgación, por los diferentes medios, de las actividades culturales.

Siendo un programa presupuestario con calificación g1, ha avanzado en la integración de la perspectiva de género en el presupuesto y se introduce un objetivo operativo, en línea con el objetivo estratégico de la Sección y dentro del objetivo estratégico propio del programa denominado "Fomento y apoyo a la industria creativa y cultural".

**Objetivo:** Aumentar el número de proyectos subvencionados en la Industria Cultural con criterios inclusivos de género.

Esto constituye un elemento muy importante para la dinamización y desarrollo del sector profesional de la citada industria. Por otro lado, y no menos importante, las bases reguladoras de la agencia han incorporado criterios inclusivos de género con el objetivo de incidir en las desigualdades que se han detectado.

La actuación definida para la consecución de este objetivo es la concesión de subvenciones al sector Audiovisual y de la Cinematografía, propiciando la participación de mujeres en los equipos técnicos. La agencia cuenta con distintas líneas de subvenciones en concurrencia competitiva a la Industria Audiovisual y del Cine, que permite a las personas beneficiarias realizar sus proyectos de largometraje, cortometraje, documentales, distribución y promoción. Como criterio inclusivo de género se ha propiciado la participación de mujeres en los



equipos técnicos de los proyectos otorgando mayor puntuación a aquellos proyectos que cumplan los siguientes requisitos:

- Dirección realizada por mujeres.
- Guión realizado por mujeres.
- Producción ejecutiva realizada por mujeres.

#### 45H INDUSTRIAS CREATIVAS Y DEL LIBRO

El programa 45H Industrias Creativas y del Libro, siendo responsable de su gestión la Dirección General de Innovación Cultural y del Libro, se plantea como objetivo estratégico tutelar, proteger, conservar y difundir el patrimonio histórico, artístico, monumental, científico, industrial, arqueológico y el patrimonio bibliográfico y documental. Sus competencias posibilitan la realización de actuaciones para la ejecución de políticas de acción y promoción cultural, así como las relacionadas con el fomento de la lectura y la promoción del libro y con la gestión de los archivos, bibliotecas y centros de documentación.

En este programa presupuestario, clasificado como G en la Escala G+, plantea un objetivo operativo con enfoque de género:

**Objetivo:** Acercar el libro y la lectura a la ciudadanía fomentando valores igualitarios y no discriminatorios por razón de sexo. Se pretende fomentar, entre otros, los valores igualitarios y no discriminatorios a través del libro y la lectura, especialmente en la infancia y la juventud.

La actuación asociada a este objetivo, que incluye la perspectiva de género, es la promoción e incremento de actividades que incidan en el papel mujer en la cultura, mediante la realización de programas (talleres, exposiciones, actividades didácticas) que contemplen la perspectiva de género, que tengan a las mujeres como temática de la actividad o que sean desarrollados por autoras femeninas. Para la consecución de este objetivo se fomentará el incremento de la presencia femenina como ponentes, conferenciantes o participantes en la programación de actividades y exposiciones de los archivos, bibliotecas y centros de documentación (visitas guiadas, conferencias, cursos, mesas redondas, etc.) incluyendo la perspectiva de género. En concreto, se programarán actividades y exposiciones con este criterio en el Centro Andaluz de la Fotografía y en la Filmoteca de Andalucía, centros adscritos a la Dirección General de Innovación Cultural y del Libro.

#### 45J PATRIMONIO HISTÓRICO

La misión de este programa, gestionado por la Dirección General de Bienes Culturales y Museos, es avanzar en la sostenibilidad social y territorial a través del patrimonio cultural, planteando objetivos en apartados como el avance de la ciencia pública en el patrimonio cultural aportando actuaciones como la normalización metodológica y la asistencia técnica; objetivos en la innovación en la gestión del patrimonio y en la mejora de sus recursos técnicos para la I+D+I, así como en la transferencia de los resultados de la investigación y en la formación y capacitación de especialistas.

Se plantea para el presupuesto 2018 como objetivo estratégico la tutela, protección, conservación y difusión de nuestro patrimonio histórico, artístico, monumental y científico. De acuerdo a la escala G+, es un programa presupuestario calificado como g1, no obstante se incorpora la perspectiva de género a través de los siguientes objetivos operativos:

**Objetivo 1:** Avanzar en la igualdad de género en la trasmisión de conocimiento y de resultados de la investigación difundiendo el papel de la mujer en la gestión del patrimonio histórico.

Esto se llevará a cabo mediante las publicaciones del patrimonio histórico, promoviendo aquellas cuyas autoras sean mujeres.

**Objetivo 2:** Promover la formación y cualificación de las mujeres como profesionales en relación con el patrimonio cultural.

Se promoverán los programas de formación especializada con perspectiva de género, impulsando en el profesorado la integración en la materia impartida. También se mantendrá el porcentaje de profesoras en los programas de formación especializada en patrimonio.

## 18.31 PATRONATO DE LA ALHAMBRA Y GENERALIFE

### 45 F TUTELA DEL CONJUNTO MONUMENTAL DE LA ALHAMBRA Y GENERALIFE

El programa 45F tiene previstos para el ejercicio 2018 los siguientes objetivos y actuaciones en materia de igualdad:

**Objetivo 1.** El 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.

Para 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 hacia el 2018. 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 la mujer 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, Instituto Andaluz de la Mujer, etc., prestando especial atención a aquellas asociaciones o instituciones que por motivos geográficos tengan más dificultades en la gestión y acceso al monumento.

**Objetivo 2.** Promover el uso de un lenguaje no sexista, así como evitar el sexismo en la imagen pública en los protocolos de actuación que componen el sistema de gestión por procesos del Patronato de la Alhambra y Generalife.

Desde el Patronato de la Alhambra y Generalife, con su dirección al frente, se ha trabajado en los últimos años en el cambio de redacción de todos los protocolos de actuación que componen el sistema de gestión por procesos, en este sentido se han utilizado términos neutros tales como ciudadanía, jefatura, etc., que no permitan hacer ninguna interpretación sexista de los mismos.

Asimismo, en la revisión y actualización 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 Vista Pública en el acercamiento de visitas especializadas y temáticas a colectivos concretos como los mencionados anteriormente. Del mismo modo se crean descuentos especiales destinados a organizaciones y asociaciones de fin social o cultural con el objeto de que puedan acceder a los programas y visitas al monumento de una forma más favorable.

**Objetivo 3.** Realización de estadísticas e investigación con enfoque de género.

Mediante los estudios que el monumento realiza, concretamente:

- Estudios de público, gestión turística y repercusión económica.
- Estudio de satisfacción de visitantes.
- Estudio de satisfacción de los usuarios del archivo, biblioteca y museo de la Alhambra.

En todos estos estudios, se aplica la perspectiva de género siempre que es posible, diferenciando entre hombres y mujeres. En el análisis final de los datos, actualmente se extrapolan las conclusiones teniendo en cuenta dicha perspectiva en cada estudio.

**Objetivo 4.** Promoción de la transversalidad de género e igualdad en el empleo.

En materia de contratación, se incluye dentro de los criterios de adjudicación en los procedimientos de contratación que, en el caso de que dos o más proposiciones se encuentren igualadas, se aplica 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*. Por otra parte, el Patronato vela por las situaciones laborales y contractuales del personal de las empresas que prestan servicios en el organismo autónomo.

Los procedimientos de selección de personal propio (bien de personal funcionario o bien de personal laboral) se realizan conforme a la normativa vigente, por lo que están dotados de la mayor objetividad e igualdad de oportunidades posibles. Los porcentajes de trabajadores y trabajadoras han permanecido constantes con lo que podemos observar que los procedimientos de contratación están dotados de una plena igualdad de oportunidades aplicada a todas las categorías profesionales de la RPT (Relación de Puestos de Trabajo).

## 18.32 CENTRO ANDALUZ DE ARTE CONTEMPORÁNEO

### 45G PROMOCIÓN Y FOMENTO DEL ARTE CONTEMPORÁNEO

Dentro del programa presupuestario 45G Promoción y Fomento del Arte Contemporáneo, el Centro Andaluz de Arte Contemporáneo, 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 2018 son los siguientes:

**Objetivo 1.** Aumentar la participación de las mujeres en el arte contemporáneo.

Para promover la visibilización de las mujeres en el arte contemporáneo, se programarán exposiciones y actividades en las que estas sean el centro de interés y se continuará con aquella programación en las que las mujeres detentan un papel fundamental, principalmente mediante las exposiciones individuales que este centro organiza.

Destacamos las siguientes muestras retrospectivas o de media carrera que se llevarán a cabo en 2018:

- *Ala Younis*. Artista de origen jordano, que trabaja, entre otras direcciones, en la problemática de las mujeres en el mundo musulmán.
- *Lea Lublín*. Artista argentina y una de las principales exponentes de la corriente conceptual en Latinoamérica.
- *Angela Melitopoulos*. Artista alemana que investiga sobre la crisis de los refugiados en el Mediterráneo.
- *Regina de Miguel*. Exposición de esta artista andaluza en el Centro de Creación Contemporánea de Andalucía.

También en el centro de Córdoba, reconocidas creadoras impartirán talleres, como por ejemplo Esther Ferrer y María Cañas.

**Objetivo 2.** Avanzar en la igualdad de género a través de la difusión del papel de las mujeres, mediante el desarrollo de actividades didácticas, tanto para el público en general como para el público en edad escolar.

- Se realizarán actividades formativas y didácticas que potencien el papel de las mujeres en el arte contemporáneo. Su diseño tendrá en cuenta la paridad 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, etc.
- Durante 2018, 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 y 15 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, así como actividades específicas en épocas vacacionales, todo ello orientado a la conciliación de la vida laboral y familiar, al fomento de las actividades culturales y artísticas y al uso de la cultura como herramienta de dinamización de la sociedad y de reflexión crítica de la contemporaneidad.

## AGENCIA ANDALUZA DE INSTITUCIONES CULTURALES

Entre los objetivos de la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales está el fomento y dinamización de las instituciones culturales y del sector cultural mediante el desarrollo de un amplio programa de actuaciones en los distintos ámbitos de producción, formación, exhibición, ayudas e incentivos y asesoramiento, en las distintas áreas de artes escénicas (teatro, música y danza), flamenco, cinematografía y audiovisuales, letras y patrimonio y artes visuales, así como la divulgación, por los diferentes medios, de las actividades culturales generadas, en especial mediante las página web de la Consejería de Cultura y las propias de la agencia, el mantenimiento y potenciación de la “Agenda Andalucía Tu cultura”, y la difusión de las actividades a través de las redes sociales, así como de la gestión editorial, con la finalidad de mejorar las redes de conocimiento y acceso a la información cultural.

Desde la agencia, se sigue avanzando hacia el objetivo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres introduciendo, en el diseño de sus objetivos y actuaciones, las medidas necesarias para alcanzarlo.

Al fijar la atención sobre los datos correspondientes a los indicadores definidos en la agencia se observa que en la mayoría de las actividades desarrolladas por esta no se detectan desigualdades significativas por razón de género.

Sin embargo, en el sector de proyectos audiovisuales y cinematografía sí se detecta que la presencia de mujeres es minoritaria, por lo que se considera necesario en este ejercicio presupuestario establecer medidas para incrementar la participación femenina en este ámbito, valorando de manera más objetiva y positivamente aquellos proyectos que fomenten la igualdad de género en este sector.

Para ello, en el ejercicio 2018, en el ámbito del programa de subvenciones y ayudas en concurrencia competitiva al sector audiovisual y de cinematografía, se propicia la participación de mujeres en los proyectos que se presenten a través de la inclusión en las bases reguladoras de criterios inclusivos de género, otorgando una mayor puntuación, pudiendo conseguir hasta 10 puntos más, aquellos proyectos que cumplan los siguientes requisitos:

- Dirección realizada por mujeres.
- Guión realizado por mujeres.
- Producción ejecutiva realizada por mujeres.

## 19.00 CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, PESCA Y DESARROLLO RURAL

El Decreto 215/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural, regula que la consejería se organiza a través de sus centros directivos, que asumen diferentes competencias que se ejecutan mediante los programas presupuestarios siguientes.

### 71A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE AGRICULTURA, PESCA Y DESARROLLO RURAL

El principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural debe estar presente de forma transversal, no sólo en aquella que tiene su incidencia y reflejo en la ciudadanía, sino muy especialmente en su propia cultura y funcionamiento como organización. Por ello, al margen de las actuaciones concretas que se asuman por los distintos órganos gestores, son fundamentales las que se aborden desde los órganos horizontales que gestionan este programa presupuestario.

El cambio cultural que se requiere entre el personal de la consejería y en la forma de trabajar y abordar las políticas hace indispensable la formación y sensibilización de las personas que prestan servicio con independencia de su categoría y nivel. Por otra parte, es también importante realizar una difusión adecuada de la información, porque en ocasiones los avances en la igualdad se ven obstaculizados por la proyección de una imagen estereotipada de los roles de género y un tratamiento sexista de la información, que no hace sino perpetuar la discriminación y la desigualdad. Por ello, será especialmente relevante la comunicación institucional que se haga desde web y/o redes sociales, ya que el lenguaje y las imágenes que se utilizan pueden influir en la forma de percibir la realidad de mujeres y hombres y contribuir al avance de la igualdad de género. Todas estas cuestiones se abordarán por la Secretaría General Técnica.

Finalmente, la escasez y la falta de accesibilidad a las informaciones estadísticas relativas al papel de las mujeres en la actividad agroalimentaria y pesquera representan un importante obstáculo para evaluar las funciones que éstas desempeñan y su contribución a la economía regional general. Por este motivo, desde la Secretaría General de Agricultura y Alimentación se adoptarán medidas para disponer y difundir información estadística y cualitativa, que permita un conocimiento lo más exacto posible respecto a la realidad de mujeres y hombres en los sectores agroalimentario y pesquero y, de acuerdo a ello, diseñar las políticas correctoras correspondientes.

La consejería ha diseñado un objetivo estratégico específico, Impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en el sector agroalimentario y en las zonas rurales, 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.

Por su parte, para el programa 71A se han planificado los siguientes objetivos operativos:

**Objetivo 1.** Avanzar en la sensibilización y transversalidad de género en el funcionamiento de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural.

Este objetivo incluye un conjunto de actuaciones que tienen que ver con un cambio cultural entre el personal de la consejería. En este sentido, es parte fundamental la formación y sensibilización de las personas que en ella trabajan para asegurar la adquisición de conceptos básicos, así como una formación más especializada en función de las tareas que el personal tenga asignadas.

Asimismo, se abordarán aspectos más concretos como la inclusión de cláusulas de igualdad en convenios y contratos que impliquen contratación de servicios externos por parte de la consejería, mejorar la evaluación del impacto de género de normativa y planes o promover la coordinación interna y el intercambio de experiencias de las actuaciones, que puedan contribuir a la igualdad de género, entre otros.

**Objetivo 2.** Mejorar la información sobre las mujeres.

Resulta difícil conocer la situación laboral actual de las mujeres si los datos se proporcionan de manera no diferenciada por sexo o tipología de actividad laboral y se presta más atención a aspectos como la producción o el valor económico de la misma. Por ello, se hace necesario desagregar por sexo los datos relativos a personas de las estadísticas, la recogida de datos y/o registros oficiales de la consejería, adaptar las aplicaciones informáticas que gestionan las líneas de ayudas o explotar, desde la perspectiva de género, la información disponible.

**Objetivo 3.** Difundir y dar visibilidad a las actuaciones en materia de igualdad.

Paralelamente al desarrollo de estadísticas relativas a personas desagregadas por sexo, es fundamental realizar una difusión adecuada de las mismas así como incorporar la perspectiva de género en los programas y campañas y, en general, en toda la comunicación institucional de la consejería. Por ello, se elaborará un manual de estilo interno en materia de comunicación y publicidad; se promoverá un uso del lenguaje no sexista e inclusivo en formularios y modelos administrativos; se dedicará un apartado del portal web a materias relacionadas con la perspectiva de género; o se difundirán acciones de éxito y proyectos ejemplares ejecutados o puestos en marcha por entidades de mujeres o empresas comprometidas con la igualdad.

Dentro de las competencias de la Secretaría General Técnica, en el área de contratación pública, la inclusión de la perspectiva de género se puede verificar en diversos aspectos. Distintos órdenes de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural han incluido, a lo largo de 2016, modelos de pliegos de cláusulas administrativas particulares de contratos de obras, servicios y suministros, siendo estos redactados empleando un lenguaje no sexista, tal como establece el artículo 9 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*.

Del mismo modo, en lo que respecta a los pliegos de prescripciones técnicas elaborados por los distintos centros directivos de la consejería, también son adaptados al lenguaje no sexista antes de proceder a su aprobación y aplicación.

Además, de acuerdo con lo previsto en el artículo 45 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, los pliegos de cláusulas administrativas particulares establecen la obligatoriedad para las personas licitadoras cuyas empresas tengan más de doscientas cincuenta personas trabajadoras de acreditar la elaboración y aplicación efectiva de un plan de igualdad. En dicho plan se deben fijar los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. A tal efecto, las personas licitadoras deberán 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 para determinar la oferta económicamente más ventajosa. Uno de esos criterios, en concreto, es aquel que otorga 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.

Adicionalmente, en los pliegos de prescripciones técnicas se ha incorporado una serie de exigencias que ha de cumplir la empresa adjudicataria, que incluye:

- El uso no sexista del lenguaje en la totalidad de los documentos emitidos.
- La desagregación por sexo de los datos relativos a personas de informes, memoria parcial y/o final que contengan datos estadísticos, que, en su caso, se generen y siempre que aquella sea factible.
- 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.

Por otra parte, en la gestión de los recursos humanos, las actuaciones que se desarrollan tienen una doble vertiente: por un lado se gestionan las medidas dirigidas a garantizar el ejercicio del derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar del personal de la consejería; por otro, se gestiona la formación del personal en materia de igualdad de género, siendo prioritario el diseño de un itinerario formativo para el personal técnico y directivo de la consejería, y el reforzamiento de la presencia y participación de mujeres profesionales en las actividades de formación que se organicen.

Relacionado con el ámbito de la elaboración de normativa, uno de los trámites es la elaboración del Informe de evaluación del impacto de género, informe que se emite por la unidad de igualdad de género de la consejería, procediéndose a adaptar la redacción de la norma siguiendo las observaciones de dicha unidad. Se asesorarán, con carácter general, las disposiciones normativas de acuerdo con los artículos 4 y 9 sobre el uso del lenguaje no sexista e imagen pública de la Ley 12/2007 y de conformidad con la Instrucción de 16 de marzo de 2005, de la Comisión General de Viceconsejeros, en la que se indica que se deberá evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía. En este sentido se vigilará que los proyectos normativos respeten la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista.



Finalizando con las competencias de la Secretaría General Técnica, en el área de informática, las solicitudes presentadas por la ciudadanía por vía telemática recogerán información relativa al sexo de las personas de manera desagregada para facilitar su posterior análisis. Los proyectos de explotación y publicación de datos abiertos incluirán información desagregada por sexo, cuando esté disponible.

La Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural, como integrante del Sistema estadístico y cartográfico de Andalucía, a través de la Secretaría General de Agricultura y Alimentación, lleva a cabo diferentes actividades estadísticas de carácter oficial. Estas son las que se han considerado necesarias para alcanzar los objetivos estadísticos e instrumentales y las necesidades de información incluidas en el Plan estadístico y cartográfico de Andalucía 2013–2017, prorrogado hasta 2020.

Anualmente, el plan se desarrolla mediante un programa estadístico y cartográfico anual donde están incluidas las actividades estadísticas y cartográficas que reflejan la situación de la agricultura, ganadería, pesca y desarrollo rural en Andalucía. Entre las citadas actividades se realiza una especialmente importante para analizar la pertinencia en género de las ayudas PAC y directas que se gestionan por esta consejería: el estudio de las personas solicitantes de ayudas PAC y ayudas directas en Andalucía, donde la variable sexo es el eje vertebrador del análisis. Además de esta actividad, se realizan otras con datos relativos a personas susceptibles de ser desagregados por sexo, como el Directorio de explotaciones ganaderas de Andalucía, que permite identificar el sexo de las personas titulares de explotaciones ganaderas; el Anuario de estadísticas agrarias y pesqueras, con datos desagregados de población y empleo; y el Boletín de información agraria y pesquera donde se informa de las principales actividades en materia de género que se realizan en la consejería.

Asimismo, en los estudios que se realizan sobre distintos ámbitos se analiza, cuando la temática lo permite, la relevancia de la variable sexo, permitiendo conocer la realidad de mujeres y hombres en el medio rural andaluz, así, en los planes y estrategias que se coordinan e impulsan desde la Secretaría General de Agricultura y Alimentación, se tienen en cuenta indicadores e información relativa a género, de forma que queden reflejados en cada una de las actuaciones que se diseñan en la planificación estratégica de esta secretaría.

Para el año 2018, la Secretaría General de Agricultura y Alimentación trabajará en la mejora y actualización de los canales a través de los cuales se facilita toda la información estadística, sumándose además a la iniciativa global *open data*.

Finalmente, desde la Viceconsejería se impulsa la implementación del I Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía. Horizonte 2020, aprobado en enero de 2017. Ya se está evaluando la implementación de las actuaciones previstas para 2017 en el Programa anual de actuación 2017, y se continuará en 2018 con nuevas actuaciones.

## 71B ORDENACIÓN Y MEJORA DE LA PRODUCCIÓN AGRÍCOLA Y GANADERA

Este programa ha previsto los siguientes objetivos de género relacionados con sus ámbitos competenciales:

**Objetivo 1.** Fomentar el acceso de la mujer 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.

Para la consecución de los mismos se han previsto las siguientes actuaciones y medidas:

- Durante el ejercicio 2018, la Dirección General de la Producción Agrícola y Ganadera continuará desagregando por sexo en la recogida y tratamiento de los datos de titularidades de explotaciones ganaderas. En los próximos años, el análisis de los datos permitirá valorar la eficacia de los criterios introducidos y la selección de futuras acciones.
- Desagregar la variable sexo en aquellas líneas de ayudas para poder apreciar la participación de la mujer en la actividad agraria.
- Relacionado con las actuaciones de modernización de la estructura productiva, especialmente las dirigidas a la incorporación de jóvenes agricultoras y agricultores a la actividad agraria y al fomento de la entrada de mujeres en la misma, la Dirección General de la Producción Agrícola y Ganadera mantiene el índice de feminización para las ayudas a jóvenes y modernización de explotaciones en la ficha del cumplimiento presupuestario.
- También tiene previsto recoger datos desagregados por sexo de las personas participantes en las actividades de transferencia de conocimientos como la celebración de jornadas técnicas, certámenes agroganaderos y planes de difusión y de los seguros agrarios.
- Desde la puesta en marcha del Plan de Desarrollo Rural 2007–2013, y del actual Plan 2014–2020, se cuenta con la información desagregada por sexo para estas actuaciones.

## 71E INCENTIVACIÓN AL SECTOR AGROINDUSTRIAL

Desde la Dirección General de Industrias y Cadena Agroalimentaria, se destaca desde hace años, la importancia del sector agroalimentario como un pilar fundamental en la economía andaluza.

Esta dirección ha establecido medidas en las que se integra la perspectiva de género, entre las que se incluyen las siguientes:

- En la redacción del Plan Estratégico para la Agroindustria Horizonte 2020, se establece como **objetivo** segundo el aumento del empleo agroindustrial, promoviendo asimismo una presencia más visible de las mujeres en este sector, así como aumentar el número de mujeres empleadas en la agroindustria para contribuir al porcentaje de mujeres empleadas en total en España. Por otra parte, el objetivo quinto pretende incrementar el capital relacional del ecosistema industrial, aumentando un 20% el número de

mujeres directivas empleadas en las empresas agroindustriales andaluzas y un 20% el número de mujeres en los consejos rectores de las cooperativas agroindustriales.

Específicamente, se fija dentro de la línea estratégica de Impulso de la sostenibilidad integral de la industria agroalimentaria, la operación consistente en el diagnóstico de la situación de los hombres y mujeres en el sector agroindustrial y su participación en los diferentes consejos u órganos de decisión. Con ello se pretende estudiar la presencia y el papel de las mujeres en la industria agroalimentaria, en especial su participación en los órganos de dirección de las empresas al objeto de conocer el estado de situación y proponer actuaciones que amplíen su participación y mejoren sus condiciones de igualdad.

La línea estratégica de Gobernanza pretende reforzar el papel de las mujeres en las comisiones, comités, observatorios y órganos de participación tanto públicos como privados. Específicamente las operaciones para Impulsar la creación de redes de mujeres empresarias o cooperativistas agroindustriales a nivel europeo, acercar la información del sector agroalimentario, como medio de empoderamiento y relación del sector con asociaciones de mujeres relacionadas con el sector y para el Impulso de medidas de igualdad en estatutos y reglamentos de funcionamiento de las diferentes entidades ligadas al sector agroindustrial, introducen la perspectiva de género en la normativa reguladora del funcionamiento de las entidades del sector agroindustrial, que garanticen una representación equilibrada de mujeres y hombres en los espacios de interlocución y promuevan el acceso y la participación activa de las mujeres en igualdad de condiciones en la actividad agroindustrial.

- Se mantiene la incorporación de la perspectiva de género en los criterios de valoración de las líneas de ayudas convocadas por esta Dirección General, como las ya realizadas durante el ejercicio 2017, otorgando una mayor puntuación a los proyectos de inversión, en el momento de la concurrencia competitiva, cuyos órganos de decisión de las empresas solicitantes cuenten con la presencia de, al menos, un 40% de mujeres y jóvenes. Por otra parte, se continúa con la obtención de datos desagregados por sexo para su tratamiento estadístico en los formularios presentados por las personas interesadas, a fin de obtener una información más completa sobre la situación de las mujeres en el sector agroindustrial.
- Respecto a las actuaciones previstas en la redacción del anteproyecto de la nueva Ley de Agricultura y Ganadería de Andalucía, se incluye la perspectiva de la igualdad de género en el desarrollo de cualquier actuación derivada de dicha Ley. Por ello, como principio general, todas las normas, planes, programas, medidas y actuaciones tendrán en cuenta la situación específica de mujeres y hombres, sus prioridades y necesidades, al objeto de eliminar potenciales efectos discriminatorios, incorporando así la transversalidad de género. El anteproyecto de Ley recoge acciones específicas a favor de la igualdad y dedica expresamente un artículo (Art. 8) a la política de igualdad de género. Igualmente, se promueve la aplicación de criterios de paridad en el seno de las organizaciones representativas del sector agrario andaluz (Art. 11). También se establece una medida de acción positiva hacia la igualdad de género mediante la consideración de explotaciones de atención preferentes a aquellas en las que se halle una mujer al frente de la misma ya sea mediante la figura de titularidad compartida o

titular única (Art. 22). Finalmente, se ordena la elaboración de un Plan activo de género en el ámbito de aplicación de esta Ley, entre otras medidas.

#### 71F APOYO AL SECTOR PRODUCTOR AGRÍCOLA Y GANADERO

El primer pilar de la Política Agraria Común (PAC) está destinado a las ayudas directas a la agricultura que se financian con cargo del fondo FEAGA. Las previsiones estratégicas vinculadas con el desarrollo rural constituyen el denominado segundo pilar.

Ambos pilares comparten tres **objetivos**:

- Fomentar la competitividad de la agricultura.
- Garantizar la gestión sostenible de los recursos naturales y la acción por el clima.
- Lograr un desarrollo territorial equilibrado de las economías y comunidades rurales, incluyendo la creación y conservación del empleo.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2014–2020 (PDR) ha previsto un importante número de medidas vinculadas a objetivos relativos al cambio climático, al uso eficiente de la energía y a la producción de energías renovables. Entre estas medidas previstas en el Programa de desarrollo rural de Andalucía 2014–2020 que tienden a paliar la dificultades y necesidades anteriormente expuestas, algunas se incluyen dentro del Programa 71F Apoyo al sector productor agrícola y ganadero y son gestionadas por el mismo.

En el ámbito de la Dirección General de Ayudas Directas y de Mercados, el programa presupuestario 71F comprende los siguientes objetivos estratégicos susceptibles de acoger actuaciones tendentes a favorecer la igualdad entre personas de distinto sexo:

**Objetivo 1.** Favorecer la sostenibilidad de la actividad agraria, ganando en estabilidad y haciendo de aquella una actividad respetuosa con el medio ambiente.

Para alcanzar este objetivo, el programa 71F apuesta por una gestión ambiental sostenible de las explotaciones agrarias y la conservación de la biodiversidad mediante las convocatorias de ayudas previstas en el Plan de desarrollo rural de Andalucía. Estas ayudas formaron parte del citado plan para el periodo 2014–2020, el cual contiene un análisis de género en cuanto a los titulares de explotaciones agrarias. Desde la puesta en marcha de este plan se han adoptado medidas de acción positiva hacia las mujeres en la mayoría de sus líneas de ayudas, incorporando criterios que permiten priorizar a las mujeres en el acceso a las mismas.

**Objetivo 2.** Impulsar la igualdad entre hombres y mujeres en el sector agroalimentario y en las zonas rurales.

Con relación a este objetivo, para el programa 71F tiene especial relevancia la mejora de la aplicación del criterio de género a través de las ayudas a la apicultura en el marco del Programa apícola nacional. Estas ayudas están destinadas a mejorar las condiciones de producción y comercialización de los productos de la apicultura en la Comunidad Autónoma de Andalucía, estando los esfuerzos dirigidos, entre otros, a potenciar la participación activa

de las mujeres en las actividades apícolas contempladas en dicho plan.

El Plan apícola nacional contempla priorizar a las mujeres en caso de igualdad entre otros criterios. Teniendo en cuenta la masculinización del sector apícola en la región andaluza, se acuerda expresamente que la consideración específica de personas en situación de desventaja social o riesgo de exclusión, forme parte de la finalidad y contenido de las estrategias de desarrollo, buscándose muy especialmente la incorporación de las mujeres a la actividad económica en las zonas vinculadas a dicho sector. Actualmente, el número de mujeres aproximadamente representa un 30% del total del sector.

La *Orden por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a la apicultura en el marco del Programa Apícola Nacional en la Comunidad Autónoma de Andalucía para los años 2017, 2018 y 2019*, contempla entre los criterios de priorización aplicable a todas las líneas de esta ayuda, uno relativo a la igualdad de género. Así establece que se asignará 1 punto para titulares de explotaciones apícolas que sean mujeres, siempre y cuando se cumpla alguno de los siguientes requisitos:

- Disponer de una resolución favorable de ayuda a jóvenes 1ª instalación conforme a los Programas de desarrollo rural (PDR) de Andalucía.
- Formación:
  - I. Curso incorporación empresa agraria.
  - II. Capataz Agrícola/Formación Profesional.
  - III. Título Ingeniero/a Agrónomo/a /Montes/Téc. Agr/Téc Forest/Veterinaria.
- Capacitación: Ejercicio de la actividad agraria como titular o cotitular de la explotación durante al menos cinco años ininterrumpidos, o justificar en los años de no actividad la asistencia a cursos o seminarios de capacitación agraria (mínimo de 30 horas lectivas por año).

Por otra parte, durante el ejercicio 2018, la Dirección General de Ayudas directas y de mercado continuará desagregando la variable sexo en la recogida y tratamiento de datos relativos a personas, lo que permitirá analizar la evolución de la participación de mujeres y hombres en la actividad agrícola.

Al Programa 71F, a través de la Sección 33, Fondo Andaluz de Garantía Agraria, le corresponden las ayudas encaminadas a la regulación de mercados financiadas con cargo al FEAGA, que pretenden ser instrumentos básicos para la organización común de mercados así como mecanismos para equilibrar y estabilizar mercados, no obstante para 2018 se prevé que no habrá beneficiarios personas jurídicas.

En los últimos años, la Dirección General de Ayudas Directas y de Mercados ha adaptado las aplicaciones informáticas que gestionan las líneas de ayudas de su competencia, lo que permite tener una información detallada de personas solicitantes y beneficiarias de enorme interés ya que prácticamente la totalidad de los y las titulares de explotaciones solicitan estas ayudas.

## 71H DESARROLLO RURAL

El Decreto 215/2015, de 14 de julio, de la Vicepresidencia y sobre la reestructuración de las Consejerías, en su artículo 12 especifica que le corresponde a la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural, entre otras y además de las funciones establecidas en el artículo 30 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, la elaboración y ejecución de las estrategias de desarrollo integral y sostenibles necesarias para mejorar la calidad de vida de los habitantes del medio rural, la defensa de su igualdad de oportunidades y la incorporación de la perspectiva de género en los programas que se realicen.

La mayoría de los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres en el entorno rural suelen ser comunes tanto en las áreas urbanas como en el resto del territorio andaluz, aunque 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.

En las estadísticas existe una importante limitación a la hora de estudiar las áreas rurales y pesqueras por la escasa desagregación de los datos relativos a personas por sexo y municipios. Este aspecto resulta clave porque dificulta analizar, desde una perspectiva de género, las consecuencias o el impacto de determinadas actuaciones en hombres y mujeres. Por otro lado, y como se destaca en numerosos estudios, las fuentes estadísticas tienen la limitación de su marco temporal, provocando que los datos estén desactualizados y no permitan identificar los cambios sociales al ritmo que se producen. Este hecho, junto a que muchas de las actividades que realizan las mujeres –entre otros aspectos centrales en el análisis de las relaciones de género– no se recogen en las estadísticas oficiales, hacen que el conocimiento de la situación y posición en la que estas viven requiera de un análisis cualitativo. Así, aspectos tales como los roles de género, las dificultades a las que se enfrentan en el ámbito laboral, los obstáculos a la participación, los diferentes usos del tiempo, etc., que resultan claves para entender la situación de desigualdad entre mujeres y hombres, no siempre se reflejan en las estadísticas tradicionales.

Hasta hace unos años en el conjunto de la Andalucía rural se daba una característica demográfica relevante: en las edades intermedias –entre 30 y 50 años– la población estaba relativamente equilibrada y en las cohortes de edad más jóvenes se apreciaba una mayor presencia de varones que de mujeres. De ahí que pudiera predecirse que en un futuro no lejano la “generación soporte” estuviese masculinizada. En efecto, los datos estadísticos ya expuestos confirman que en todos los tramos de edad, los hombres superan a las mujeres, salvo en la cohorte de más edad (65 años y más).

La desigual situación de mujeres y hombres muestra que el sistema patriarcal sigue muy presente entre la población rural, teniendo una gran influencia en la vida social del medio rural. Aunque se ha avanzado mucho en materia de igualdad de género, sobre todo en igualdad formal, este avance no siempre se traduce en igualdad real, de acuerdo al funcionamiento general del sistema patriarcal, con carácter general.

El Programa 71H gestionado por la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural 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, son los Grupos de Desarrollo Rural (GDRs) los que llevan más de dos décadas ejecutando estrategias de desarrollo rural en los territorios rurales con la metodología LEADER, y también lo serán en el presente Plan de desarrollo rural Andalucía 2014–2020. Estos programas han posibilitado la aplicación del enfoque territorial, integrado y ascendente en la concepción e implementación de estrategias de desarrollo en territorios rurales de dimensión comarcal.

Para el actual periodo de programación 2014–2020, cuya ejecución ahora se inicia, la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural, a través de su programa Leader, correspondiente a la medida 19 del Programa de desarrollo rural de Andalucía, se propone seguir trabajando y consolidando su política de igualdad de género.

El programa Leader, comprende un conjunto de 49 estrategias de desarrollo local elaboradas por los Grupos de Desarrollo Rural (GDR) con metodología ascendente, basadas en un proceso consultivo a la ciudadanía para la determinación de necesidades y la aportación de propuestas de intervención territoriales.

Para la elaboración de estas 49 estrategias de desarrollo local, esta Dirección General ha elaborado un manual de orientaciones para los GDR, que marca las pautas para una eficaz incorporación transversal de la perspectiva de género en las mismas. En este sentido, se han considerado obligatorio incluir en cada una de las 49 estrategias de desarrollo local aspectos como:

- Una adecuada representación femenina en todos los procesos de su diseño, de modo que se garantice que las mujeres rurales, la mitad de la población, estén presentes y participando de forma activa en el diseño, la ejecución, el seguimiento y evaluación de las estrategias de desarrollo local de los GDR andaluces durante todo el periodo 2014–2020.
- La elaboración de un diagnóstico de la situación y posición de la población rural femenina.
- La formulación de objetivos específicos que contribuyan a la igualdad de género.
- El diseño de una metodología de seguimiento y evaluación específica de género para las intervenciones que se ejecuten.
- La incorporación del principio de igualdad de género a la cultura organizacional de los GDR. Se promueve el trabajo conjunto en igualdad de género entre todos los agentes e instituciones del territorio implicados, así como una metodología procesual frente a actuaciones finalistas. Es decir, mirar y trabajar de manera sistémica la igualdad en el conjunto de las estrategias de desarrollo local, de modo que se asegure que tanto los proyectos a poner en marcha en el territorio a través de las mismas, así como las personas y entidades implicadas en la metodología Leader, inciden en la igualdad de género de forma consensuada. Este objetivo transversal

debe estar presente en todo el período, generando sinergias entre los mismos y sumando esfuerzos para crear conciencia de género en los agentes presentes en el territorio.

En definitiva, con el fin de seguir avanzando hacia un mundo rural más justo e igualitario para las personas que lo habitan, durante el ejercicio 2018 se iniciará la ejecución de la medida 19 de desarrollo local Leader del Plan de desarrollo rural–Andalucía 2014–2020, para la que se han establecido medidas que permitan continuar con el proceso de cambio cultural de roles y estereotipos sexistas, así como mejorar aquellos aspectos que no hayan sido todo lo satisfactorios que cabía esperar.

El Programa 71H para el periodo de programación 2014–2020, establece entre sus objetivos estratégicos, Impulsar la igualdad entre hombres y mujeres para reducir la brecha en el sector agroalimentario y en las zonas rurales. Enmarcados en los objetivos estratégicos, la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural se plantea una serie de objetivos operativos, entre los cuales se establece uno relativo a la igualdad de género: mantener la ejecución de acciones formativas en materia de igualdad de género.

En tanto que se trata de programas plurianuales, los objetivos estratégicos y, en gran medida, los operativos, se mantendrán a lo largo del periodo de ejecución.

En el marco de los objetivos descritos anteriormente, y para el año 2018, esta Dirección General establece unas líneas de trabajo y actuaciones específicas que parten del trabajo realizado en el último trimestre de 2016 y en el ejercicio 2017.

De este modo, para el año 2018, la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural se plantea realizar un estudio de análisis de las estrategias de desarrollo local presentadas y aprobadas de los Grupos de Desarrollo Rural, lo cual permitirá:

- Analizar el impacto de género de las actuaciones de los GDR previstas, es decir, programadas para el periodo 2014–2020. Esta actuación permitirá a la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural conocer las actuaciones con enfoque de género a desarrollar en el medio rural andaluz para dicho periodo, así como reorientar, en caso necesario, las estrategias de desarrollo local para cumplir con el objetivo de transversalidad de género que se ha establecido.
- Realizar un acompañamiento y hacer un seguimiento a los GDR de los proyectos y actuaciones que estén diseñados para ponerse en marcha en el año 2018, como herramienta de mejora que son de las condiciones de vida de las personas que viven en el medio rural.
- Poner en marcha un sistema de evaluación y seguimiento con el fin de valorar la participación de las mujeres en las distintas fases (como beneficiarias de los proyectos, en los órganos de toma de decisiones, etc.).



- Valorar la capacidad de los GDR, tanto de su equipo técnico como de su órgano de decisión, para garantizar la igualdad de género, estableciendo relación y trabajando conjuntamente con otras entidades del territorio cuyos fines sean la igualdad de género, con el fin de generar sinergias y dotar de coherencia las actuaciones para conseguir un mayor impacto.

De modo que para el próximo 2018, la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural continuará trabajando para contribuir a la igualdad de género, siendo consciente de que es un proceso lento pero necesario y fundamental para construir sociedades democráticas y justas que, más allá de las necesarias medidas formales, necesita de las mujeres, de su participación y protagonismo, y que la unión de esfuerzos que se realicen para su consecución, no suma sino multiplica los resultados.

### 71P PESCA

Para el año 2018, en el contexto del Programa 71P Pesca, la perspectiva de género es una prioridad fundamental, por lo que se va a continuar trabajado por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el sector de la pesca y la acuicultura. Con ello se pretende lograr una mayor presencia activa de las mujeres en las actividades pesqueras.

El sector pesquero andaluz es un sector muy masculinizado donde las mujeres tienen una mínima presencia. Se comprueba la práctica ausencia de mujeres en labores de pesca extractiva, advirtiéndose su presencia en algunas tareas, como la del oficio de rederas, donde hay una importante participación de mujeres, pero lo hacen desde sus domicilios y de manera muchas veces informal. Es en las actividades en tierra ligadas a la pesca, sobre todo en la industria transformadora, pescaderías y en las labores de gestión, donde se encuentra la presencia femenina. Ello justifica los mayores esfuerzos para avanzar en esta dirección y con ello lograr un crecimiento sostenido y equitativo, a través del fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Algunos indicadores apuntan a un avance en la dirección indicada, como el de mujeres que ostentan el cargo de patrona mayor de una cofradía de pescadores, y el de mujeres que ejercen de patrón de un barco de pesca. Como referencia apuntamos que en el procedimiento de selección de los grupos de acción local pesquero, entre sus requisitos se contempla la participación de asociaciones de mujeres en sus órganos de decisión, así como una composición equilibrada entre hombres y mujeres en dichos órganos.

Dentro del Programa operativo para España 2014–2020, del Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP), cuya norma principal reside en el *Reglamento (UE) 508/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014*, se han fijado una serie de medidas específicas que dan respuesta a las necesidades y brechas de género para potenciar las fortalezas existentes en este sentido.

Este Programa operativo para España del FEMP, en el que se enmarcan los fondos FEMP del programa 71P, contempla en la Prioridad cuarta, el papel y la contribución de las mujeres al incremento de empleo y la cohesión territorial. El programa pone en valor el hecho de dar oportunidades para potenciar el papel de las mujeres y los jóvenes, por una parte, y por

otra, promover medidas específicas para favorecer la inclusión de las mujeres en las zonas dependientes de la pesca y darles visibilidad. Igualmente, se pone de relieve el fomento de igualdad de oportunidades en las prioridades dirigidas a la pesca sostenible y competitiva y a la dimensión socioeconómica del sector pesquero.

En este contexto, el Programa 71P ha establecido un objetivo estratégico dirigido a la promoción de la igualdad de género en el sector de la pesca, la acuicultura y las zonas pesqueras en Andalucía, que se pretende conseguir a través de los siguientes objetivos operativos:

**Objetivo 1.** Reducción de desigualdades entre hombres y mujeres en el sector de la acuicultura marina.

**Objetivo 2.** Reducción de desigualdades entre hombres y mujeres en las actividades y zonas pesqueras.

A su vez, estos objetivos operativos son objeto de las siguientes líneas de trabajo:

- Priorización de las inversiones y proyectos de desarrollo de la acuicultura marina con perspectiva de género.
- Estudio de la igualdad de oportunidades en el sector de la acuicultura marina.
- La perspectiva de género en las estrategias de desarrollo local participativo en las zonas de pesca.
- La perspectiva de género en el desarrollo de las actividades productivas ligadas a la comercialización y transformación de los productos de la pesca y la acuicultura.
- La perspectiva de género en el asociacionismo pesquero y acuícola en Andalucía.

En este marco se desarrollan las siguientes actuaciones destinadas a la consecución de los objetivos:

- Análisis y selección de proyectos objeto de financiación procedente del FEMP que favorezcan el empleo a favor de mujeres.
- Seguimiento de los proyectos financiados y grado de cumplimiento de los indicadores previstos en los proyectos.
- Análisis y seguimiento anual de la evolución del empleo de mujeres en las empresas y actividades de acuicultura, así como en las zonas pesqueras de Andalucía.
- Exigencia de la perspectiva de género en la formulación de las estrategias de desarrollo local participativo de las zonas de pesca.
- Análisis y seguimiento anual del empleo por parte de las mujeres en la comercialización y transformación de los productos pesqueros y acuícolas.
- Análisis de la presencia de las mujeres u adopción de medidas de fomento en las entidades asociativas del sector pesquero y acuícola de Andalucía.

### 19.31 INSTITUTO ANDALUZ DE INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN AGRARIA, PESQUERA, ALIMENTARIA Y DE LA PRODUCCIÓN ECOLÓGICA

El Instituto de Investigación y Formación Agraria, Pesquera, Alimentaria y de la Producción Ecológica (IFAPA), agencia administrativa con personalidad jurídica y patrimonio propio, regulado por su Ley de creación, adscrita a la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural, es el organismo público de investigación del Gobierno de Andalucía en el área agroalimentaria, pesquera y acuícola. Su objetivo es contribuir a la modernización de los sectores agrario, pesquero y alimentario de Andalucía y a la mejora de su competitividad a través de la investigación, la innovación, la transferencia de la tecnología y la formación de personas agricultoras, pescadoras, técnicas y trabajadoras de esos sectores.

La masculinización y el envejecimiento que definen a los sectores agrario, agroalimentario y pesquero y las demandas de las mujeres de estos sectores de actividad, han constituido la base para la articulación del I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía, que tiene por objetivo avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera, y que la perspectiva de género forme parte de la cultura organizativa y del trabajo en estos ámbitos de actividad.

El enfoque europeo de transversalidad de género en la política científica establece dos objetivos básicos. Por un lado, incrementar la presencia de las mujeres en la investigación, con el objetivo de alcanzar un 40%–60% de presencia de cada sexo en todos los niveles, lo que implica no sólo promover activamente la presencia de mujeres, sino también crear las condiciones de trabajo y la cultura científica necesaria para garantizar que hombres y mujeres tengan una carrera científica satisfactoria. Y, por otro, integrar la dimensión de género en la investigación, que implica tener en cuenta el sexo y el género en el desarrollo de la investigación siempre que sea relevante, así como realizar investigación específicamente sobre los vacíos de conocimiento existentes en materia de género.

La Disposición adicional decimotercera de la *Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación*, recoge un importante dictado que va a permitir avanzar en esta dirección: la Estrategia española de ciencia y tecnología y el Plan estatal de investigación científica y técnica promoverán la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en la investigación y la tecnología, de manera que su relevancia sea considerada en todos los aspectos del proceso, desde la definición de las prioridades de la investigación científico-técnica, de investigación, marcos explicativos, los métodos, la recogida e interpretación de datos, las conclusiones, las aplicaciones y desarrollos tecnológicos, y las propuestas para estudios futuros. Promoverá igualmente los estudios de género y de las mujeres, así como medidas concretas para estimular y dar reconocimiento a la presencia de mujeres en los equipos de investigación.

En este sentido, el I Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía, contempla dos ejes estratégicos que afectan a la actividad desarrollada en materia de investigación y formación agroalimentaria y pesquera en Andalucía. Las medidas referidas a la formación y profesionalización, al

empoderamiento y a la participación, contribuyen a avanzar hacia la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas y actividades de investigación y formación agroalimentarias y pesqueras. Asimismo, las medidas de sensibilización y transversalidad de género, el avance hacia los diagnósticos de género en la actividad investigadora y de transferencia y la difusión, comunicación y visibilidad de las actuaciones con perspectiva de género, contribuyen a integrar el principio de igualdad de oportunidades en los procesos y en la cultura organizativa de la investigación y transferencia de tecnología agroalimentaria y pesquera por parte del ejecutivo de Andalucía. Actuaciones todas ellas muy relevantes en materia de investigación y formación con perspectiva de género.

### **Formación**

Es competencia del IFAPA elaborar programas y planes formativos en los ámbitos agrario, pesquero y agroalimentario para contribuir a la mejora y modernización de estos. En los últimos años, se está produciendo un incremento significativo en las demandas formativas, ya que la formación es un recurso importante para mejorar la competitividad de las empresas y la cualificación de las trabajadoras y los trabajadores, haciéndose desde el IFAPA un esfuerzo importante para atender las demandas recibidas.

La aplicación informática INFO recoge la información relacionada con la actividad formativa desarrollada por el IFAPA. Del estudio de estos datos hay que destacar que el porcentaje de mujeres que participa en las actividades formativas del IFAPA va creciendo, ya que este año ha sido del 25,4%, frente al 21,9% del 2015; siendo mayor la presencia de mujeres en los programas de formación especializada (26,6%) que en los programas de formación institucional (25%).

Se observa una marcada diferencia entre los cursos de formación agraria y los de formación pesquera, pertenecientes ambos a la formación institucional. En los de formación institucional agraria, el porcentaje de mujeres es del 27,8%, mientras que en la formación institucional pesquera solo alcanza el 4%. Con respecto al año anterior, se produce un aumento en el porcentaje de mujeres participantes en estas actividades formativas pasando de 22,6% en 2015, a 25% en 2016; debido fundamentalmente al incremento de la participación de mujeres en la formación institucional agraria.

Continuando con la formación institucional, destaca la elevada participación de mujeres en el programa de producción integrada (dirigido exclusivamente a personas con titulación universitaria), donde las alumnas suponen el 32,7%.

En el año 2016 se han realizado un total de 125 cursos en la plataforma de teleformación, con una participación de 2.569 personas, de las cuales el 26,2% han sido mujeres, incrementándose con respecto al año anterior en 3 puntos porcentuales.

La caracterización del alumnado beneficiario de cursos de formación según edad, nivel de estudios y situación laboral muestra que el alumnado del IFAPA es mayoritariamente hombre (74,6%), con edades comprendida entre 25–45 años (52%), con estudios secundarios (28,5%) y en situación laboral de ocupado (45,1%). Se ha reducido ligeramente el número de personas menores de 25 años, pasando del 20,7% en el 2015 al 17,4% en el año 2016.

En relación con el nivel de estudios, el 44,8% del alumnado tiene un nivel de formación bajo, como máximo de estudios secundarios obligatorios. Respecto a la situación laboral, el 44,2% de las personas asistentes están ocupadas y el 31,7% en situación de desempleo. Estos datos son muy similares a los obtenidos en el año anterior.

Si se realiza este análisis desde la perspectiva de género, hay que destacar que el porcentaje de mujeres que participa en las actividades formativas del IFAPA va creciendo, ya que este año ha sido del 25,4%, frente al 21,9% del 2015. Estas alumnas son mayoritariamente jóvenes, ya que el 73,1% no tienen más de 45 años. Respecto al nivel de estudios, el 27,2% de las mujeres que participan en las actividades formativas poseen estudios universitarios, frente al 17,5% en el caso de los hombres. Se ha reducido el número de universitarias que participan en las actividades formativas, ya que este porcentaje en 2015 era del 39%. En cuanto a la situación laboral, el porcentaje de mujeres ocupadas (41,5%) es superior al de mujeres en desempleo (33,2%), aunque el porcentaje de mujeres en situación de desempleo es superior al de los hombres.

### Investigación

El personal funcionario relacionado con el ámbito de la investigación en IFAPA se divide en dos grupos: personal investigador y personal técnico especialista.

- Del personal funcionario investigador, 30 son mujeres (46,9%) y 34 hombres (53,1%).
- Del personal funcionario técnico especialista, 28,9% son mujeres y 71,1% hombres, de un total de 45 personas.

Respecto al personal investigador laboral del IFAPA, 55,1% son mujeres y 44,9% son hombres, de un total de 127 personas, datos que reflejan que progresivamente se están eliminando los estereotipos de género en el ámbito científico.

El objetivo estratégico de género establecido por el IFAPA consiste en 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, estableciendo a su vez, un objetivo operativo:

**Objetivo:** Incrementar en un 3% con respecto al ejercicio 2017 el número de mujeres asistentes a los cursos de formación y divulgación del IFAPA.

Asimismo continúan siendo objetivos específicos los siguientes:

- Facilitar acceso de las mujeres al sector agroalimentario y pesquero como opción de empleo y/o emprendimiento y que mejoren sus condiciones laborales.
- Promover el equilibrio de género en los grupos de investigación.
- Promover el equilibrio de género en las comisiones de selección de evaluadores y evaluadoras.

- Dotar al IFAPA de un sistema informático de gestión, que permita la desagregación de datos para ofrecer estudios, memorias e informes que posibiliten la planificación y el seguimiento.

Para la consecución de los objetivos, se han establecido las siguientes actuaciones:

- Detección de las necesidades formativas de las mujeres e incorporarlas al Programa sectorial 2018–2021, 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.
- Acercar la información del sector agroalimentario y pesquero a las mujeres, como medio de empoderamiento en relación a estos sectores. Para ello es necesario una mejora de la divulgación de las actividades formativas del IFAPA para garantizar que lleguen a las mujeres.

## 19.39 AGENCIA DE GESTIÓN AGRARIA Y PESQUERA DE ANDALUCÍA

### 71X GESTIÓN AGRARIA Y PESQUERA

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio general de actuación reconocido en los Estatutos de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera. El compromiso de la agencia con dicho principio se refleja en distintos aspectos de su gestión corporativa:

- Crear las condiciones para que las mujeres puedan desplegar plenamente sus capacidades, su talento y sus habilidades potenciales en el ámbito productivo.
- Favorecer la contratación de trabajadoras en aquellos ámbitos en las que estén subrepresentadas, en condiciones de igualdad de méritos, capacidad e idoneidad de dos candidaturas de distinto sexo.
- Equilibrar las responsabilidades de mujeres y hombres en la agencia y conseguir una presencia igualitaria de ambos sexos en todos los niveles jerárquicos.
- Ajustar el horario a las necesidades de mujeres y hombres, de forma que puedan conciliar sus responsabilidades laborales, familiares y sociales.
- Proyectar una imagen por la igualdad en el entorno social.

**Objetivo Estratégico.** Impulsar la igualdad entre mujeres y hombres, con el fin de disminuir las brechas de género en el sector agroalimentario y pesquero en las zonas rurales al objeto de que el sector sea reconocido como una oportunidad de negocio y de emprendimiento para las mujeres.

**Objetivo Operativo 1.** Todos los recursos tecnológicos introducirán sistemas de registro que permitan recoger la información desagregada por sexo en la gestión y control de ayudas y subvenciones.

Actuación: Desagregar por sexo e incorporar otras variables pertinentes al género en las bases de datos y sistemas de recogida de información.

**Objetivo operativo 2.** Diseñar una metodología eficiente para incorporar la perspectiva de género en todos los proyectos, normativas, planes, etc.

Actuaciones:

- Elaboración de un manual para la realización de informes de impacto de género de normativas, planes, proyectos, etc.
- Formación del personal técnico de las diferentes unidades organizativas para aplicar la perspectiva de género en los proyectos, planes, e informes que tengan que elaborar.

**Objetivo operativo 3.** Incrementar la incorporación de las mujeres a las tareas productivas primarias para equilibrar el reparto de los jornales entre mujeres y hombres.

Actuación: Las contrataciones en el Sistema del Régimen Especial Agrario para las actividades agrícolas y fincas gestionadas por la agencia, se realizaran a igualdad de méritos, capacidad e idoneidad favoreciendo el sexo menos representado especialmente en las labores más especializadas.

**Objetivo operativo 4.** Aumentar la representación de mujeres en el sector pesquero donde aún continúa siendo muy baja.

Actuaciones:

- Reforzar la presencia y participación de mujeres profesionales o entidades en las actuaciones de formación y divulgación que se organicen.
- Identificar asociaciones a nivel regional, con las que colaborar en materia de igualdad de género.

**Objetivo operativo 5.** Introducir la perspectiva de género en los contenidos y materiales didácticos, así como garantizar la representación equilibrada de participantes en todas las modalidades de formación.

Actuación: Definir las necesidades de formación en igualdad de género aplicables al desempeño del puesto de trabajo, dentro del Plan de Formación 2018.

## 20.00 CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO

### 43B ACTUACIONES EN MATERIA DE ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y URBANISMO

En el ámbito de este programa presupuestario se encuadra el ejercicio de las competencias de la Secretaría General de Ordenación del Territorio y Sostenibilidad Urbana y la Dirección General de Urbanismo.

La Secretaría General de Ordenación del Territorio y Sostenibilidad Urbana es el centro directivo responsable de acciones relacionadas con 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.

La Dirección General de Urbanismo se encarga, entre otras funciones, del impulso y fomento de la sostenibilidad urbana y el desarrollo de acciones para un urbanismo más eficiente e inteligente, en el marco de la Estrategia Andaluza de Sostenibilidad Urbana, su desarrollo normativo; el fomento, seguimiento y control de la actividad urbanística.

El programa 43B está clasificado como G en la Escala G+, planteándose el siguiente **objetivo** operativo: potenciar la paridad en los órganos de participación.

Con ello se pretende corregir las desigualdades de género en materia de representación en los órganos de participación de aprobación de planes urbanísticos, promoviendo la participación real de las mujeres en los citados órganos y dando visibilidad a la misma. Con este objetivo se conseguiría, además, evidenciar y recoger las distintas visiones y percepciones sobre el planeamiento urbanístico en relación con la igualdad de género, como puede ser en materia de seguridad y movilidad; dando así cumplimiento a lo establecido en los artículos 4.8, 11 y 50 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*.

### 44A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE LA CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO

El objetivo general de este programa es atender los servicios comunes de la consejería, prestando a los órganos superiores y directivos la asistencia necesaria para lograr un eficaz cumplimiento de sus objetivos. Dado el carácter horizontal de este programa económico, las decisiones y políticas en materia de género tienen repercusión directa en el desempeño de las funciones de todos los centros directivos, adquiriendo un carácter transversal en todas las competencias gestionadas y, en concreto, en la gestión de los recursos humanos o en la elaboración del anteproyecto anual de presupuestos, entre otros.



La Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio fue creada por el *Decreto de la Presidenta 4/2013, de 9 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías* y, de acuerdo con el Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, en su artículo 13, mantiene las actuales competencias.

Por otra parte, de acuerdo con el *Decreto 304/2015, de 28 de julio, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía*, los servicios periféricos de esta consejería se adscriben a la Delegación Territorial de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio.

El programa 44A está clasificado como G en la Escala G+ y por ello para el año 2018 tiene previsto profundizar en el ejercicio de las funciones asignadas a la Unidad de igualdad de género por el Decreto 275/2010, de 27 de abril, e incrementará y consolidará las actuaciones destinadas a corregir las brechas de desigualdad que se objetiven.

En concreto, se define el siguiente **objetivo** operativo: Consolidar la perspectiva de género en el ámbito de la contratación administrativa.

Con este objetivo se pretende, en una primera fase, identificar y diagnosticar la posible existencia de desigualdades en cuanto al número de personas trabajadoras según sexo que prestan servicio en la sede de esta consejería, en los contratos de mantenimiento, limpieza, jardinería y seguridad. En la segunda fase, y después de la obtención de resultados, proceder a corregir las desigualdades encontradas, de forma que se favorezca una igualdad real en la contratación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 12 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*.

La actuación prevista, por tanto, será determinar el número de trabajadores y trabajadoras para cada uno de los citados contratos.

Asimismo se pretende dar continuidad a la política de corrección de desigualdades de género en las distintas parcelas del programa ya iniciada en ejercicios anteriores, como es el caso de la comunicación, objetivo de género para el año 2017.

Por otra parte, se han establecido indicadores desagregados por sexo en relación con otros objetivos de este programa con el fin de diagnosticar la existencia de brechas de igualdad en diferentes parcelas, para posteriormente plantear actuaciones correctoras de las mismas.

#### 44B PREVENCIÓN Y CALIDAD AMBIENTAL

La Dirección General de Prevención y Calidad Ambiental 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 actuaciones en materia de cambio climático junto a la inspección ambiental y la fiscalidad ecológica.

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; la contaminación acústica y lumínica en el ámbito de nuestras competencias; la coordinación de la prevención de la contaminación; la planificación y coordinación

de la vigilancia, inspección y control en materia de medio ambiente, suelo y residuos; la planificación y coordinación de las competencias sobre áreas degradadas y suelos contaminados, entre otras.

Entre las actuaciones que lleva a cabo, se encuentra la gestión de varias bases de datos, que desagregan por sexo todas las variables referidas a personas. Asimismo, se mantienen diversos portales web y se realizan publicaciones, teniendo en cuenta en todo caso la utilización del lenguaje y el uso de la imagen no sexista.

Además se aplica el uso no sexista del lenguaje en la documentación administrativa generada por los distintos Servicios de esta Dirección General, como elemento necesario para avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres y se seguirá velando por este cumplimiento.

Las actuaciones concernientes a este programa se centran en la ejecución de obra pública, concesiones y autorizaciones, así como su seguimiento mediante inspecciones y controles asociados con las competencias antes descritas.

#### 44E GESTIÓN DEL MEDIO NATURAL

Este programa se gestiona desde la Dirección General de Gestión del Medio Natural 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. Tanto el diseño como la construcción y conservación de los mismos, así como las instalaciones, lleva implícita la perspectiva de género en aquellos aspectos que tienen que ver con la prestación de servicios a la ciudadanía.

Por otra parte, 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.

Asimismo, mediante la gestión y seguimiento de los instrumentos específicos de dinamización socioeconómica en el ámbito de los espacios naturales protegidos, se fomenta el desarrollo de zonas predominantemente rurales con el objeto de mejorar la calidad de vida de sus habitantes y tender a equilibrar las diferencias sociales y de género, promoviendo para ello la participación activa de la población local en condiciones de igualdad

Este programa está clasificado como g1 en la Escala G+, no obstante se ha tomado en consideración la perspectiva de género en la formulación de indicadores de los distintos objetivos establecido en el mismo.

Así, en el objetivo de ordenación cinegética y piscícola se establecen todo un conjunto de indicadores que tienen en cuenta la perspectiva de género, de forma que puedan contribuir a diagnosticar situaciones de desigualdad que sean necesarias corregir.

En otro de los **objetivos** del programa, 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 SOSTENIBILIDAD E INFORMACIÓN AMBIENTAL

Este programa se gestiona desde la Viceconsejería de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio. Procede de la división del anterior programa 44F en dos programas: 44F y 44G. Las funciones que se desarrollan son las recogidas en los artículos 5 y 6 del *Decreto 216/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio*.

El programa 44F está calificado como G dentro de la Escala G+ y, siguiendo el mandato de la *Orden de 26 de mayo de 2017, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2018*, ha incluido un objetivo de género entre los objetivos operativos del programa.

**Objetivo:** Promover la educación, sensibilización, formación y el voluntariado ambiental de la ciudadanía fomentando la participación de las mujeres.

A tal efecto, se desarrollarán programas de educación, sensibilización y formación ambiental y voluntariado y participación ambiental.

Asimismo, se han diseñado indicadores desagregados por sexo en relación con otros objetivos de este programa para el análisis y diagnóstico de una posible existencia de brechas de igualdad en diferentes parcelas, para posteriormente plantear actuaciones correctoras de las mismas.

#### 44G DINAMIZACIÓN SOCIOECONÓMICA Y POLÍTICAS DE FOMENTO EN EL MEDIO NATURAL

Este programa es gestionado por la Secretaría General de Medio Ambiente y Cambio Climático.

Las competencias de este Centro Directivo se recogen en el artículo 7.4 del *Decreto 216/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio*. Entre ellas:

- Gestión y seguimiento de instrumentos específicos de dinamización socioeconómica en el ámbito de los espacios naturales protegidos como la Carta europea de turismo sostenible y la marca Parque natural de Andalucía.
- Elaboración y seguimiento de los Planes de desarrollo de los espacios naturales protegidos.
- Coordinación, tramitación y seguimiento de subvenciones y otros incentivos económicos.
- Impulso y coordinación de los órganos colegiados de ámbito regional con competencias en materia de medio ambiente, biodiversidad y agua.

El programa 44G está calificado como G dentro de la escala G+, y siguiendo el mandato de la *Orden de 26 de mayo de 2017, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2018*, se ha incluido un objetivo de género entre los objetivos operativos del programa.

Para 2018, la consejería tiene previsto iniciar varios grupos de trabajo con la Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA) a nivel de sector, subsector o rama de actividad, a efectos de incentivar la participación de los agentes sociales en el desarrollo reglamentario de la Ley Andaluza de Cambio Climático. Las vías para la participación ciudadana se refuerzan en Ley Andaluza de Cambio Climático que, en su artículo 25.3, crea el Consejo Andaluz del Clima, como órgano de participación ciudadana de los contemplados en el artículo 32 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, adscrito a la consejería competente en materia de cambio climático, para facilitar la participación de la sociedad civil en el diseño y seguimiento de las políticas en materia de cambio climático. En el Consejo Andaluz del Clima estarán representados, entre otros, la Comisión Interdepartamental de Cambio Climático y los agentes económicos y sociales con intereses relacionados con el objeto de la ley. Corresponden al Consejo Andaluz del Clima las funciones de conocer las políticas de lucha frente al cambio climático y el estado de la Comunidad Autónoma en esta materia, así como formular recomendaciones en relación con planes, programas y líneas de actuación.

Asimismo, la Secretaría General de Medio Ambiente y Cambio Climático prevé realizar diversas actuaciones destinadas a impulsar, reorientar y mejorar la eficacia de los órganos de participación de ámbito regional con competencias en medio ambiente, biodiversidad y agua.

Ante lo anterior, se concreta el siguiente **objetivo** operativo: potenciar la paridad en los órganos de participación y mejorar su eficiencia. En particular, con este objetivo prevé detectar la posible existencia de brechas de género en la representación de los órganos de representación de la Secretaría General de Medio Ambiente y Cambio Climático, conociendo previamente el número de participantes y la proporción de hombres y mujeres en dichos órganos para, en su caso, establecer una representación equilibrada y, asimismo, lograr la implementación de la perspectiva de género en las políticas medioambientales de la Junta de Andalucía.

Las actuaciones previstas para la consecución de este objetivo son el impulso y desarrollo de los órganos de participación en materia medioambiental y el análisis de la composición de los mismos.

#### 51D ACTUACIONES EN MATERIA DE AGUA

Este programa se gestiona desde la Dirección General de Planificación y Gestión del Dominio Público Hidráulico y desde la Dirección General de Infraestructuras y Explotación del Agua.

Las actuaciones concernientes a este programa se centran 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 competencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

El programa presupuestario cuenta con un indicador desagregado por sexo sobre el número de hombres y mujeres beneficiarios de mejoras en el abastecimiento.

## AGENCIA DE MEDIO AMBIENTE Y AGUA DE ANDALUCÍA (AMAYA)

La Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía, como ente instrumental adscrito a la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio, estructura sus actuaciones orientadas a la corrección de las desigualdades de género en base a las políticas definidas por la propia consejería en su Informe de evaluación de impacto de género para el Presupuesto 2018, en la medida que esta agencia contribuye al desarrollo de las actividades concretadas en los diferentes programas presupuestarios.

Por su importancia cuantitativa, son los programas 44E Gestión del medio natural y 51D Actuaciones en materia de agua, sobre los que tienen mayor incidencia las actividades desarrolladas por la Agencia.

La Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía es partícipe de las actividades orientadas a promover el uso público en los espacios naturales andaluces, desarrollando actividades relacionadas con la dotación y mantenimiento de instalaciones, prestación de servicios y desarrollo de actividades en dichos espacios. Por ello, es relevante la fijación de indicadores que permitan valorar si es necesario fomentar mecanismos que mejoren la participación de las mujeres en estas actividades. En este sentido se plantea el seguimiento desde la perspectiva de género, tanto en el desarrollo de la actividad como en la participación en la misma.

Desde la perspectiva interna de la agencia también se contemplan medidas orientadas a corregir las desigualdades de género. Orientado a contribuir al equilibrio de género, la agencia cuenta con un Plan de Igualdad. La Dirección de la agencia es especialmente sensible a todas las políticas de igualdad que se establecen en la agencia; prueba de ello son los esfuerzos en las políticas de flexibilidad horaria y conciliación con la vida familiar en todos los colectivos de la agencia.

Para el cumplimiento de dichos objetivos, entre los ejes de intervención figura el relativo a promoción interna. Se trata de favorecer el desarrollo profesional de las mujeres en la plantilla y potenciar su acceso a puestos de responsabilidad. Las medidas propuestas en el Plan de Igualdad son las siguientes:

- Computarán a efectos de tiempo para promocionar, el periodo de baja maternal, el permiso por lactancia, y la reducción de jornada por cuidados de hijo/a o de persona con discapacidad, física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida.
- Computará a efecto de promoción el tiempo en el que se disfruta de la excedencia por cuidado de hijo/a o familiares durante el primer año.
- Acción positiva: en caso de vacante, a igualdad de mérito se promociona a las mujeres.

En el objetivo de cobertura de vacantes a igualdad de méritos, se plantea un cumplimiento del 100%, impulsando la mayor promoción de las mujeres en la estructura organizativa de la agencia.

Igualmente se realiza el seguimiento de la participación de las mujeres en las actividades formativas de la agencia, orientado a potenciar el desarrollo profesional en igualdad de condiciones. Esto permitirá valorar las causas y medidas correctoras necesarias en caso de desigualdad de participación. Esta medida permitirá, cada vez más, la igualdad en formación y méritos para acceder a futuras vacantes en la organización.

### 5.3. INDICADORES POR POLÍTICAS PRESUPUESTARIAS

El total de indicadores de género (indicadores de medidas de igualdad de género e indicadores desagregados por sexo) en el Presupuesto andaluz de 2018 alcanza una cifra total de 1.145, sobre un total de 2.909 indicadores presupuestarios, lo que supone un porcentaje de indicadores de género del 39,4%. Estos indicadores permiten identificar brechas previstas, que posteriormente serán analizadas para conocer su evolución, cuando se obtengan los datos de ejecución proporcionados por la Cuenta General de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

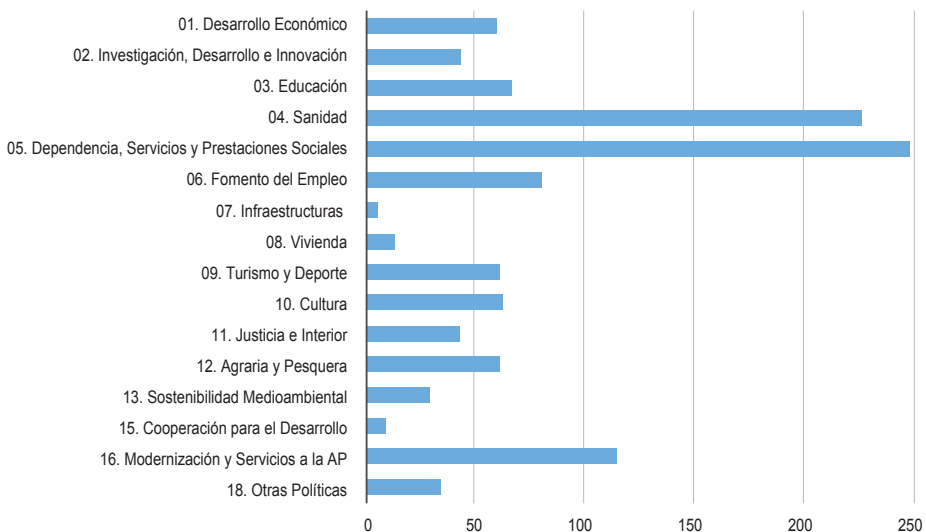
La Consejería de Salud es la que cuenta con una mayor proporción de indicadores sobre el total, con un 19,7%, seguida por la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales, que agrupa un 17% del total. Por encima del 10% sobre el total de indicadores, están igualmente las consejerías de Empleo, Empresa y Comercio (11,8%) y la de Hacienda y Administración Pública (10,3%).

**CUADRO 5.3. Indicadores por Consejerías/Secciones. Presupuesto 2018**

Consejerías/Secciones	2018
CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN LOCAL Y MEMORIA DEMOCRÁTICA	31
CONSEJO DE TRANSPARENCIA Y PROTECCIÓN DE DATOS DE ANDALUCÍA	5
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y CONOCIMIENTO	46
CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	118
CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN	69
CONSEJERÍA DE SALUD	225
CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y POLÍTICAS SOCIALES	195
CONSEJERÍA DE JUSTICIA E INTERIOR	97
CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO	135
CONSEJERÍA DE FOMENTO Y VIVIENDA	17
CONSEJERÍA DE TURISMO Y DEPORTE	43
CONSEJERÍA DE CULTURA	62
CONSEJERÍA AGRICULTURA, PESCA Y DESARROLLO RURAL	72
CONSEJERÍA MEDIO AMBIENTE Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO	30
<b>Total</b>	<b>1.145</b>

En cuanto al análisis de los indicadores de género por políticas de gasto, se observa también una mayoría de indicadores en las políticas de Dependencia, Servicios y Prestaciones Sociales (247 indicadores, el 21,6% del total), y Sanidad (225 indicadores, el 19,7% del total). A continuación, la tercera política por número de indicadores de género es la de Modernización y Servicios a la Administración Pública, con 114 indicadores, que suponen el 10% del total, seguida de las políticas de Fomento del Empleo (80 indicadores, el 7%), Agraria y Pesquera (61 indicadores, el 5,3% del total) y Educación, que concentra el 5,8% del total de indicadores de género, concretamente 66.

GRÁFICO 5.3. Indicadores por Políticas Presupuestarias. Presupuesto 2018



Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
<b>01. DESARROLLO ECONÓMICO</b>						
1500	11F	SEGUIDORES EN TWITTER	1.100	-	-	NÚMERO
1500	11F	FANS EN FACEBOOK	130	-	-	NÚMERO
1500	11F	NORMAS ANALIZADAS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	4	-	-	NÚMERO
1500	11F	INFORMES PROPIOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	1	-	-	NÚMERO
1500	11F	REUNIONES DE ANÁLISIS DE NORMATIVA DE GÉNERO	20	-	-	NÚMERO
1500	11F	PROPUESTAS SOBRE MEJORA EN MATERIA DE GÉNERO	25	-	-	NÚMERO
1500	11F	SEGUIMIENTOS DE PROPUESTAS SOBRE MEJORA EN MATERIA DE GÉNERO	4	-	-	NÚMERO
1500	11F	ASISTENTES A REUNIONES DEL CES	300	150	150	NÚMERO
1500	11F	ASISTENTES A JORNADAS DEL CES	150	70	80	NÚMERO
1500	11F	PERSONAS EN PRÁCTICAS POR CONVENIOS SUSCRITOS	6	3	3	NÚMERO
1500	11F	PARTICIPANTES EN LA CONVOCATORIA ANUAL DEL PREMIO DE INVESTIGACIÓN DEL CES	45	20	25	NÚMERO
1500	11F	PERSONAS RECEPTORAS PUBLICACIONES	2.000	900	1.100	NÚMERO
1500	11F	ASISTENTES A REUNIONES SOBRE NORMATIVA CON DISTINCIÓN DE GÉNERO	130	70	60	NÚMERO
0900	61J	INFORMES DE OBSERVACIONES REALIZADOS POR LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO	15	-	-	NÚMERO
0900	61J	ALUMNADO DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	75	45	30	NÚMERO
0900	61J	PERMISOS Y LICENCIAS CONCEDIDOS	2.500	1.450	1.050	NÚMERO
0900	61J	DEMANDAS DE INFORMACIÓN DE LA CIUDADANÍA POR VÍA TELEMÁTICA	45.000	18.000	27.000	NÚMERO
0900	61J	EXPEDIENTES DE SOLICITUD DE INFORMACIÓN PÚBLICA TRAMITADOS	50	25	25	NÚMERO
1000	63A	ESTABLECIMIENTO DE MECANISMOS DE INFORMACIÓN PARA DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA DEMANDA CREDITICIA EN TÉRMINOS DE GÉNERO	100	-	-	PORCENTAJE
1500	72A	INCREMENTO DE LAS MUJERES CONTRATADAS EN LAS EMPRESAS PARTICIPANTES EN ACTUACIONES DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR TIC	5	-	-	PORCENTAJE
1500	72A	ACCIONES FORMATIVAS TIC COMBATIR BRECHA DIGITAL GÉNERO Y MEJORAR COMPETENCIA DIGITAL	10.000	-	-	NÚMERO
1500	72A	ACCIONES DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR TIC	6	-	-	NÚMERO
1500	72A	USUARIOS RECEPTORES DE TALLERES BOOTCAMP	1.250	-	-	NÚMERO
1500	72A	PERSONAS USUARIAS REGISTRADAS EN AYUNTAMIENTOS CON SEDE ELECTRÓNICA MOAD	220.000	-	-	NÚMERO
1500	72A	EMPRESAS ANDALUZAS DE ENTRE 10 Y 50 TRABAJADORES	18.158	-	-	NÚMERO
1500	72A	PYMES EXPORTADORAS	4.797	-	-	NÚMERO
1500	72A	BENEFICIARIOS TOTALES AYUDAS DESARROLLO INDUSTRIAL	475	-	-	NÚMERO

## Notas:

No se aporta el valor del total en aquellos indicadores con magnitud porcentaje que están desagregados por sexo.

No se aporta valor de hombres y mujeres para aquellos indicadores no desagregados por sexo



Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1500	72A	BENEFICIARIOS TOTALES AYUDAS DE I+D+I	217	-	-	NÚMERO
1500	72A	BENEFICIARIOS TOTALES AYUDAS CONSTRUCCIÓN SOSTENIBLE	1.500	-	-	NÚMERO
1500	72A	BENEFICIARIOS TOTALES AYUDAS PYME SOSTENIBLE	160	-	-	NÚMERO
1500	72A	BENEFICIARIOS TOTALES AYUDAS REDES INTELIGENTES	2.100	-	-	NÚMERO
1500	72A	EQUIPAMIENTO EN TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC) DE LOS HOGARES ANDALUCES	-	73	75	PORCENTAJE
1500	72A	PERSONAS USUARIAS DE CENTROS DE ACCESO PÚBLICO A INTERNET	75.000	37.500	37.500	NÚMERO
1500	72A	PERSONAS VOLUNTARIAS Y COLABORADORAS ANDALUCÍA COMPROMISO DIGITAL	1.000	500	500	NÚMERO
1500	72A	PERSONAS USUARIAS PROYECTO ANDALUCÍA COMPROMISO DIGITAL	80.000	40.000	40.000	NÚMERO
1500	72A	EMPLEOS EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA Y LOS SERVICIOS AVANZADOS CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS	276.500	57.500	219.000	NÚMERO
1500	72A	EMPLEO MINERO	17.078	1.366	15.712	NÚMERO
1500	72A	CONSULTAS DEL REGISTRO MINERO	14.000	3.500	10.500	NÚMERO
1500	72A	CONSULTAS CARTOGRÁFICAS	10.500	2.625	7.875	NÚMERO
0900	72C	MUJERES BENEFICIARIAS DE AYUDAS A LA CREACIÓN DE EMPRESAS EN EL TRABAJO AUTÓNOMO	54	-	-	PORCENTAJE
0900	72C	PERSONAS EMPREDADORAS SENSIBIL. MICROEMPRESA GENER	140.000	63.000	77.000	NÚMERO
0900	72C	ALUMNADO FOMENTO SIST EDUCA PÚBLICO ANDALUZ	70.000	38.500	31.500	NÚMERO
0900	72C	BENEFICIARIOS/AS DEL APOYO AL EMPLEO CONSOLIDADO	18.000	7.560	10.440	NÚMERO
0900	72C	TÉCNICOS/AS DE APOYO EMPRENDER PROYEC. EMPRESA	942	439	503	NÚMERO
0900	72C	EMPRESAS CREADAS APOYADAS	6.739	3.639	3.100	NÚMERO
0900	72C	EMPRESAS CONSOLIDADAS APOYADAS	2.733	943	1.790	NÚMERO
0900	72C	AYUDAS A LA MEJORA DE LA COMPETITIVIDAD EN LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS	4.016	1.386	2.630	NÚMERO
0900	72C	ALUMNADO FORMADO EN INTERNACIONALIZACIÓN	600	300	300	NÚMERO
0900	72C	PERSONAS SOCIAS QUE SE INCORPORAN A EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL	280	150	130	NÚMERO
0900	72C	PERSONAS BENEFICIARIAS DE APOYO A CONTRATACIONES PARA LA CONCILIACIÓN HECHAS POR TRABAJADORES AUTÓNOMOS	800	520	280	NÚMERO
1500	76A	AUMENTO DE LA PRESENCIA FEMENINA EN POSICIONES RELEVANTES DEL SECTOR COMERCIAL ANDALUZ	50	-	-	PORCENTAJE
1500	76A	VARIACIÓN ANUAL DE LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN	50	-	-	PORCENTAJE
1500	76A	MUJERES MIEMBROS DEL CONSEJO ANDALUZ DE COMERCIO	50	-	-	PORCENTAJE
1500	76A	MUJERES MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE ARTESANÍA DE ANDALUCÍA	50	-	-	PORCENTAJE
1500	76A	VARIACIÓN EN EL NÚMERO DE DATOS DESAGREGADOS POR GÉNERO DISPONIBLES EN EL SECTOR COMERCIAL	4	-	-	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1500	76A	VARIACIÓN DEL NÚMERO DE ESTUDIOS ESPECÍFICOS EN TEMAS DE IGUALDAD EN EL SECTOR COMERCIAL	2	-	-	NÚMERO
1500	76A	ESTUDIOS REALIZADOS EN MATERIA DE IGUALDAD QUE AFECTEN AL SECTOR COMERCIAL	1	-	-	NÚMERO
1500	76A	INSCRIPCIONES ANUALES EN EL REGISTRO DE ARTESANOS	50	25	25	NÚMERO
1500	76A	PYMES COMERCIALES QUE PUNTÚAN EN CRITERIOS DE IGUALDAD	10	-	-	PORCENTAJE

**02 I+D+I+D**

0900	54A	GRUPOS DE INVESTIGACIÓN CON INVESTIGADORA PRINCIPAL MUJER	663	-	-	NÚMERO
0900	54A	PERSONAS QUE SON MIEMBROS INTEGRANTES DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	29.905	12.970	16.935	NÚMERO
0900	54A	INVESTIGADORES INCENTIVADOS QUE PERMANECEN EN EL SISTEMA ANDALUZ DEL CONOCIMIENTO	230	115	115	NÚMERO
0900	54A	PERSONAS BENEFICIARIAS DE BECAS TALENTIA SENIOR	10	5	5	NÚMERO
0900	54A	PERSONAS BENEFICIARIAS DE BECAS TALENTIA MÁSTER	50	25	25	NÚMERO
0900	54A	PERSONAS BENEFICIARIAS DE BECAS TALENTIA DOCTORAL	40	20	20	NÚMERO
0900	54A	FINANCIACIÓN PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN CON INVESTIGADORA PRINCIPAL MUJER	20	-	-	PORCENTAJE
0931	54F	ACTIVIDADES ESTADÍSTICAS Y/O CARTOGRÁFICAS PERTINENTES AL EJE DE GÉNERO	42	-	-	NÚMERO
0931	54F	ACTIVIDADES QUE INTEGRAN INFORMACIÓN ESTADÍSTICA Y CARTOGRÁFICA QUE DIFUNDE DATOS DESAGREGADOS POR SEXO	23	-	-	NÚMERO
0931	54F	NORMAS INFORMADAS POR EL IECA SEGÚN EL ARTÍCULO 30H) DE LA LEY 4/1989, QUE RECOGEN LA INFORMACIÓN SOBRE PERSONAS DESAGREGADAS POR SEXO	10	-	-	NÚMERO
0931	54F	REGISTROS ADMINISTRATIVOS INFORMADOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO SOBRE EL NÚMERO DE REGISTROS NORMATIVOS INFORMADOS	25	-	-	PORCENTAJE
0931	54F	FUENTES ADMINISTRATIVAS RECOGIDAS EN EL INVENTARIO DE FUENTES ADMINISTRATIVAS PERTINENTES AL GÉNERO	245	-	-	NÚMERO
0931	54F	DEMANDAS DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA Y CARTOGRÁFICA	2.500	1.100	1.400	NÚMERO
0931	54F	PERSONAS/HORA QUE ASISTEN A ACTIVIDADES FORMATIVAS SEGÚN SEXO	2.880	1.440	1.440	NÚMERO
0931	54F	PERSONAS QUE ASISTEN A JORNADAS, EXPOSICIONES Y PRESENTACIONES SEGÚN SEXO	1.180	472	708	NÚMERO
1100	54C	PROYECTOS DE COEDUCACIÓN SUBVENCIONADOS A AMPAS	130	-	-	NÚMERO
1100	54C	VISITAS AL PORTAL DE IGUALDAD	40.532	-	-	NÚMERO
1100	54C	CENTROS BILINGÜES	1.079	-	-	NÚMERO
1100	54C	PERSONAS PREMIADAS	5	4	1	NÚMERO
1100	54C	DOCENTES COORDINADORES DEL PLAN IGUALDAD CON FORMACIÓN ESPECÍFICA	4.192	3.773	419	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1100	54C	PROFESORADO PARTICIPANTE EN PROGRAMAS EDUCATIVOS	71.000	47.600	23.400	NÚMERO
1100	54C	ALUMNADO CENTROS BILINGÜES	360.000	173.764	186.236	NÚMERO
1100	54C	CENTROS CON DOCENTE ASIGNADO MATERIA DE GÉNERO	4.575	-	-	NÚMERO
1131	54C	CENTROS, PLANES, PROGRAMAS Y SERVICIOS EVALUADOS	8.673	-	-	NÚMERO
1131	54C	PLANES Y PROGRAMAS EVALUADOS CON ENFOQUE DE GÉNERO	5	-	-	NÚMERO
1131	54C	MEDIDAS PROPUESTAS PARA IMPULSAR LA IGUALDAD	9	-	-	NÚMERO
1131	54C	ALUMNADO PRUEBAS DE DIAGNÓSTICO PRIMARIA POR ASIGNATURA	5.800	2.900	2.900	NÚMERO
1131	54C	ALUMNADO PRUEBAS DE DIAGNÓSTICO E.S.O. POR ASIGNATURA	5.800	2.900	2.900	NÚMERO
1131	54C	ALUMNADO EVALUADO EN EDUCACIÓN SECUNDARIA	5.800	2.900	2.900	NÚMERO
1131	54C	ALUMNADO EVALUADO EN EDUCACIÓN PRIMARIA	5.800	2.900	2.900	NÚMERO
1131	54C	CUESTIONARIOS DE CONTEXTO: ALUMNADO	5.800	2.900	2.900	NÚMERO
1131	54C	ALUMNADO EVALUACIÓN ESCALA	95.000	47.500	47.500	NÚMERO
1931	54D	CONTRATOS Y CONVENIOS CON EMPRESAS E INSTITUCIONES	140	-	-	NÚMERO
1931	54D	INVERSIÓN EN INFRAESTRUCTURAS Y EQUIPAMIENTO CIENTÍFICO-TÉCNICO	20	-	-	NÚMERO
1931	54D	CARTAS DE SERVICIO REGISTRADAS	18	-	-	NÚMERO
1931	54D	CATÁLOGOS DE CAPACIDADES APROBADOS	7	-	-	NÚMERO
1931	54D	ACTUACIONES DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	5	-	-	NÚMERO
1931	54D	PROCEDIMIENTOS TELEMÁTICOS	7	-	-	NÚMERO
1931	54D	INCREMENTO DE MUJERES PARTICIPANTES EN ACTIVIDADES DE FORMACIÓN Y DIVULGACIÓN DEL IFAPA	3	-	-	PORCENTAJE
1931	54D	ACCIONES DIRIGIDAS A DETECTAR NECESIDADES FORMATIVAS DE MUJERES	8	-	-	NÚMERO
1931	54D	ACCIONES DIRIGIDAS A ACERCAR LA OFERTA DE FORMACIÓN Y TRANSFERENCIA A LAS MUJERES	10	-	-	NÚMERO
1931	54D	PERSONAS CON CONTRATOS VIGENTES	98	55	43	NÚMERO
1931	54D	ALUMNADO CURSOS DE FORMACIÓN	25.500	7.000	18.500	NÚMERO

### 03 EDUCACIÓN

0900	42J	EVALUACIONES A AGENTES DEL CONOCIMIENTO, GRADOS Y PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR	5.928	-	-	NÚMERO
0900	42J	ACCIONES A REALIZAR PARA EL ANÁLISIS DEL SAC	22	-	-	NÚMERO
0900	42J	PERSONAS MATRICULADAS EN GRADO	198.586	108.229	90.357	NÚMERO
0900	42J	PERSONAS MATRICULADAS EN MÁSTERES OFICIALES	21.308	12.465	8.843	NÚMERO
0900	42J	ALUMNADO DE NUEVO INGRESO	59.200	34.900	24.300	NÚMERO
0900	42J	PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR	17.150	6.774	10.376	NÚMERO
0900	42J	PERSONAL ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS	9.325	5.147	4.178	NÚMERO
0900	42J	DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTOS	522	120	402	NÚMERO
0900	42J	MIEMBROS DE CONSEJOS SOCIALES	230	87	143	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
0900	42J	ALUMNADO EN REDES DE MOVILIDAD ERASMUS	5.826	3.338	2.488	NÚMERO
0900	42J	PERSONAS CON BECAS UNIV. PRÁCTICAS EN EMPRESA	1.600	950	650	NÚMERO
0900	42J	PERSONAS EN ÓRGANOS UNIPERSONALES NO ELECTOS EN LAS UNIV. PCAS. ANDALUZAS	115	53	62	NÚMERO
0900	42J	PERSONAL INVESTIGADOR PRINCIPAL	5.131	1.370	3.761	NÚMERO
0900	42J	CÁTEDRAS OCUPADAS	2.120	456	1.664	NÚMERO
1100	42A	MIEMBROS DEL OBSERVATORIO PARA LA CONVIVENCIA ESCOLAR	41	21	20	NÚMERO
1100	42A	MIEMBROS DE LAS COMISIONES PROVINCIALES EN MATERIA DE IGUALDAD	56	39	17	NÚMERO
1100	42A	INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO REALIZADOS POR LAS UNIDADES DE GÉNERO	38	-	-	NÚMERO
1100	42B	ACTIVIDADES DE FORMACIÓN PERMANENTE ESPECÍFICA EN MATERIA DE GÉNERO	150	-	-	NÚMERO
1100	42B	PROFESORADO PARTICIPANTE EN LAS ACTIVIDADES DE FORMACIÓN PERMANENTE	170.000	115.000	55.000	NÚMERO
1100	42B	PROFESORADO PARTICIPANTE EN LA FORMACIÓN PERMANENTE ESPECÍFICA EN MATERIA DE GÉNERO	6.300	4.800	1.500	NÚMERO
1100	42B	ASESORES/AS DE FORMACIÓN	313	167	146	NÚMERO
1100	42C	ALUMNADO DE EDUCACIÓN INFANTIL EN CENTROS PÚBLICOS 2º CICLO	188.097	91.183	96.914	NÚMERO
1100	42C	ALUMNADO DE EDUCACIÓN PRIMARIA EN CENTROS PÚBLICOS	440.523	212.278	228.245	NÚMERO
1100	42C	PROFESORADO DE INFANTIL Y PRIMARIA DE CENTROS PÚBLICOS	49.495	38.416	11.079	NÚMERO
1100	42C	ALUMNADO EN CENTROS CONCERTADOS EN SEGUNDO CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL Y EN EDUCACIÓN PRIMARIA	163.234	80.298	82.936	NÚMERO
1100	42D	ALUMNADO DE BACHILLERATO EN CENTROS PÚBLICOS	100.880	52.362	48.518	NÚMERO
1100	42D	ALUMNADO DE E.S.O	284.828	137.611	147.217	NÚMERO
1100	42D	ALUMNADO BENEFICIARIO DE BECA EDUCACIÓN SECUNDARIA	106.005	56.183	49.822	NÚMERO
1100	42D	ALUMNADO EN CENTROS CONCERTADOS EN SEGUNDO CICLO DE EDUCACIÓN SECUNDARIA Y FORMACIÓN PROFESIONAL	115.951	57.774	58.177	NÚMERO
1100	42D	ALUMNADO DE CICLOS FORMATIVOS EN CENTROS PÚBLICOS	86.306	39.171	47.135	NÚMERO
1100	42D	ALUMNADO FORMACIÓN PROFESIONAL BÁSICA DE CENTROS PÚBLICOS	9.677	2.450	7.227	NÚMERO
1100	42D	ALUMNADO QUE CURSA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL	3.967	1.367	2.600	NÚMERO
1100	42D	PARTICIPANTES EN PROCED. ACREDITACIÓN EVAL. COMPETENCIAS PROFESIONALES	6.050	2.550	3.500	NÚMERO
1100	42E	ALUMNADO CON NECESIDADES EDUCATIVAS A. ESPECIAL	89.899	32.146	57.753	NÚMERO
1100	42E	PROFESORADO DE CENTROS ESPECÍFICOS	846	633	213	NÚMERO
1100	42E	PERSONAL NO DOCENTE DE CENTROS ESPECÍFICOS	266	204	62	NÚMERO
1100	42E	DOCENTES DE PEDAGOGÍA TERAPÉUTICA Y AUDICIÓN Y LENGUAJE	5.483	4.717	766	NÚMERO
1100	42E	ALUMNADO BENEFICIARIO DE BECA EDUCACIÓN ESPECIAL	27.482	8.536	18.946	NÚMERO
1100	42F	ORIENTADORES/AS EN IES	1.005	747	258	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1100	42F	ALUMNADO INMIGRANTE	93.782	46.111	47.671	NÚMERO
1100	42F	ALUMNADO DE COLEGIOS PÚBLICOS RURALES Y ESCUELAS RURALES	11.453	5.616	5.837	NÚMERO
1100	42F	ALUMNADO CON AYUDAS INDIVIDUALIZADAS DE TRANSPORTE	5.771	3.000	2.771	NÚMERO
1100	42F	ALUMNADO BENEFICIARIO DE LA BECA ADRIANO	885	445	440	NÚMERO
1100	42G	ALUMNADO DE EDUCACIÓN PARA PERSONAS ADULTAS (CON TITULACIÓN)	4.211	1.955	2.256	NÚMERO
1100	42G	ALUMNADO MATRICULADO EN EL INSTITUTO DE ENSEÑANZAS A DISTANCIA	3.153	1.811	1.342	NÚMERO
1100	42G	ALUMNADO DE CICLOS FORMATIVOS DE GRADO MEDIO	1.484	871	613	NÚMERO
1100	42G	ALUMNADO DE CICLOS FORMATIVOS DE GRADO SUPERIOR	3.991	2.188	1.803	NÚMERO
1100	42G	ALUMNADO DE ESA Y BACHILLERATO DE PERSONAS ADULTAS	42.410	24.681	17.729	NÚMERO
1100	42G	ALUMNADO DE EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS	163.344	96.932	66.412	NÚMERO
1100	42H	ALUMNADO DE CONSERVATORIOS DE MÚSICA	26.822	13.997	12.825	NÚMERO
1100	42H	ALUMNADO DE ESCUELA DE ARTE	4.481	2.590	1.891	NÚMERO
1100	42H	ALUMNADO DE ESCUELA SUPERIOR DE ARTE DRAMÁTICO	679	439	240	NÚMERO
1100	42H	ALUMNADO DE CONSERVATORIO PROFESIONAL Y SUPERIOR DE DANZA	3.389	3.173	216	NÚMERO
1100	42H	ALUMNADO DE ENSEÑANZAS ARTÍSTICAS QUE OBTIENE PREMIO	40	21	19	NÚMERO
1100	42H	ALUMNADO DE ENSEÑANZAS ARTÍSTICAS SUPERIORES BENEFICIARIO DE AYUDAS ERASMUS	80	39	41	NÚMERO
1100	42H	ALUMNADO DE ESCUELAS OFICIALES DE IDIOMAS	62.463	41.131	21.332	NÚMERO
1100	42I	ALUMNADO DE PRIMER CICLO EDUC. INF. EN CENTROS PUB. O DE CONVENIO	91.686	43.680	48.006	NÚMERO
1131	42A	PERSONAS USUARIAS FINALES REPERCUTIDAS POR LA ACTIVIDAD DE LA SECRETARÍA GENERAL DE LA AGENCIA	-	60	40	PORCENTAJE
1132	42H	ALUMNADO DE ENSEÑANZAS ARTÍSTICAS SUPERIOR	3.621	1.767	1.854	NÚMERO
1100	31P	ALUMNADO DE CENTROS PLAN APERTURA	714.600	344.251	370.349	NÚMERO
1100	31P	ALUMNADO BENEFICIARIO GRATUIDAD LIBRO DE TEXTO	928.222	449.423	478.799	NÚMERO
1100	31P	ALUMNADO BENEFICIARIO DE GRATUIDAD LIBROS DE TEXTO: PRIMARIA	553.829	267.724	286.105	NÚMERO
1100	31P	ALUMNADO BENEFICIARIO DE GRATUIDAD LIBROS DE TEXTO: ESO	374.393	181.699	192.694	NÚMERO
1100	31P	ALUMNADO BENEFICIARIO BECA ETAPA POSTOBLIGATORIA	12.848	7.328	5.520	NÚMERO
1100	31P	ALUMNADO BENEFICIARIO BECA 6.000	11.865	7.000	4.865	NÚMERO
1100	31P	ALUMNADO BENEFICIARIO BECA SEGUNDA OPORTUNIDAD	683	328	355	NÚMERO
<b>04. SANIDAD</b>						
1200	31P	POBLACIÓN TOTAL CUBIERTA	917.688	-	-	NÚMERO
1200	31P	NIÑOS/AS ATENDIDOS (6 A 15 AÑOS)	294.945	143.786	151.159	NÚMERO
1200	31P	NIÑOS/AS ATENDIDOS DENTISTAS CONCERTADOS	242.637	118.286	124.351	NÚMERO
1200	31P	DENTISTAS PROGRAMA	1.585	899	686	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1200	31P	POBLACIÓN ATENDIDA EN LOS PROGRAMAS DE HÁBITOS SALUDABLES DE HIGIENE BUCODENTAL	-	12	13	PORCENTAJE
1200	31P	NIÑOS Y NIÑAS INSCRITOS EN EL PROGRAMA "SONRISITAS"	17.710	8.360	9.350	NÚMERO
1200	31P	COBERTURA NIÑOS Y NIÑAS INSCRITOS EN EL PROGRAMA "SONRISITAS"	-	10	11	PORCENTAJE
1200	31P	NIÑOS Y NIÑAS INSCRITOS EN EL PROGRAMA "CRECIENDO EN SALUD" (LINEA AUTOCUIDADOS)	200.000	95.000	105.000	NÚMERO
1200	31P	COBERTURA NIÑOS Y NIÑAS INSCRITOS EN EL PROGRAMA "CRECIENDO EN SALUD" (LINEA AUTOCUIDADOS)	-	12	13	PORCENTAJE
1200	31P	COBERTURA NIÑOS/AS ATENDIDAS EN EL PROGRAMA DE ATENCIÓN INFANTIL TEMPRANA DE ANDALUCÍA	-	1	2	PORCENTAJE
1200	31P	NIÑOS/AS ATENDIDAS EN EL PROGRAMA DE ATENCIÓN INFANTIL TEMPRANA DE ANDALUCÍA	20.000	6.500	13.500	NÚMERO
1200	31P	INTEGRANTES DE LAS ASOCIACIONES INTEGRADAS EN LA CONFEDERACIÓN DE ASOC.DE FAMILIAS DE ENFERMOS DE ALZHEIMER (CONFEAFA)	21.750	15.175	6.575	NÚMERO
1200	41A	VARIACIÓN INTERANUAL ACCIONES FORMATIVAS Y DE SENSIBILIZACIÓN EN GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA CONSEJERÍA	3	-	-	NÚMERO
1200	41A	VARIACIÓN INTERANUAL PERSONAL QUE HA RECIBIDO FORMACIÓN EN MATERIA DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA CONSEJERÍA	30	-	-	PORCENTAJE
1200	41A	ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ÁMBITO DE LA CONSEJERÍA DE SALUD	10	-	-	PORCENTAJE
1200	41A	ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	4	-	-	NÚMERO
1200	41A	ACTUACIONES ASISTENCIA Y ASESORAMIENTO DE LA UNIDAD DE GÉNERO	6	-	-	NÚMERO
1200	41A	ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ÁMBITO DE LA CONSEJERÍA	2	-	-	NÚMERO
1200	41A	ALUMNADO DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	803	501	302	NÚMERO
1200	41A	EXPEDIENTES DE RECURSOS Y RECLAMACIONES EN MATERIA DE PERSONAL REGISTRADOS	20	12	8	NÚMERO
1200	41A	EXPEDIENTES DE RECURSOS Y RECLAMACIONES EN MATERIA DE PERSONAL RESUELTOS	16	10	6	NÚMERO
1200	41A	PERSONAS PARTICIPANTES EN ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES CONSEJERÍA DE SALUD	180	100	80	NÚMERO
1200	41C	CONSULTAS DE ASISTENCIA ESPECIALIZADA REALIZADAS EN LOS CENTROS DE LAS APES HOSPITALARIAS DENTRO DE LOS PLAZOS PREVISTOS EN LA NORMATIVA	-	50	50	PORCENTAJE
1200	41C	INFORMES DE EVALUACIÓN DE LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD DE LAS APES	5	-	-	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1200	41C	INFORMES DE “BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE GÉNERO” REALIZADOS POR LAS APES	5	-	-	NÚMERO
1200	41C	CATÁLOGOS CONJUNTOS DE BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE GÉNERO	1	-	-	NÚMERO
1200	41C	ESTANCIAS HOSPITALARIAS	221.932	110.573	111.359	NÚMERO
1200	41C	INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS	59.227	30.798	28.429	NÚMERO
1200	41C	CONSULTAS EXTERNAS EN ATENCIÓN ESPECIALIZADA	1.451.903	839.632	612.271	NÚMERO
1200	41C	URGENCIAS EN ATENCIÓN HOSPITALARIA	960.398	508.120	452.278	NÚMERO
1200	41D	VISITAS A LA WEB “COMEDORES SALUDABLES”	347.400	-	-	NÚMERO
1200	41D	POBLACIÓN DE LOS MUNICIPIOS IMPLICADOS EN LA ELABORACION DE PLANES LOCALES DE SALUD (PLS) EN RELACIÓN CON LA POBLACIÓN TOTAL DE ANDALUCÍA	50	-	-	PORCENTAJE
1200	41D	ACUERDOS DE ACCIÓN LOCAL EN SALUD EN ANDALUCÍA	200	-	-	NÚMERO
1200	41D	PROFESIONALES DEL SISTEMA SANITARIO PÚBLICO DE ANDALUCÍA, DESAGREGADOS POR SEXO, FORMADOS EN VACUNAS	100	-	-	NÚMERO
1200	41D	COBERTURA DE VACUNACIONES INCLUIDAS EN EL CALENDARIO OFICIAL	90	-	-	PORCENTAJE
1200	41D	SUBVENCIONES CONCEDIDAS RESPECTO AL TOTAL DE SUBVENCIONES SOLICITADAS EN LA LÍNEA DE VIH/SIDA	60	-	-	PORCENTAJE
1200	41D	TEST DE DIAGNÓSTICO PRECOZ REALIZADOS	3.800	-	-	NÚMERO
1200	41D	GRUPOS SOCIOEDUCATIVOS DE ATENCIÓN PRIMARIA (GRUSE) OPERATIVOS DURANTE EL EJERCICIO	450	-	-	NÚMERO
1200	41D	ACTIVIDADES DE DIFUSIÓN DE LA ESTRATEGIA DE SEGURIDAD ALIMENTARIA REALIZADAS DURANTE EL EJERCICIO	4	-	-	NÚMERO
1200	41D	PLANES PROVINCIALES DE IMPLANTACIÓN Y EJECUCIÓN DE LA ESTRATEGIA DE SEGURIDAD ALIMENTARIA DISPONIBLES EN EL EJERCICIO	8	-	-	NÚMERO
1200	41D	TALLERES AL-LADO REALIZADOS DURANTE EL EJERCICIO	22	-	-	NÚMERO
1200	41D	ASISTENTES A LAS SESIONES INFORMATIVAS DE PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL LUGAR DE TRABAJO	8.500	4.400	4.100	NÚMERO
1200	41D	ALUMNADO ATENDIDO EN PROGRAMAS DE HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE	-	29	31	PORCENTAJE
1200	41D	ALUMNADO INSCRITO EN EL PROGRAMA “CRECIENDO EN SALUD”	435.000	204.450	230.550	NÚMERO
1200	41D	PROFESIONALES SANITARIOS QUE OFRECEN APOYO Y ASESORAMIENTO AL PROGRAMA “CRECIENDO EN SALUD”	600	360	240	NÚMERO
1200	41D	ALUMNADO INSCRITO EN EL PROGRAMA “CRECIENDO EN SALUD”	-	26	30	PORCENTAJE
1200	41D	ALUMNADO DE CENTROS EDUCATIVOS DE ENSEÑANZA SECUNDARIA, DESAGREGADO POR SEXO, INSCRITO EN EL PROGRAMA FORMA JOVEN	265.000	129.850	135.150	NÚMERO
1200	41D	COBERTURA DEL ALUMNADO DE CENTROS EDUCATIVOS DE ENSEÑANZA SECUNDARIA INSCRITO EN EL PROGRAMA FORMA JOVEN	-	26	27	PORCENTAJE

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1200	41D	PROFESIONALES SANITARIOS QUE OFRECEN APOYO Y ASESORAMIENTO AL PROGRAMA "FORMA JOVEN"	600	360	240	NÚMERO
1200	41D	JÓVENES, DESAGREGADOS POR SEXO, PARTICIPANTES EN EL PROYECTO "SOBRE RUEDAS" DURANTE EL EJERCICIO PRESUPUESTARIO	48.500	23.800	24.700	NÚMERO
1200	41D	PERSONAS DIAGNOSTICADAS PRECOZMENTE EN ÁMBITO COMUNITARIO Y AP	70	10	60	NÚMERO
1200	41D	PERSONAS PARTICIPANTES EN EL CONCURSO DE CARTELES Y SOPORTES ALTERNATIVOS DEL DÍA MUNDIAL DE LA LUCHA FRENTE AL VIH/SIDA	200	120	80	NÚMERO
1200	41D	PERSONAS PARTICIPANTES EN LOS GRUSE	4.500	4.000	500	NÚMERO
1200	41D	PROFESIONALES DEL SSPA FORMADOS EN PARENTABILIDAD POSITIVA	100	50	50	NÚMERO
1200	41D	PERSONAS INCLUIDAS EN INTERVENCIONES AVANZADAS ANTITABÁQUICAS GRUPALES E INDIVIDUALES	44.700	22.910	21.790	NÚMERO
1200	41D	PROFESIONALES SANITARIOS FORMADOS EN ENFERMEDADES RARAS DURANTE EL EJERCICIO	590	355	235	NÚMERO
1200	41D	PROFESIONALES DEL SISTEMA SANITARIO PÚBLICO DE ANDALUCÍA, DESAGREGADOS POR SEXO, FORMADOS EN VIOLENCIA DE GÉNERO	2.000	1.500	500	NÚMERO
1200	41D	PROFESIONALES DEL SISTEMA SANITARIO PÚBLICO DE ANDALUCÍA FORMADOS EN HUMANIZACION DE LA ATENCIÓN PERINATAL	20	10	10	NÚMERO
1200	41D	PROFESIONALES DEL SISTEMA SANITARIO PÚBLICO DE ANDALUCÍA, DESAGREGADOS POR SEXO, FORMADOS EN SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA	300	250	50	NÚMERO
1200	41D	PERSONAS FORMADAS EN ESTRATEGIA AL-LADO	500	300	200	NÚMERO
1200	41H	PACIENTES ATENDIDOS EN ATENCIÓN ESPECIALIZADA EN CENTROS DEL SAS RESPECTO AL TOTAL DE SOLICITANTES	100	-	-	PORCENTAJE
1200	41H	CONSULTAS DE ATENCIÓN PRIMARIA REALIZADAS EN LOS CENTROS DEL SAS	70.005.604	-	-	NÚMERO
1200	41H	PACIENTES ATENDIDOS EN ATENCIÓN PRIMARIA EN CENTROS DEL SAS RESPECTO AL TOTAL DE SOLICITANTES	-	50	50	PORCENTAJE
1200	41H	PLAZAS EN LAS CASAS HOGAR QUE GESTIONA FAISEM	952	-	-	NÚMERO
1200	41H	PLAZAS EN LAS VIVIENDAS SUPERVISADAS QUE GESTIONA FAISEM	700	-	-	NÚMERO
1200	41H	HORAS DOCENTES REALIZADAS POR LA EASP	21.467	-	-	NÚMERO
1200	41J	DÍAS DE TRABAJO PERDIDOS POR INCAPACIDAD TEMPORAL	2,6	-	-	PORCENTAJE
1200	41J	CURSOS DE FORMACIÓN Y ACCIONES DE MEJORA	108	-	-	NÚMERO
1200	41J	BAJAS COMUNES EN LAS QUE SE MODIFICA LA CONTINGENCIA ESTABLECIENDO CAUSA PROFESIONAL	4.000	2.000	2.000	NÚMERO
1200	41J	ASEGURADOS CITADOS EN CONTROL DIRECTO	8.470	4.235	4.235	NÚMERO
1200	41J	ASEGURADOS CITADOS DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA	110.600	55.300	55.300	NÚMERO
1200	41J	ASESORÍAS REALIZADAS	758	379	379	NÚMERO



Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1200	41J	PLANTILLA QUE CUENTA CON PLAN DE DESARROLLO INDIVIDUAL	-	84	85	PORCENTAJE
1200	41K	INFORMES DE EVALUACIÓN DE TECNOLOGÍAS SANITARIAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	100	-	-	PORCENTAJE
1200	41K	REPRESENTACIÓN DE MUJERES INVENTORAS EN LICENCIAS DE PROPIEDAD INDUSTRIAL DEL SSPA	40	-	-	PORCENTAJE
1200	41K	INSTITUTOS Y CENTROS DE INVESTIGACIÓN DEL SSPA CON PLANES DE IGUALDAD	100	-	-	PORCENTAJE
1200	41K	CURSOS PARA LOS PROFESIONALES SANITARIOS ORGANIZADOS POR LA FUNDACIÓN PROGRESO Y SALUD	113	-	-	NÚMERO
1200	41K	RECURSOS DESTINADOS A LOS CENTROS DE INVESTIGACIÓN SANITARIA	2.608.260	-	-	EUROS
1200	41K	PROCEDIMIENTOS DE RECONOCIMIENTO DE INTERES CIENTÍFICO	-	40	50	PORCENTAJE
1200	41K	PROCEDIMIENTOS DE ROTACIONES EXTERNAS DE ESPECIALISTAS INTERNOS RESIDENTES	-	50	50	PORCENTAJE
1200	41K	PROCEDIMIENTOS DE HABILITACIÓN PROFESIONAL DE PROTÉSICOS E HIGIENISTAS FINALIZADOS EN PLAZO	-	50	50	PORCENTAJE
1200	41K	PROCEDIMIENTOS DE HABILITACIÓN PARA EL EJERCICIO PROFESIONAL EN EL EXTRANJERO FINALIZADOS EN PLAZO	-	50	50	PORCENTAJE
1200	41K	VARIACIÓN INTERANUAL DE INVESTIGADORES A TIEMPO COMPLETO	-	2	2	PORCENTAJE
1200	41K	ARTÍCULOS INDEXADOS D1 PUBLICADOS EN EL AÑO DEL SSPA CON LIDERAZGO DE MUJERES	40	-	-	PORCENTAJE
1200	41K	REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA EN PANELES DE EVALUACIÓN DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA	-	50	50	PORCENTAJE
1200	41K	REPRESENTACIÓN EN PROYECTOS ACTIVOS DEL SSPA DE INVESTIGACIÓN	-	50	50	PORCENTAJE
1200	41K	INVESTIGADORES/AS PRINCIPALES	-	50	50	PORCENTAJE
1200	41K	ACCIONES FORMATIVAS PARA REFORZAR LA COMPETENCIA DE LIDERAZGO CIENTÍFICO DIRIGIDO A LAS MUJERES	3	2	1	NÚMERO
1200	41K	PUESTOS DIRECTIVOS EN INSTITUTOS Y CENTROS DE INVESTIGACIÓN DEL SSPA	-	50	50	PORCENTAJE
1200	44H	ÓRGANOS DONDE SE CUMPLE LA PARIDAD	75	-	-	PORCENTAJE
1200	44H	ACTUACIONES INSPECTORAS EN MATERIA DE NO DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO A LOS BIENES O SERVICIOS POR RAZON DE GÉNERO	1.000	-	-	NÚMERO
1200	44H	CONSULTAS Y PETICIONES DE INFORMACIÓN ATENDIDAS	22.000	11.000	11.000	NÚMERO
1200	44H	ALUMNADO DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	400	200	200	NÚMERO
1200	44H	ALUMNADO DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	1.600	800	800	NÚMERO
1231	31P	DEFUNCIONES REGISTRADAS EN ANDALUCÍA POR CAUSA DE MUERTE	72.482	-	-	NÚMERO
1231	31P	VARIACIÓN ANUAL DE MUJERES EMBARAZADAS ACOGIDAS AL PROGRAMA DE SALUD BUCODENTAL	790	-	-	NÚMERO
1231	31P	EMBARAZADAS CON ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN, PREVENCIÓN O ASISTENCIA BUCODENTAL	15.995	-	-	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1231	31P	EVOLUCIÓN DE LA ESPERANZA DE VIDA SEGÚN EDAD Y SEXO EN ANDALUCÍA	163	84	79	NÚMERO
1231	31P	VARIACIÓN ANUAL DEL NÚMERO DE PACIENTES VALORADOS EN DOMICILIO	26.611	10.106	16.505	NÚMERO
1231	31P	VARIACIÓN ANUAL DEL NÚMERO DE PACIENTES CON RECURSOS EN DOMICILIO	470	220	250	NÚMERO
1231	31P	PACIENTES EN ATENCIÓN DOMICILIARIA	558.826	346.606	212.220	NÚMERO
1231	31P	PACIENTES CON RECURSOS EN DOMICILIO	13.147	7.223	5.924	NÚMERO
1231	31P	VARIACIÓN DE PERSONAS CUIDADORAS INCLUIDAS EN CARTERA DE SERVICIOS	4.500	3.500	1.000	NÚMERO
1231	31P	CUIDADORAS/ES GRANDES DISCAPAC. SUSCEPT. IDENTIFIC.	57.530	48.185	9.345	NÚMERO
1231	31P	COBERTURA PERSONA CON TARJETA +CUIDADO	-	60	40	PORCENTAJE
1231	31P	VARIACIÓN DE NIÑOS/AS DE 6-15 AÑOS, PERSONAS DE 65 O MÁS AÑOS Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CONSULTA ODONTOLÓGICA	3.200	1.550	1.650	NÚMERO
1231	31P	NIÑOS DE 6 A 15 AÑOS REVISADOS POR LOS DISPOSITIVOS DE APOYO DE ODONTOLÓGICA	78.370	39.425	38.945	NÚMERO
1231	31P	CONSULTAS DE ODONTOLÓGICA A MAYOR DE 65 AÑOS	187.096	90.395	96.701	NÚMERO
1231	31P	PACIENTES CON DISCAPACIDAD, CON ACTIVIDAD BUCODENTAL	2.417	1.142	1.275	NÚMERO
1231	31P	VARIACIÓN DE PACIENTES TRATADOS EN DOMICILIO POR FISIOTERAPEUTAS DE SALA Y EQUIPOS MÓVILES DE REHABILITACIÓN	2.000	1.250	750	NÚMERO
1231	31P	VARIACIÓN ANUAL DE PACIENTES EN SALAS DE REHABILITACIÓN Y FISIOTERAPIA	4.000	2.050	1.950	NÚMERO
1231	31P	PACIENTES QUE REALIZAN TRATAM. INDIV. EN SALA	102.813	48.193	54.620	NÚMERO
1231	31P	PACIENTES QUE REALIZAN TRATAM. GRUPAL EN SALA	51.894	32.291	19.603	NÚMERO
1231	31P	PACIENTES EN TRATAMIENTO DOMICILIARIO	11.257	6.893	4.364	NÚMERO
1231	31P	POBLACIÓN ATENDIDA POR UNIDADES MOV.D.REHABILI	157.084	82.237	74.847	NÚMERO
1231	31P	VARIACIÓN DE PROFESIONALES CON DEDICACIÓN EXCLUSIVA A LA POBLACIÓN INFANTIL Y ADOLESCENTE EN UNIDADES DE SALUD MENTAL COMUNITARIA	48	33	15	NÚMERO
1231	31P	FACULTATIVOS ESPECIALISTAS DE AREA CON DEDICACIÓN EXCLUSIVA A LA POBLACIÓN INFANTIL Y ADOLESCENTE EN UNIDADES DE SALUD MENTAL COMUNITARIA	288	218	70	NÚMERO
1231	31P	PROFESIONALES NO FACULTATIVOS DE LAS UNIDADES DE SALUD MENTAL COMUNITARIA EN ATENCIÓN A LA INFANCIA Y LA ADOLESCENCIA	76	52	24	NÚMERO
1231	31P	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN EN CATEGORÍAS PROFESIONALES INFRARREPRESENTADAS DEL SAS	-	30	70	PORCENTAJE
1231	31P	VARIACIÓN ANUAL DE PERSONAS CON TARJETAS +CUIDADOS	1.804	1.593	211	NÚMERO
1231	31P	PERSONAS CON TARJETAS +CUIDADOS	109.600	91.100	18.500	NÚMERO
1231	41A	VARIACIÓN ANUAL DEL NÚMERO DE CENTROS SANITARIOS QUE ADOPTAN EL PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD	100	-	-	PORCENTAJE

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1231	41A	CENTROS QUE PONEN EN MARCHA AL MENOS 5 MEDIDAS DE IGUALDAD	80	-	-	PORCENTAJE
1231	41A	INDICADORES DE CONTROL Y SEGUIMIENTO DE LAS MEDIDAS DE IGUALDAD EN EL SSPA	10	-	-	NÚMERO
1231	41A	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN EN CATEGORÍAS PROFESIONALES INFRARREPRESENTADAS DEL SAS	-	30	70	PORCENTAJE
1231	41B	VARIACIÓN ANUAL DE LA BRECHA DE GÉNERO EN FORMACIÓN CONTINUADA	5	-	-	PORCENTAJE
1231	41B	SISTEMAS DE INFORMACIÓN DE FORMACIÓN CONTINUADA QUE INTEGRAN LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	100	-	-	PORCENTAJE
1231	41B	ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	10	-	-	NÚMERO
1231	41B	VARIACIÓN ANUAL DE PARTICIPANTES EN ACTIVIDADES DE FORMACIÓN	3.000	1.000	2.000	NÚMERO
1231	41B	PARTICIPANTES EN ACTIVIDADES INTERNAS DE FORMACIÓN	54.000	38.000	16.000	NÚMERO
1231	41B	PARTICIPANTES EN ACTIVIDADES EXTERNAS DE FORMACIÓN	34.000	22.000	12.000	NÚMERO
1231	41B	PARTICIPANTES EN ACTIVIDADES INTERNAS DE TELEFORMACIÓN	40.000	27.000	13.000	NÚMERO
1231	41B	VARIACIÓN ANUAL DE LA TASA DE SATISFACCIÓN EN FORMACIÓN	-	2	2	PORCENTAJE
1231	41B	ESPECIALISTAS INTERNOS RESIDENTES EN FORMACIÓN	4.227	2.858	1.369	NÚMERO
1231	41B	EIR ENFERMERÍA DE FAMILIA Y COMUNITARIA EN FORMACIÓN	34	28	6	NÚMERO
1231	41B	EIR ENFERMERÍA PEDIÁTRICA EN FORMACIÓN	49	43	6	NÚMERO
1231	41B	EIR SALUD MENTAL EN FORMACIÓN	65	55	10	NÚMERO
1231	41B	EIR ENFERMERÍA DE EMPRESA EN FORMACIÓN	5	3	2	NÚMERO
1231	41B	MATRONES/AS EN FORMACIÓN	118	107	11	NÚMERO
1231	41B	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN EN CATEGORÍAS PROFESIONALES INFRARREPRESENTADAS DEL SAS	-	30	70	PORCENTAJE
1231	41C	DEFUNCIONES REGISTRADAS EN ANDALUCÍA POR CAUSA DE MUERTE	72.482	-	-	NÚMERO
1231	41C	PACIENTES ATENDIDOS EN AP / PACIENTES QUE SOLICITAN ASISTENCIA SANITARIA EN AP	100	-	-	PORCENTAJE
1231	41C	PACIENTES ATENDIDOS EN AH / PACIENTES QUE SOLICITAN ASISTENCIA SANITARIA EN AH	100	-	-	PORCENTAJE
1231	41C	DOSIS UNITARIAS TOTALES DISPENSADAS EN LOS HOSPITALES	117.518.903	-	-	NÚMERO
1231	41C	PACIENTES ATENDIDOS EN URGENCIAS / PACIENTES QUE SOLICITAN ASISTENCIA SANITARIA EN URGENCIAS	100	-	-	PORCENTAJE
1231	41C	VARIACIÓN ANUAL DEL Nº DE MUJERES INCLUIDAS EN EL PROGRAMA DE DETECCIÓN PRECOZ DEL CÁNCER DE MAMA	29.321	-	-	NÚMERO
1231	41C	MUJERES QUE COMPLETAN EL ESTUDIO DENTRO DEL PROGRAMA DE DETECCIÓN PRECOZ DEL CÁNCER DE MAMA	68	-	-	PORCENTAJE
1231	41C	UNIDADES DE EXPLORACIÓN DE CÁNCER DE MAMA	60	-	-	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1231	41C	VARIACIÓN ANUAL DEL NÚMERO DE SESIONES DE FORMACIÓN DE SENSIBILIZACIÓN DE PROFESIONALES FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO	5	-	-	PORCENTAJE
1231	41C	GUÍAS RÁPIDAS PUBLICADAS DEL PROTOCOLO ANDALUZ PARA LA ACTUACIÓN SANITARIA ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	5	-	-	NÚMERO
1231	41C	SESIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO ENTRE LOS PROFESIONALES SANITARIOS	24	-	-	NÚMERO
1231	41C	PERSONAS MAYORES DIAGNOSTICADAS Y CATEGORIZADAS	830.000	-	-	NÚMERO
1231	41C	PACIENTES ATENDIDOS EN CENTROS HOSPITALARIOS CONCERTADOS / PACIENTES QUE SOLICITAN ASISTENCIA SANITARIA EN HOSPITALES CONCERTADOS	100	-	-	PORCENTAJE
1231	41C	SATISFACCIÓN GENERAL DEL USUARIO DE SERVICIOS DE ATENCIÓN PRIMARIA	93,3	-	-	PORCENTAJE
1231	41C	SATISFACCIÓN GENERAL DEL USUARIO DEL SERVICIO HOSPITALARIO	90,3	-	-	PORCENTAJE
1231	41C	VARIACIÓN ANUAL DEL NÚMERO DE CESÁREAS PRACTICADAS	2.329	-	-	NÚMERO
1231	41C	CESÁREAS PRACTICADAS	15	-	-	PORCENTAJE
1231	41C	CENTROS HOSPITALARIOS CON OBJETIVO DE REDUCCIÓN DE CESÁREAS PRACTICADAS EN CONTRATO PROGRAMA	100	-	-	PORCENTAJE
1231	41C	VARIACIÓN ANUAL DE LA BRECHA DE GÉNERO EN GRUPOS SOCIOEDUCATIVOS (GRUSE)	18	-	-	NÚMERO
1231	41C	GRUPOS SOCIOEDUCATIVOS DE HOMBRES	36	-	-	NÚMERO
1231	41C	EVOLUCIÓN DE LA ESPERANZA DE VIDA SEGÚN EDAD Y SEXO EN ANDALUCÍA	-	84	79	NÚMERO
1231	41C	ESPERANZA DE VIDA A LOS 65 AÑOS DE EDAD POR SEXO	-	21	18	NÚMERO
1231	41C	CONSULTAS EN ATENCIÓN PRIMARIA	70.005.604	40.579.395	29.426.209	NÚMERO
1231	41C	VISITAS DOMICILIARIAS DE ATENCIÓN PRIMARIA	4.045.747	2.635.605	1.410.142	NÚMERO
1231	41C	CONSULTAS HOSPITALARIAS ATENDIDAS	12.506.341	7.289.353	5.216.988	NÚMERO
1231	41C	CIRUGÍA MAYOR AMBULATORIA	113.753	58.948	54.805	NÚMERO
1231	41C	TOTAL DE PRUEBAS DIAGNÓSTICAS REALIZADAS SUJETAS A DECRETO	10.163.786	5.673.443	4.490.343	NÚMERO
1231	41C	ESTUDIOS DE TACS, RESONANCIA NUCLEAR MAGNÉTICA Y ENDOSCOPIAS	1.178.465	577.086	601.379	NÚMERO
1231	41C	URGENCIAS EN ATENCIÓN PRIMARIA	6.636.950	3.582.876	3.054.074	NÚMERO
1231	41C	URGENCIAS HOSPITALARIAS ATENDIDAS	3.530.393	1.934.964	1.595.429	NÚMERO
1231	41C	VARIACIÓN ANUAL DEL NÚMERO DE REVISIONES PARA LA DETECCIÓN PRECOZ DEL CÁNCER COLORRECTAL	110.268	57.742	52.526	NÚMERO
1231	41C	POBLACIÓN DE RIESGO CUBIERTA POR EL PROGRAMA DE DIAGNÓSTICO PRECOZ DEL CÁNCER DE COLON	-	100	100	PORCENTAJE
1231	41C	VARIACIÓN ANUAL DEL NÚMERO DE PERSONAS INCLUIDAS EN EL PROGRAMA DE DETECCIÓN PRECOZ DE RETINOPATIA DIABÉTICA (RETINOGRAFÍA)	25.000	12.000	13.000	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1231	41C	PERSONAS INCLUIDAS EN EL PROCESO ASISTENCIAL DE DIABETES CON AL MENOS 1 DETERMINACIÓN DE HBA1C EN EL ÚLTIMO AÑO	300.000	150.000	150.000	NÚMERO
1231	41C	POBLACIÓN INFANTIL VACUNADA CONTRA LA ENFERMEDAD NEUMOCÓCICA	-	90	90	PORCENTAJE
1231	41C	POBLACIÓN INFANTIL VACUNADA CONTRA LA VARICELA	-	90	90	PORCENTAJE
1231	41C	VARIACIÓN ANUAL DE PERSONAS INCLUIDAS EN EL PROGRAMA DE ENVEJECIMIENTO ACTIVO	-	5	5	PORCENTAJE
1231	41C	PACIENTES ATENDIDOS EN HOSPITALES CONCERTADOS	171.592	100.673	70.919	NÚMERO
1231	41C	PACIENTES ATENDIDOS EN URGENCIAS EN HOSPITALES CONCERTADOS	167.425	93.758	73.667	NÚMERO
1231	41C	INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS EN HOSPITALES CONCERTADOS	60.000	30.000	30.000	NÚMERO
1231	41C	SESIONES DE REHABILITACIÓN EN HOSPITALES CONCERTADOS	170.000	100.000	70.000	NÚMERO
1231	41C	ESTUDIOS DIAGNÓSTICOS EN HOSPITALES CONCERTADOS	150.000	100.000	50.000	NÚMERO
1231	41C	VARIACIÓN ANUAL DE LA ESTANCIA MEDIA HOSPITALARIA	0,1	0,03	0,07	DÍAS
1231	41C	ALTAS HOSPITALARIAS	527.297	284.489	242.808	NÚMERO
1231	41C	ESTANCIAS HOSPITALARIAS	3.648.280	1.756.193	1.892.087	DÍAS
1231	41C	PACIENTES CON PLAN DE ACTUACIÓN PERSONALIZADO POR UGC DE AP	-	15	15	PORCENTAJE
1231	41C	INVESTIGADORES/AS CONTRATADOS/AS EN EL SSPA CON FINANCIACIÓN PÚBLICA	406	274	132	NÚMERO
1231	41C	VARIACIÓN ANUAL DEL NÚMERO DE INVESTIGADORES EN EL SSPA	25	8	17	NÚMERO
1231	41C	VARIACIÓN ANUAL DEL NÚMERO DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN ACTIVOS	16	6	10	NÚMERO
1231	41C	INVESTIGADORES LIBERADOS PARCIALMENTE O CONTRATADOS POR EL SAS	138	60	78	NÚMERO
1231	41C	PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN ACTIVOS	563	222	341	NÚMERO
1231	41C	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN EN CATEGORÍAS PROFESIONALES INFRARREPRESENTADAS DEL SAS	-	30	70	PORCENTAJE
1231	41C	PERSONAS QUE FINALIZAN LOS GRUPOS DE ATENCIÓN SOCIOEDUCATIVA (GRUSE)	3.367	3.117	250	NÚMERO
1231	41E	DEFUNCIONES REGISTRADAS EN ANDALUCÍA POR CAUSA DE MUERTE	72.482	-	-	NÚMERO
1231	41E	DONANTES DE MÉDULA ÓSEA / 1.000.000 HABITANTES	200	-	-	TASA
1231	41E	DONANTES TIPADOS / DONANTES REGISTRADOS	100	-	-	PORCENTAJE
1231	41E	EVOLUCIÓN DE LA ESPERANZA DE VIDA SEGÚN EDAD Y SEXO EN ANDALUCÍA	-	84	79	NÚMERO
1231	41E	ESPERANZA DE VIDA A LOS 65 AÑOS DE EDAD POR SEXO	-	21	18	NÚMERO
1231	41F	DEFUNCIONES REGISTRADAS EN ANDALUCÍA POR CAUSA DE MUERTE	72.482	-	-	NÚMERO
1231	41F	COORDINADORES DE TRASPLANTES POR CADA MILLÓN DE HABITANTES / MEDIA ESPAÑOLA	7	-	-	TASA

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1231	41F	EVOLUCIÓN DE LA ESPERANZA DE VIDA SEGÚN EDAD Y SEXO EN ANDALUCÍA	-	84	79	NÚMERO
1231	41F	ESPERANZA DE VIDA A LOS 65 AÑOS DE EDAD POR SEXO	-	21	18	NÚMERO
1231	41F	DONANTES EN ASISTOLIA TIPO II	14	5	9	NÚMERO
1231	41F	DONANTES EN ASISTOLIA TIPO III	96	28	68	NÚMERO
1231	41F	DONANTES VIVOS PARA TRASPLANTE RENAL	60	35	25	NÚMERO
1231	41F	DONANTES VIVOS PARA TRASPLANTE RENAL CRUZADO	4	2	2	NÚMERO
1231	41F	DONANTES	400	136	264	NÚMERO
1231	41F	TRASPLANTES CARDÍACOS	42	15	27	NÚMERO
1231	41F	TRASPLANTES DE PULMÓN	50	14	36	NÚMERO
1231	41F	TRASPLANTES DE PÁNCREAS	22	8	14	NÚMERO
1231	41F	TRASPLANTES DE Córnea	480	250	230	NÚMERO
1231	41F	TRASPLANTES HEPÁTICOS	218	63	155	NÚMERO
1231	41F	TRASPLANTES RENALES	550	215	335	NÚMERO
1231	41F	TRASPLANTES TPH ALOGÉNICOS	230	105	125	NÚMERO
1231	41F	TRASPLANTES TPH AUTÓLOGOS	260	115	145	NÚMERO
1231	41G	SATISFACCIÓN GENERAL DEL USUARIO DE SERVICIOS DE ATENCIÓN PRIMARIA	93,3	-	-	PORCENTAJE
1231	41G	SATISFACCIÓN GENERAL DEL USUARIO DEL SERVICIO HOSPITALARIO	90,3	-	-	PORCENTAJE
1231	41G	RECETAS PRESCRITAS POR PRINCIPIO ACTIVO A MUJERES	93	-	-	PORCENTAJE
1231	41G	RECETAS PRESCRITAS POR PRINCIPIO ACTIVO A HOMBRES	93	-	-	PORCENTAJE
1231	41G	RECETAS PRESCRITAS POR RECETA ELECTRONICA (RECETA XXI) A MUJERES	97	-	-	PORCENTAJE
1231	41G	RECETAS PRESCRITAS POR RECETA ELECTRONICA (RECETA XXI) A HOMBRES	97	-	-	PORCENTAJE
1231	41G	RECETAS DISPENSADAS A MUJERES	101.500	-	-	EN MILES
1231	41G	RECETAS DISPENSADAS A HOMBRES	73.500	-	-	EN MILES
1231	41G	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN EN CATEGORÍAS PROFESIONALES INFRARREPRESENTADAS DEL SAS	-	30	70	PORCENTAJE
1231	41G	RECETAS PRESCRITAS Y DISPENSADAS	-	58	42	PORCENTAJE

### 5. DEPENDENCIA, SERVICIOS Y PRESTACIONES SOCIALES

0100	31I	CONTRATOS Y CONVENIOS CON EMPRESAS E INSTITUCIONES	15	-	-	NÚMERO
0100	31I	BASES REGULADORAS DE SUBVENCIONES CON CLÁUSULAS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN VALORACIÓN SOLICITUDES	1	-	-	NÚMERO
1300	31A	ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	3	-	-	NÚMERO
1300	31A	ACTUACIONES DE FORMACIÓN QUE INCLUYEN PERSPECTIVA DE GÉNERO FRENTE TOTAL	80	-	-	PORCENTAJE

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1300	31A	PROCEDIMIENTOS EN LOS QUE SE HA IMPLANTADO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	100	-	-	PORCENTAJE
1300	31A	INFORMES DE OBSERVACIONES REALIZADOS POR LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO	20	-	-	NÚMERO
1300	31A	RECOMENDACIONES DE LA UNIDAD DE GÉNERO ADOPTADAS POR LOS CENTROS DIRECTIVOS	100	-	-	NÚMERO
1300	31A	ACCIONES FORMATIVAS ORGANIZADAS POR LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO	10	-	-	NÚMERO
1300	31A	ALUMNADO DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	1.010	560	450	NÚMERO
1300	31A	ALUMNADO DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	2.598	1.923	675	NÚMERO
1300	31A	EXPEDIENTES DE RECURSOS Y RECLAMACIONES EN MATERIA DE PERSONAL RESUELTOS	700	400	300	NÚMERO
1300	31B	PROGRAMAS EN LOS QUE SE INCLUYE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	-	15	20	PORCENTAJE
1300	31B	PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	16	-	-	NÚMERO
1300	31B	POBLACIÓN JOVEN ATENDIDA EN LA RED DE ADICCIONES QUE SE ENCUENTRA EN SITUACIÓN DE RIESGO	640	130	510	NÚMERO
1300	31B	PERSONAS ATENDIDAS EN LOS CENTROS DE TRATAMIENTO AMBULATORIO DE ADICCIONES	-	1,65	9,35	TASA
1300	31B	VARIACIÓN ANUAL EN EL NÚMERO DE PERSONAS QUE RECIBEN ACCIONES PREVENTIVAS	260	150	110	NÚMERO
1300	31B	PERSONAS QUE RECIBEN ACCIONES PREVENTIVAS	670.000	350.000	320.000	NÚMERO
1300	31B	ALUMNADO QUE RECIBE PROGRAMAS DE PREVENCIÓN DE DROGODEPENDENCIAS Y ADICCIONES POR CURSO ESCOLAR	-	12	10	PORCENTAJE
1300	31B	LLAMADAS A TELÉFONO INFORMATIVO	1.000	425	575	NÚMERO
1300	31B	PROFESIONALES FORMADOS EN MATERIA DE GÉNERO	-	10	10	PORCENTAJE
1300	31B	VARIACIÓN EN EL NÚMERO DE PERSONAS ATENDIDAS EN CENTROS DE TRATAMIENTO AMBULATORIO DE ADICCIONES	120	24	96	NÚMERO
1300	31B	VARIACIÓN ANUAL EN EL NÚMERO DE PERSONAS INGRESADAS EN CENTROS RESIDENCIALES DE ADICCIONES	35	7	28	NÚMERO
1300	31B	ALTAS TERAPÉUTICAS	125	60	65	NÚMERO
1300	31B	PERSONAS EN TRATAMIENTO EN LA RED ASISTENCIAL	-	1	5	TASA
1300	31B	INGRESOS RESIDENCIALES	1.884	284	1.600	NÚMERO
1300	31B	ADMISIONES A TRATAMIENTO	20.000	3.500	16.500	NÚMERO
1300	31B	PERSONAS EN TRATAMIENTO CON METADONA	13.100	1.600	11.500	NÚMERO
1300	31B	INCREMENTO DE ALTAS TERAPÉUTICAS EN CENTROS DE TRATAMIENTO AMBULATORIO DE ADICCIONES	-	1	2	PORCENTAJE
1300	31B	INCREMENTO DE ALTAS TERAPÉUTICAS EN CENTROS RESIDENCIALES DE ADICCIONES	-	3	5	PORCENTAJE
1300	31B	INCREMENTO DE PERSONAS CON ADICCIONES QUE RECIBEN CAPACITACION LABORAL	200	80	120	NÚMERO
1300	31B	INCREMENTO DE PERSONAS CON ADICCIONES QUE ACCEDEN A UN EMPLEO MEDIANTE UN PROGRAMA ESPECÍFICO	220	55	165	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1300	31B	INCREMENTO EN EL PORCENTAJE DE MUJERES QUE ACCEDEN A PROGRAMAS ESPECÍFICOS DE FORMACIÓN Y CONTRATACIÓN LABORAL	3	-	-	PORCENTAJE
1300	31B	PROGRAMA RED DE ARTESANOS	105	25	80	NÚMERO
1300	31B	PROGRAMA ARQUÍMEDES	220	55	165	NÚMERO
1300	31B	PERSONAS EN PROGRAMAS DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO, PROFEAD	160	30	130	NÚMERO
1300	31E	MENORES ATENDIDAS/OS EN ACOGIMIENTO FAMILIAR	4.000	-	-	NÚMERO
1300	31E	EXPEDIENTES DE ADOPCIÓN INTERNACIONAL	2.900	-	-	NÚMERO
1300	31E	PAREJAS INSCRITAS EN EL REGISTRO DE PAREJAS DE HECHO	1.000	-	-	NÚMERO
1300	31E	MENORES ATENDIDOS POR EL SISTEMA DE PROTECCIÓN DE MENORES	9.632	4.150	5.482	NÚMERO
1300	31E	MENORES EN SITUACIÓN DE RIESGO SOCIAL QUE SON ATENDIDOS EN SU MEDIO FAMILIAR	35.060	17.450	17.610	NÚMERO
1300	31E	MENORES TUTELADOS	5.600	2.500	3.100	NÚMERO
1300	31E	MENORES PROTEGIDOS POR EL SISTEMA DE PROTECCIÓN	6.365	3.092	3.273	NÚMERO
1300	31E	MENORES EXTRANJEROS/AS NO ACOMPAÑADOS ATENDIDOS	1.700	325	1.375	NÚMERO
1300	31E	MENORES ATENDIDOS EN CENTROS DE PROTECCIÓN	2.323	751	1.572	NÚMERO
1300	31E	MENORES ACOGIMIENTO FAMILIAR REMUNERADO	2.900	1.400	1.500	NÚMERO
1300	31E	PROPUESTAS NUEVAS ADOPCIONES NACIONALES	200	100	100	NÚMERO
1300	31E	JÓVENES EXTUTELADOS/AS ATENDIDOS	1.775	557	1.218	NÚMERO
1300	31E	MENORES ATENDIDOS EN PROGRAMAS RIESGO VULNERABILIDAD SOCIAL	44.000	22.000	22.000	NÚMERO
1300	31E	MENORES ATENDIDOS/AS POR EQUIPOS TRATAM. FAM	12.364	6.167	6.197	NÚMERO
1300	31E	MENORES ATENDIDAS/OS PROGRAMAS ABUSO SEXUAL	1.058	784	274	NÚMERO
1300	31E	PERSONAS FORMADAS	1.159	910	249	NÚMERO
1300	31E	MEDIADORES INSCRITOS EN EL REGISTRO DE MEDIACIÓN FAMILIAR	1.000	500	500	NÚMERO
1300	31G	VARIACIÓN EN EL NÚMERO DE ACTIVIDADES FORMATIVAS REALIZADAS EN EL PLAN DE FORMACIÓN INTERADMINISTRATIVA PARA LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO	50	-	-	PORCENTAJE
1300	31G	ACTIVIDADES FORMATIVAS DEL PLAN DE FORMACIÓN INTERADMINISTRATIVA PARA INCORPORACIÓN ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS SSSCC	2	-	-	NÚMERO
1300	31G	ACTIVIDADES FORMATIVAS REALIZADAS CON CARGO A LOS PROYECTOS SUBVENCIONADOS POR EL 0,7% IRPF PARA LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROFESIONALES DEL TERCER SECTOR	5	-	-	PORCENTAJE
1300	31G	PERSONAS USUARIAS DE LOS SERVICIOS SOCIALES COMUNITARIOS EN RELACIÓN CON LA POBLACIÓN TOTAL DE ANDALUCÍA	-	6	5	PORCENTAJE
1300	31G	VARIACIÓN DEL NÚMERO DE PROFESIONALES QUE TRABAJAN EN LA RED DE SERVICIOS SOCIALES COMUNITARIOS	-	2	1	PORCENTAJE



Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1300	31G	PERSONAS USUARIAS DE ETNIA GITANA DE LOS SERVICIOS SOCIALES COMUNITARIOS EN RELACIÓN CON EL TOTAL DE PERSONAS USUARIAS	-	0,76	0,63	PORCENTAJE
1300	31G	VARIACIÓN EN EL NÚMERO DE PARTICIPANTES EN ACTIVIDADES FORMATIVAS SOBRE ENFOQUE DE GÉNERO PARA PROFESIONALES DE LOS SERVICIOS SOCIALES COMUNITARIOS	-	15	5	PORCENTAJE
1300	31G	ALUMNADO PARTICIPANTE EN ACTIVIDADES FORMATIVAS SOBRE ENFOQUE DE GÉNERO PARA PROFESIONALES DE LOS SERVICIOS SOCIALES COMUNITARIOS	-	8	3	PORCENTAJE
1300	31H	PERSONAS FÍSICAS INSCRITAS EN EL REGISTRO GENERAL VOLUNTARIADO	450.000	250.000	200.000	NÚMERO
1300	31H	PERSONAS QUE PARTICIPAN EN DÍA INTERN. VOLUNTARIADO	700	400	300	NÚMERO
1300	31H	PERSONAS QUE PARTICIPAN EN EL CONGRESO	800	450	350	NÚMERO
1300	31H	PERSONAS QUE PARTICIPAN EN REUNIONES	12	9	3	NÚMERO
1300	31P	GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN ÁREA DE DEPENDENCIA	100	-	-	PORCENTAJE
1300	31P	AYUDAS POR PARTOS MÚLTIPLES (NIÑOS/NIÑAS)	5.500	2.700	2.800	NÚMERO
1300	31P	AYUDAS POR NACIMIENTO DE TERCER HIJO/A	1.843	900	943	NÚMERO
1300	31P	PERSONAS ATENDIDAS EN UNIDAD DE ESTANCIA DIURNA EN FINES DE SEMANA	169	126	43	NÚMERO
1300	31P	PLAZAS PROGRAMA RESPIRO FAMILIAR MAYORES	207	109	98	NÚMERO
1300	31P	PLAZAS PROGRAMA RESPIRO FAMILIAR PERSONAS CON DISCAPACIDAD	84	33	51	NÚMERO
1300	31P	COMIDAS SERVIDAS AL AÑO	190.800	108.756	82.044	NÚMERO
1300	31R	GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PARA LA PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA Y EL ENVEJECIMIENTO ACTIVO	100	-	-	PORCENTAJE
1300	31R	MUJERES MAYORES DE 65 AÑOS EN LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN DE CPA	51	-	-	PORCENTAJE
1300	31R	ACTUACIONES DERIVADAS DE ESTUDIO EN CLAVE DE GÉNERO SV. TELEASISTENCIA	1	-	-	NÚMERO
1300	31R	PERSONAS BENEFICIARIAS ATENDIDAS SOBRE PERSONAS CON DERECHO RECONOCIDO EN DEPENDENCIA	70	-	-	PORCENTAJE
1300	31R	PERSONAS CON RESOLUCIÓN DE RECONOCIMIENTO DE LA SITUACIÓN DE DEPENDENCIA SOBRE TOTAL DE SOLICITUDES	93,5	-	-	PORCENTAJE
1300	31R	TIEMPO MEDIO EMPLEADO EN EL RECONOCIMIENTO DEL GRADO DE DISCAPACIDAD	118	-	-	DÍAS
1300	31R	ASOCIACIONES DE MUJERES SOLICITANTES DE SUBVENCIONES EN EL ÁMBITO DE DISCAPACIDAD RESPECTO A TOTAL DE ENTIDADES SOLICITANTES	5	-	-	PORCENTAJE
1300	31R	POBLACIÓN ATENDIDA EN SISTEMA ANDALUZ DE ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA (SAAD) SOBRE CADA 10.000 PERSONAS POTENCIALMENTE DEPENDIENTES	1.106	732	374	TASA

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1300	31R	PARTICIPANTES EN TALLERES Y EN OTRAS ACTIVIDADES SOCIOCULTURALES PRESTADAS EN LOS CPA	60.655	36.393	24.262	NÚMERO
1300	31R	PARTICIPANTES PROGRAMAS UNIVERSITARIOS	9.421	6.545	2.876	NÚMERO
1300	31R	USUARIOS/AS SERVICIO ANDALUZ TELEASISTENCIA	237.687	191.744	45.943	NÚMERO
1300	31R	TITULARES DE LA TARJETA ANDALUCÍA JUNTA 65	1.100.000	474.100	625.900	NÚMERO
1300	31R	USUARIOS SERVICIO TRANSPORTE B50	306.554	175.692	130.862	NÚMERO
1300	31R	VIAJES SUBVENCIONADOS DEL SERVICIO TRANSPORTE B50	5.595.875	3.135.922	2.459.953	NÚMERO
1300	31R	PERSONAS BENEFICIARIAS DE PRESTACIONES ECONÓMICAS DEL SAAD	71.470	41.754	29.716	NÚMERO
1300	31R	BENEFICIARIOS SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO	76.250	55.372	20.878	NÚMERO
1300	31R	PERSONAS USUARIAS DEL SERVICIO DE ATENCIÓN RESIDENCIAL	27.169	16.548	10.621	NÚMERO
1300	31R	PERSONAS USUARIAS DEL SERVICIO DE CENTROS DE DÍA	14.360	7.423	6.937	NÚMERO
1300	31R	PERSONAS CON EL 33% O MÁS DE GRADO DE DISCAPACIDAD	51.004	23.641	27.363	NÚMERO
1300	31R	PERSONAS BENEFICIARIAS DE PROGRAMAS SOCIALES DE FOMENTO DE VIDA INDEPENDIENTE Y AUTONOMÍA PERSONAL	1.885	808	1.077	NÚMERO
1300	31R	EXPTES. TRAMITADOS CENTROS ORIENT Y VALOR	164.872	74.806	90.066	NÚMERO
1300	31R	PERSONAS BENEFICARIAS DE TARJETA DE APARCAMIENTO	3.613	1.650	1.963	NÚMERO
1300	31R	AYUDAS INDIVIDUALES CONCEDIDAS	-	4	6	PORCENTAJE
1300	31R	ÍNDICE ATENCIÓN RESIDENCIAL DEPENDIENTES	-	76	39	PORCENTAJE
1300	31R	OCUPACIÓN PLAZAS DEPENDIENTES S/DOTACIÓN PLAZAS DEPENDIENTES EN RESIDENCIAS PROPIAS	-	67	33	PORCENTAJE
1300	31R	OCUPACION DEPENDIENTES GRADO III S/DOTADOS DEPENDIENTES EN RESIDENCIAS PROPIAS	-	36	14	PORCENTAJE
1300	31R	DOTACIÓN PLAZAS PARA VÁLIDOS EN RESIDENCIAS PROPIAS	1.020	600	420	NÚMERO
1300	32E	PLANES DE INCLUSIÓN SOCIOLABORAL QUE INTEGRAN EL ENFOQUE DE GÉNERO	50	-	-	PORCENTAJE
1300	32E	MUJERES TITULARES DE UNIDADES FAMILIARES PERCEPTORAS DE LA RENTA MÍNIMA DE INSERCIÓN SOBRE EL TOTAL DE LA POBLACIÓN PERCEPTORA	65	-	-	PORCENTAJE
1300	32E	SOLICITUDES DE RENTA MÍNIMA DE INSERCIÓN ESTIMADAS POR CADA 10.000 HABITANTES	43	28	15	EN DECENAS DE MILLAR
1300	32E	POBLACIÓN ATENDIDA EN LAS ZONAS DESFAVORECIDAS EN LAS QUE SE HA IMPLANTADO LA ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN	-	6	5	PORCENTAJE
1331	32G	INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO EN LA NORMATIVA	140	-	-	NÚMERO
1331	32G	EMPRESAS REQUERIDAS POR PUBLICIDAD SEXISTA	350	-	-	NÚMERO
1331	32G	BUENAS PRÁCTICAS DETECTADAS EN PUBLICIDAD POR CONTENIDOS NO SEXISTAS	150	-	-	NÚMERO
1331	32G	ACTUACIONES PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	20	-	-	NÚMERO
1331	32G	ACCIONES DE FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD EN EL ÁMBITO EDUCATIVO	50	-	-	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1331	32G	CAMPAÑAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES	6	-	-	NÚMERO
1331	32G	ENTIDADES ADSCRITAS A LA RED DE ENTIDADES CONCILIADORAS EN ANDALUCÍA	700	-	-	NÚMERO
1331	32G	BUENAS PRÁCTICAS SELECCIONADAS EN RELACIÓN CON LA MARCA DE EXCELENCIA	130	-	-	NÚMERO
1331	32G	ACTIVIDADES FORMATIVAS EN GESTIÓN EMPRESARIAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	20	-	-	NÚMERO
1331	32G	MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO QUE PARTICIPAN EN ACTUACIONES DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO	200	-	-	NÚMERO
1331	32G	ACTUACIONES REALIZADAS PARA LA CREACIÓN DE UNA RED DE ENTIDADES CONCILIADORAS EN ANDALUCÍA	100	-	-	NÚMERO
1331	32G	MUJERES ASOCIADAS	270.141	-	-	NÚMERO
1331	32G	ASOCIACIONES Y FEDERACIONES DE MUJERES DEL PROGRAMA ASOCIA	2.277	-	-	NÚMERO
1331	32G	INFORMES Y DICTÁMENES DEL CONSEJO ANDALUZ DE PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES	5	-	-	NÚMERO
1331	32G	SUBVENCIONES CONCEDIDAS A ASOCIACIONES DE MUJERES PARA PROYECTOS DE IGUALDAD	120	-	-	NÚMERO
1331	32G	MUJERES PARTICIP SEMINARIOS PROVINC.MUJERES ASOCIADAS	600	-	-	NÚMERO
1331	32G	SESIONES PLENARIAS DEL CONSEJO ANDALUZ DE PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES	2	-	-	NÚMERO
1331	32G	REUNIONES DE LA COMISIÓN PERMANENTE DEL CONSEJO ANDALUZ DE PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES	6	-	-	NÚMERO
1331	32G	MEDIOS DE DIFUSIÓN DE LA CAMPAÑA 8 DE MARZO	7	-	-	NÚMERO
1331	32G	PREMIOS MERIDIANA CONCEDIDOS	9	-	-	NÚMERO
1331	32G	MUJERES ATENDIDAS PROGRAMA ATENCIÓN MUJERES INMIGRANTES	1.278	-	-	NÚMERO
1331	32G	BENEFICIARIAS PROGRAMAS ATENCIÓN MADRES JÓVENES	154	-	-	NÚMERO
1331	32G	BENEFICIARIAS PROGRAMA DE ATENCIÓN MUJERES RECLUSAS	375	-	-	NÚMERO
1331	32G	BENEFICIARIAS DE ATENCIÓN A MUJERES EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL	1.981	-	-	NÚMERO
1331	32G	MUJERES ATENDIDAS ATENCIÓN PROSTITUCIÓN Y TRÁFICO SEXUAL	5.565	-	-	NÚMERO
1331	32G	PERSONAS ATENDIDAS EN LOS CENTROS PROVINCIALES DE LA MUJER	19.000	-	-	NÚMERO
1331	32G	LLAMADAS TRANSFERIDAS AL TELÉFONO 900 DESDE 112 Y 016	18.000	-	-	NÚMERO
1331	32G	FONDOS DOCUMENTALES ADQUIRIDOS PARA EL CENTRO DE DOCUMENTACIÓN MARIA ZAMBRANO	700	-	-	NÚMERO
1331	32G	ATENCIÓN E INFORMACIÓN A LA MUJER A TRAVES DE LOS CENTROS MUNICIPALES DE INFORMACIÓN A LA MUJER	150.000	-	-	NÚMERO
1331	32G	SUBVENCIONES CONCEDIDAS A CENTROS MUNICIPALES DE INFORMACIÓN A LA MUJER	170	-	-	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1331	32G	SUBVENCIONES CONCEDIDAS A ASOCIACIONES DE MUJERES PARA PROYECTOS PARA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	45	-	-	NÚMERO
1331	32G	ACCIONES FORMATIVAS PARA PROFESIONALES QUE ATIENDEN A MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	2	-	-	NÚMERO
1331	32G	MUJERES ATENDIDAS SERVICIO ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE AGRESIONES SEXUALES	729	-	-	NÚMERO
1331	32G	MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA ATENDIDAS CON ATENCIÓN PSICOLÓGICA	2.444	-	-	NÚMERO
1331	32G	BENEFICIARIAS ATENCIÓN PSICOLÓGICA MUJERES MENORES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	125	-	-	NÚMERO
1331	32G	BENEFICIARIAS AYUD.ECON. MUJERES VÍCTIMAS VIOLENCIA	67	-	-	NÚMERO
1331	32G	BENEFICIARIAS AYUD.ECON. MUJ.VICT.VIOL.INSUFIC.RECURSO	50	-	-	NÚMERO
1331	32G	PERSONAS ATENDIDAS EN EL SERVICIO INTEGRAL ATENCIÓN ACOGIDA DE MUJERES VÍCTIMAS Y MENORES	2.321	-	-	NÚMERO
1331	32G	ATENCIÓNES INTEGRALES A MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y SUS HIJAS E HIJOS	2.321	-	-	NÚMERO
1331	32G	ATENCIÓNES JURÍDICAS A MUJERES VÍCTIMAS DE AGRESIONES SEXUALES	2.316	-	-	NÚMERO
1331	32G	ATENCIÓNES PSICOLÓGICAS A MUJERES VÍCTIMAS DE AGRESIONES SEXUALES	1.887	-	-	NÚMERO
1331	32G	ATENCIÓNES PSICOLÓGICAS A MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	2.753	-	-	NÚMERO
1331	32G	ATENCIÓNES PSICOLÓGICAS A HIJAS E HIJOS DE MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	2.620	-	-	NÚMERO
1331	32G	ATENCIÓNES PSICOLÓGICAS A MUJERES MENORES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	750	-	-	NÚMERO
1331	32G	ATENCIÓN Y ASESORAMIENTO A MADRES Y PADRES DE MUJERES MENORES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	125	-	-	NÚMERO
1331	32G	ATENCIÓNES PSICOLÓGICAS A MUJERES INMIGRANTES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	1.097	-	-	NÚMERO
1331	32G	AYUDAS CONCEDIDAS A MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	67	-	-	NÚMERO
1331	32G	AYUDAS CONCEDIDAS A MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO POR INSUFICIENCIA DE RECURSOS	50	-	-	NÚMERO
1331	32G	FORMACIÓN EN GÉNERO AL PERSONAL DE LAS UNIDADES IGUALDAD DE LA J.A.	30	26	4	NÚMERO
1331	32G	QUEJAS PRESENTADAS ANTE EL OBSERVATORIO ANDALUZ DE LA PUBLICIDAD NO SEXISTA	350	315	35	NÚMERO
1331	32G	FORMACIÓN EN GÉNERO DEL PROFESORADO DE PRIMARIA Y SECUNDARIA	5.000	3.750	1.250	NÚMERO
1331	32G	FORMACIÓN EN GÉNERO DE LAS PERSONAS PERTENECIENTES A LAS AMPAS Y OTRAS DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA	1.250	950	300	NÚMERO
1331	32G	NIÑAS Y NIÑOS BENEFICIARIOS DE ACCIONES DE COEDUCACIÓN	20.000	10.400	9.600	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1331	32G	PERSONAS FORMADAS EN PLANES DE IGUALDAD	600	400	200	NÚMERO
1331	32G	LLAMADAS AL TELÉFONO DE INFORMACIÓN A LA MUJER	30.000	27.600	2.400	NÚMERO
1331	32G	PROFESIONALES FORMADOS SOBRE LA SITUACIÓN Y NECESIDADES DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	600	420	180	NÚMERO
1331	32G	PROFESIONALES FORMADOS SOBRE LA SITUACIÓN Y NECESIDADES DE LAS HIJAS E HIJOS LAS MUJERES QUE SUFREN VIOLENCIA DE GÉNERO	200	140	60	NÚMERO
1331	32G	HIJOS/AS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA ATENDIDOS EN EL SERVICIO DE ATENCIÓN PSICOLÓGICA	655	315	340	NÚMERO
1331	32G	ATENCIÓN Y ASESORAMIENTO A MADRES Y PADRES DE MUJERES MENORES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	205	74	131	NÚMERO
1332	32F	VISITAS A LA PÁGINA WEB RADAR EMANCIPACION IAJ	335.371	-	-	NÚMERO
1332	32F	PROYECTOS PARTICIPACIÓN JUVENIL SUBVENCIONADOS POR IAJ QUE INCLUYEN PERSPECTIVA IGUALDAD DE GÉNERO	60	-	-	PORCENTAJE
1332	32F	CORRESPONSALES JUVENILES ACREDITADOS	4.002	-	-	NÚMERO
1332	32F	VARIACIÓN PORCENTUAL NÚMERO TALLERES PLAN SENSIBILIZACIÓN CÓDIGO JOVEN	5	-	-	PORCENTAJE
1332	32F	GRADO CUMPLIMIENTO DE LA OFERTA DE TALLERES DEL PLAN SENSIBILIZACIÓN CÓDIGO JOVEN	100	-	-	PORCENTAJE
1332	32F	CONSULTAS DE JÓVENES SOBRE EMBARAZOS NO DESEADOS	425	-	-	NÚMERO
1332	32F	CONSULTAS TELEFÓNICAS Y POR CORREO ELECTRÓNICO AL PROGRAMA "YAPEROLLAMA"	1.150	-	-	NÚMERO
1332	32F	PARTICIPANTES EN EL PROGRAMA CAMPOS DE SERVICIO VOLUNTARIO PARA JÓVENES	329	-	-	NÚMERO
1332	32F	PERSONAS BENEFICIARIAS QUE RENUNCIAN A LAS AYUDAS DEL PROGRAMA INNOVACTIVA 6000	20	10	10	NÚMERO
1332	32F	ACTIVIDAD EMPRENDEDORA JUVENIL PROGRAMA INNOVACTIVA 6000	-	42	58	PORCENTAJE
1332	32F	EMPRESAS CREADAS JOV. EMPRENDEDORES	84	42	42	NÚMERO
1332	32F	JÓVENES BENEFICIARIOS/AS DE LOS PROYECTOS SUBVENCIONADOS POR EL IAJ	276.000	138.000	138.000	NÚMERO
1332	32F	PERSONAS BENEFICIARIAS DE SUBV. ENTIDADES JUVENILES	120.000	52.000	68.000	NÚMERO
1332	32F	MIEMBROS ENTIDADES JUVENILES CENSADAS	134.922	60.475	74.447	NÚMERO
1332	32F	PERSONAS BENEFICIARIAS SUBVENC. DE ENTIDADES LOCALES	156.000	86.000	70.000	NÚMERO
1332	32F	PARTICIPACIÓN DE JÓVENES EN JUNTAS DIRECTIVAS ENTIDADES PARTICIPACIÓN JUVENIL	-	43	57	PORCENTAJE
1332	32F	PARTICIPANTES EN LOS TALLERES DEL PLAN DE SENSIBILIZACIÓN CÓDIGO JOVEN	-	50	50	PORCENTAJE
1332	32F	ALUMNADO QUE FINALIZA TALLERES PLAN SENSIBILIZACIÓN CÓDIGO JOVEN	9.857	5.233	4.624	NÚMERO
1332	32F	ASISTENTES TALLERES "CÓDIGO JOVEN" EN EL ÁREA TEMÁTICA IGUALDAD Y PREVENCIÓN VIOLENCIA DE GÉNERO	1.720	830	890	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1332	32F	PARTICIPANTES EN LOS TALLERES DEL PLAN DE SENSIBILIZACIÓN "CÓDIGO JOVEN"	9.857	5.233	4.624	NÚMERO
1332	32F	PERSONAS USUARIAS DEL CARNÉ JOVEN	329.295	182.190	147.105	NÚMERO
1332	32F	ALUMNADO DE LAS ACTIVIDADES DEL PROGRAMA FORMA JOVEN	64	49	15	NÚMERO
1332	32F	USUARIOS/AS DEL CARNÉ JOVEN	329.295	182.190	147.105	NÚMERO
1400	31J	EDIC. PUBLICACIONES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	5	-	-	NÚMERO
1400	31J	ACTIVIDADES DE SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE GÉNERO	3	-	-	NÚMERO
1400	31J	ESTUDIOS EN MATERIA DE INMIGRACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	40	-	-	NÚMERO
1400	31J	MUJERES EXTRANJERAS EMPADRONADAS	293.361	-	-	NÚMERO
1400	31J	MUJERES EXTRANJERAS OCUPADAS	131.245	-	-	NÚMERO
1400	31J	CURSOS DE FORMACIÓN SOBRE MIGRACIONES, GÉNERO, PROSTITUCIÓN, TRATA DE SERES HUMANOS Y PREVENCIÓN DE LA MUTILACIÓN GENITAL FEMENINA	7	-	-	NÚMERO
1400	31J	MAPAS SOBRE MUTILACIÓN GENITAL FEMENINA DIFUNDIDOS	50	-	-	NÚMERO
1400	31J	PUBLICACIONES DE MIGRACIONES Y GÉNERO	3	-	-	NÚMERO
1400	31J	ENTIDADES DE MUJERES MIGRANTES	2	-	-	NÚMERO
1400	31J	REUNIONES DEL GRUPO DE MUJER AL FORO ANDALUZ DE INMIGRACIÓN	2	-	-	NÚMERO
1400	31J	MUJERES QUE FORMAN PARTE DE LA ESTRUCTURA DIRECTIVA DE LAS ASOCIACIONES DE MIGRANTES	2	-	-	NÚMERO
1400	31J	ASISTENTES A REUNIONES	210	90	120	NÚMERO
1400	31J	ASISTENTES A REUNIONES DEL FORO ANDALUZ DE INMIGRACIÓN	175	70	105	NÚMERO
1400	31J	PERSONAS FORMADAS EN MATERIA DE INMIGRACIÓN, EXTRANJERÍA, DIVERSIDAD E INTERCULTURALIDAD	400	225	175	NÚMERO
1400	31J	PERSONAS INMIGRANTES ASISTENTES A CURSOS DE FORMACIÓN	225	90	135	NÚMERO
1400	31J	ACTIVIDADES FORMATIVAS PARA PERSONAS INMIGRANTES	200	75	125	NÚMERO
1400	31J	INFORMES ESFUERZO DE INTEGRACIÓN DE PERSONAS INMIGRANTES	240	100	140	NÚMERO
1400	31J	PARTICIPANTES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN ACCIONES FORMATIVAS A MUJERES MIGRANTES	50	30	20	NÚMERO
1400	31J	PARTICIPANTES DE ENTIDADES PRIVADAS EN ACCIONES FORMATIVAS A MUJERES MIGRANTES	25	15	10	NÚMERO
1400	31N	EJECUCIÓN DE MEDIDAS JUDICIALES PRIVATIVAS DE LIBERTAD	100	-	-	PORCENTAJE
1400	31N	EJECUCIÓN DE MEDIDAS NO PRIVATIVAS DE LIBERTAD	100	-	-	PORCENTAJE
1400	31N	DESVIACIÓN DE LA OCUPACIÓN DE LAS PLAZAS DE INTERNAMIENTO Y GRUPOS EDUCATIVOS DE CONVIVENCIA	-	10	10	PORCENTAJE
1400	31N	MENORES ATENDIDOS EN CENTRO DE DÍA Y SERVICIO INTEGRAL DE MEDIO ABIERTO	-	100	100	PORCENTAJE
1400	31N	PLAZAS O SERVICIOS ASIGNADOS EN UN PLAZO INFERIOR A LAS 24 HORAS	-	100	100	PORCENTAJE

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1400	31N	PLAZAS O SERVICIOS ASIGNADOS EN LA PROPIA PROVINCIA O PROVINCIAS LIMÍTROFES	-	100	100	PORCENTAJE
1400	31N	MEDIACIONES ATENDIDAS CON RELACIÓN A LOS EXPEDIENTES DERIVADOS AL SERVICIO DE MEDIACIÓN	-	100	100	PORCENTAJE
1400	31N	MEDIACIONES RESUELTAS CON RELACIÓN A LOS EXPEDIENTES DERIVADOS AL SERVICIO DE MEDIACIÓN	-	65	65	PORCENTAJE
1400	31N	CASOS DERIVADOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN SAVA	3.200	-	-	NÚMERO
1400	31N	RECURSOS QUE DESARROLLAN PROGRAMAS ESPECÍFICOS QUE PROMUEVEN LA IGUALDAD DE GÉNERO	100	-	-	PORCENTAJE
1400	31N	SUPERVISIÓN DE LA EXISTENCIA DE PLANES DE IGUALDAD EN LOS CENTROS DE INTERNAMIENTO	100	-	-	PORCENTAJE
1400	31N	SUPERVISIÓN DE LA EXISTENCIA DE PLANES DE IGUALDAD EN LOS CENTROS Y SERVICIOS DE MEDIO ABIERTO	100	-	-	PORCENTAJE
1400	31N	SUPERVISIÓN DE LA EXISTENCIA DE PLANES DE IGUALDAD EN SERVICIOS DE MEDIACIÓN PENAL DE MENORES	100	-	-	PORCENTAJE
1400	31N	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN DE MEDIDAS PRIVATIVAS DE LIBERTAD A MUJERES EN LA PROPIA PROVINCIA O PROVINCIAS LIMÍTROFES	83	-	-	PORCENTAJE
1400	31N	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN DE MEDIDAS PRIVATIVAS DE LIBERTAD A HOMBRES EN LA PROPIA PROVINCIA O PROVINCIAS LIMÍTROFES	90	-	-	PORCENTAJE
1400	31N	PLANES DE IGUALDAD EN LOS CENTROS DE INTERNAMIENTO	100	-	-	PORCENTAJE
1400	31N	PLANES DE IGUALDAD EN LOS CENTROS Y SERVICIOS DE MEDIO ABIERTO	100	-	-	PORCENTAJE
1400	31N	PLANES DE IGUALDAD EN SERVICIOS DE MEDIACION PENAL DE MENORES	100	-	-	PORCENTAJE
1400	31N	PERSONAS ATENDIDAS EN OFICINAS SAVA	10.000	8.000	2.000	NÚMERO
1400	31N	PERSONAS ATENDIDAS POR SUSTRACCIÓN DE RECIEN NACIDOS Y MENORES ADOPTADOS SIN AUTORIZACIÓN	10	7	3	NÚMERO
1400	31N	PERSONAS INDEMNIZADAS VÍCTIMAS TERRORISMO	400	111	289	NÚMERO
1400	31N	MENORES ATENDIDOS EN LOS PUNTOS DE ENCUENTRO FAMILIAR	2.400	1.200	1.200	NÚMERO
1400	31N	MENORES ATENDIDOS EN LOS PEF DE EXPEDIENTES CON ÓRDENES DE PROTECCIÓN	500	250	250	NÚMERO
1400	31T	MUJERES QUE DENUNCIAN LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN ANDALUCÍA	29.794	-	-	NÚMERO
1400	31T	INSTITUCIONES PARTICIPANTES EN LA PLANIFICACIÓN	15	-	-	NÚMERO
1400	31T	DOCUMENTOS DE PLANIFICACIÓN	1	-	-	NÚMERO
1400	31T	CAMPAÑAS DE INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	1	-	-	NÚMERO
1400	31T	DIFUSIÓN EN MEDIOS DE COMUNICACIÓN	3	-	-	NÚMERO
1400	31T	PIEZAS VIDEOGRÁFICAS REALIZADAS	1	-	-	NÚMERO
1400	31T	ORGANISMOS IMPLICADOS EN EL PROYECTO VENTANILLA ÚNICA	8	-	-	NÚMERO
1400	31T	JORNADAS DE COORDINACIÓN PARA EL PROYECTO DE VENTANILLA ÚNICA	4	-	-	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1400	31T	ARTÍCULOS CIENTÍFICOS SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO	25	-	-	NÚMERO
1400	31T	PARTICIPANTES EN JORNADAS DE COORDINACIÓN CON EL CUERPO DE LETRADOS JUDICIALES	8	4	4	NÚMERO
1400	31T	PROFESIONALES JUDICIALES PARTICIPANTES EN PROGRAMAS DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN	8	4	4	NÚMERO
1400	31T	PROFESIONALES FORMADOS	613	107	506	NÚMERO
1400	31T	ASISTENTES	1.300	1.040	260	NÚMERO
3100	12C	SOLICITUDES AYUDA DISCAPACIDAD CONCEDIDAS RESPECTO A SOLICITUDES PRESENTADAS	80	-	-	PORCENTAJE
3100	12C	SOLICITUDES PRESENTADAS AYUDA DISCAPACIDAD	400	250	150	NÚMERO
3100	12C	INDEMNIZACIONES TRAMITADAS SEGURO ACCIDENTES	160	90	70	NÚMERO
3100	12C	DEMANDAS DE INFORMACIÓN ATENDIDAS	240	150	90	NÚMERO
3400	31F	PERSONAS BENEFICIARIAS ASISTENCIA SOCIAL-FAS	1.950	1.638	312	NÚMERO
3400	31F	PERSONAS BENEFICIARIAS AYUDAS EXTRAORDINARIAS FAS	1.950	1.638	312	NÚMERO
3400	31F	PERSONAS BENEFICIARIAS AYUDAS EXTRAORDINARIAS SGIM	1.800	1.602	198	NÚMERO
3400	31F	PERSONAS BENEFICIARIAS AYUDA EXTRAORDINARIA PNC	103.500	69.345	34.155	NÚMERO

#### 06. FOMENTO DEL EMPLEO

1500	31C	SUBVENCIONES CONCILIACIÓN	45	-	-	NÚMERO
1500	31C	VARIACIÓN ACCIONES DESARROLLADAS PARA EL FOMENTO DE LA PRESENCIA IGUALTARIA DE HOMBRES Y MUJERES EN EL MERCADO LABORAL	1	-	-	ÍNDICE
1500	31C	VARIACIÓN ENTIDADES BENEFICIARIAS DE ACCIONES DE FOMENTO DE IGUALDAD EFECTIVA DE HOMBRES Y MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL	1	-	-	ÍNDICE
1500	31C	VARIACIÓN EN EL NÚMERO DE AYUDAS DESTINADAS A PYMES PARA FOMENTAR EL DESARROLLO DE PLANES DE IGUALDAD	1	-	-	ÍNDICE
1500	31C	TOTAL DE VISITAS REALIZADAS EN ACTUACIONES COMPROBATORIAS POR LOS TÉCNICOS HABILITADOS	5.280	-	-	NÚMERO
1500	31C	EXPTES. TRAMITADOS AYUDAS A PYMES Y AUTÓNOMOS PARA REALIZACIÓN DE PROYECTOS E INVERSIONES EN MATERIA DE PPRLL	1.800	-	-	NÚMERO
1500	31C	ENFERMEDADES PROFESIONALES INVESTIGADAS	100	-	-	NÚMERO
1500	31C	ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON ENFOQUE DE GÉNERO	30	-	-	NÚMERO
1500	31C	ACCIONES DE FORMACIÓN/INFORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	120	-	-	NÚMERO
1500	31C	AYUDAS SOCIOLABORALES TRAMITADAS	800	67	733	NÚMERO
1500	31C	VARIACIÓN PORCENTUAL DEL ÍNDICE DE INCIDENCIA NORMALIZADO DE ENFERMEDADES PROFESIONALES EN ANDALUCÍA	-	1,6	1,4	PORCENTAJE



Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1500	31C	VARIACIÓN PORCENTUAL DEL ÍNDICE DE INCIDENCIA DE ACCIDENTES EN JORNADA DE TRABAJO CON BAJA EN ANDALUCÍA	-	0,8	1,2	PORCENTAJE
1500	31C	PERSONAS PARTICIPANTES EN ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	10.400	4.400	6.000	NÚMERO
1500	31C	PRUEBAS ANALÍTICAS A PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO	24.000	12.000	12.000	NÚMERO
1500	31C	PRUEBAS RADIODIAGNÓSTICAS AL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO	1.000	500	500	NÚMERO
1500	31M	FICHAS DE CONVENIOS CON CLÁUSULAS DE GÉNERO	80	-	-	PORCENTAJE
1500	31M	RECOMENDACIONES CARL PARA EL LOGRO DE LA PARIDAD EN LAS COMISIONES DE NEGOCIACIÓN DE CONVENIOS	13	-	-	NÚMERO
1500	31M	PRESENCIA DE LA MUJER EN LAS COMISIONES DE NEGOCIACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS	42	-	-	PORCENTAJE
1500	31M	RECOMENDACIONES ATENDIDAS EN MATERIA DE COMPOSICIÓN IGUALITARIA	5	-	-	PORCENTAJE
1500	31M	CURSOS DE FORMACIÓN ESPECIALIZADA REALIZADOS	50	-	-	PORCENTAJE
1500	31M	VISITAS A LA WEB DEL CARL	147.000	-	-	NÚMERO
1500	31M	ENCUESTAS CON VALORACIÓN POSITIVA DEL SERCLA	78	-	-	PORCENTAJE
1500	31M	MEDIACIONES CON VALORACIÓN POSITIVA	5	-	-	PORCENTAJE
1500	31M	PRESIDENCIAS DE CONVENIOS	26	7	19	NÚMERO
1500	31M	PERSONAS ASISTENTES A CURSOS FORMACIÓN CARL	-	18	19	PORCENTAJE
1500	31M	PERSONAS ASISTENTES A JORNADAS FORMACIÓN CARL	200	100	100	NÚMERO
1500	31M	MEDIADORES DEL SERCLA PARTICIPANTES	276	81	195	NÚMERO
1500	31M	PERSONAS QUE VALORAN LAS ENCUESTAS DE CALIDAD DEL SERCLA	680	340	340	NÚMERO
1500	32A	INFORMES DE OBSERVACIONES REALIZADOS POR LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO	24	-	-	NÚMERO
1500	32A	ALUMNADO DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	430	250	180	NÚMERO
1500	32A	PERMISOS Y LICENCIAS CONCEDIDOS	1.265	424	841	NÚMERO
1500	32A	DEMANDAS DE INFORMACIÓN DE LA CIUDADANÍA POR VÍA TELEMÁTICA	121	61	60	NÚMERO
1500	32A	EXPEDIENTES DE SOLICITUD DE INFORMACIÓN PÚBLICA TRAMITADOS	116	33	83	NÚMERO
1500	32D	DIFERENCIA PORCENTUAL ENTRE EL ALUMNADO FEMENINO Y MASCULINO	65	-	-	PORCENTAJE
1500	32D	ALUMNOS CURSOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO	26.831	-	26.831	NÚMERO
1500	32D	ALUMNAS CURSOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO	14.449	-	14.449	NÚMERO
1500	32D	VARIACIÓN CUALIFICACIÓN PERSONAS TRABAJADORAS DESEMPLEADAS	-	55	30	PORCENTAJE

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1500	32D	VARIACIÓN CUALIFICACIÓN PERSONAS TRABAJADORAS OCUPADAS	-	45	25	PORCENTAJE
1500	32D	NÚMERO DE ALUMNOS DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DESEMPLEADOS (HOMBRES Y MUJERES)	19.500	12.675	6.825	NÚMERO
1500	32D	NÚMERO DE ALUMNOS DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO EN CENTROS PROPIOS DE LA ADMINISTRACIÓN (HOMBRES Y MUJERES)	1.275	828	447	NÚMERO
1500	32D	NÚMERO DE ALUMNOS DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO OCUPADAS (HOMBRES Y MUJERES)	20.505	13.328	7.177	NÚMERO
1500	32D	NÚMERO DE DEMANDANTES EN ACCIONES FORMATIVAS EN ALTERNANCIA QUE HAN PARTICIPADO	3.075	1.998	1.077	NÚMERO
1500	32D	NÚMERO DE DEMANDANTES EN ACCIONES FORMATIVAS EN ALTERNANCIA QUE SE HAN INSERTADO	615	399	216	NÚMERO
1500	32D	NÚMERO DE PERSONAS INSERTADAS EN CONTRATOS DE FORMACIÓN Y APRENDIZAJE INSERTADAS EN EL MERCADO LABORAL	10.494	6.821	3.673	NÚMERO
1531	310	ESTUDIOS Y PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN QUE CONTEMPLAN LA PERSPECTIVA DE GÉNERO COMO ELEMENTO TRANSVERSAL	100	-	-	PORCENTAJE
1531	310	LABORATORIOS DE LA RED DE INVESTIGACIÓN DEL IAPRL QUE REALIZAN PROYECTOS QUE CONTEMPLAN LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	100	-	-	PORCENTAJE
1531	310	INFORMES DE EXPLOTACIÓN DE DATOS DE LAS ENCUESTAS DEL IAPRL QUE INCIDAN EN MATERIA DE DESIGUALDAD DE GÉNERO	16	-	-	NÚMERO
1531	310	TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS MONOGRÁFICOS QUE CONTEMPLAN LA PERSPECTIVA DE GÉNERO COMO ELEMENTO TRANSVERSAL	28	-	-	NÚMERO
1531	310	VISITAS AL APARTADO DE BUENAS PRÁCTICAS PREVENTIVAS DE LA WEB DEL IAPRL	4.226	2.113	2.113	NÚMERO
1531	310	ASISTENTES A ENCUENTROS Y JORNADAS DEL IAPRL PARA DIVULGACIÓN DEL CONOCIMIENTO SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN LAS EMPRESAS	390	195	195	NÚMERO
1531	310	PERSONAS TRABAJADORAS QUE PERCIBEN LA INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE SU SALUD	-	100	100	PORCENTAJE
1531	310	VISITAS AL MICROSITE DE CULTURA PREVENTIVA DE LA WEB DEL IAPRL	3.600	1.800	1.800	NÚMERO
1531	310	ASISTENTES A LAS ACCIONES DE DIFUSIÓN O DIVULGACIÓN DE LA CULTURA PREVENTIVA ORGANIZADAS POR EL IAPRL	950	475	475	NÚMERO
1539	32L	CITAS OBTENIDAS VÍA WEB	3.500.000	-	-	NÚMERO
1539	32L	BENEFICIARIOS DE PRÁCTICAS EN EMPRESAS	6.242	-	-	NÚMERO
1539	32L	ATENCIÓNES EURES	8.000	-	-	NÚMERO
1539	32L	PUESTOS OCUPADOS POR PERSONAS CON DISCAPACIDAD	10.600	-	-	NÚMERO
1539	32L	RENOVACIONES TELEMÁTICAS EN OVE	2.400.000	-	-	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1539	32L	RENOVACIONES TELEMÁTICAS EN PPEE	1.600.000	-	-	NÚMERO
1539	32L	ATENCIONES EN OFICINAS DE EMPLEO	3.500.000	1.820.000	1.680.000	NÚMERO
1539	32L	PARTICIPANTES EN IPI	294.000	176.400	117.600	NÚMERO
1539	32L	BENEFICIARIOS DE PRÁCTICAS EN EMPRESAS HOMBRES Y MUJERES	-	52	48	PORCENTAJE
1539	32L	PERSONAS BENEFICIARIAS DE PRÁCTICAS PROFESIONALES TRANSNACIONALES	400	240	160	NÚMERO
1539	32L	ATENCIÓN EURES HOMBRES Y MUJERES	-	52	48	PORCENTAJE
1539	32L	EMPLEADAS/OS PLAN BONO JOVEN	1.700	1.020	680	NÚMERO
1539	32L	CONTRATOS RETORNO DEL TALENTO	15	8	7	NÚMERO
1539	32L	PERSONAS CON AMPLIACIÓN DE JORNADA LABORAL	300	180	120	NÚMERO
1539	32L	PERSONAS BENEFICIARIAS DE LA INICIATIVA DE COOPERACIÓN SOCIAL Y COMUNITARIA	4.000	1.600	2.400	NÚMERO
1539	32L	BENEFICIARIOS DE ACCIONES EXPERIMENTALES	5.000	3.000	2.000	NÚMERO
1539	32L	BENEFICIARIOS DE ACCIONES EXPERIMENTALES HOMBRES Y MUJERES	-	60	40	PORCENTAJE
1539	32L	BENEFICIARIOS DE ACCIONES DE ACOMPAÑAMIENTO A LA INSERCIÓN	2.300	1.380	920	NÚMERO
1539	32L	BENEFICIARIOS DE ACCIONES DE ACOMPAÑAMIENTO A LA INSERCIÓN DE HOMBRES Y MUJERES	-	60	40	PORCENTAJE
1539	32L	PERSONAS JÓVENES QUE PARTICIPAN EN INICIATIVAS DE COOPERACIÓN SOCIAL Y COMUNITARIA	37.000	22.200	14.800	NÚMERO
1539	32L	EMPLEOS ESTABLES INCENTIVADOS QUE SE CREAN EN EL SECTOR INDUSTRIAL	3.500	2.100	1.400	NÚMERO
1539	32L	PERSONAS QUE RECIBEN INCENTIVOS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR EN EL SECTOR INDUSTRIAL	600	360	240	NÚMERO
1539	32L	PERSONAS BENEFICIARIAS DE PROYECTOS IGS GENERADORES DE EMPLEO EN EL SECTOR INDUSTRIAL	1.100	550	550	NÚMERO
1539	32L	PUESTOS OCUPADOS POR PERSONAS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN Y/O TÉCNICOS	240	120	120	NÚMERO
1539	32L	PUESTOS OCUPADOS POR PERSONAS EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN	1.300	650	650	NÚMERO
1539	32L	RENOVACIONES TELEMÁTICAS EN OVE HOMBRES Y MUJERES	-	60	40	PORCENTAJE
1539	32L	RENOVACIONES TELEMÁTICAS EN PPEE HOMBRES Y MUJERES	-	60	40	PORCENTAJE

#### 07. INFRAESTRUCTURAS

1600	51B	INCREMENTO DE LA DEMANDA DE TRANSPORTE PÚBLICO COLECTIVO EN METROS Y TRANVÍAS	9.575.289	-	-	NÚMERO
1600	51B	VARIACIÓN ANUAL EN EL NÚMERO DE PERSONAS USUARIAS DE TRANSPORTE PÚBLICO COLECTIVO EN METROS Y TRANVÍAS	46	-	-	PORCENTAJE
1600	51B	LLAMADAS A CENTRO ATENCIÓN USUARIO CONSORCIOS	270.000	-	-	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1600	51B	PASAJEROS/AS ANUALES SIST. TRANVIARIOS	20.000	-	-	EN MILES
1600	51B	PERSONAS USUARIAS TRANSP. PÚBLICO	61.000.000	29.890.000	31.110.000	NÚMERO

**08. VIVIENDA**

1600	43A	HORAS DE TRABAJO DE LA OBRA EN RELACIÓN CON EL TOTAL DE HORAS DE TRABAJO DEL COLECTIVO DE INSERCIÓN LABORAL	10	-	-	PORCENTAJE
1600	43A	INVERSIÓN EN MANO DE OBRA DEL COLECTIVO DE INSERCIÓN LABORAL RESPECTO AL TOTAL	10	-	-	PORCENTAJE
1600	43A	SUBVENCIONES ESTATALES A INQUILINOS ALQUILER	24.694	12.347	12.347	NÚMERO
1600	43A	AYUDAS ALQUILER I.S. FAMILIAS	2.286	1.143	1.143	NÚMERO
1600	43A	AYUDAS A ADQUIRENTES DE VIVIENDA	5.100	2.550	2.550	NÚMERO
1600	51A	VARIACIÓN ANUAL EN EL NÚMERO DE PERSONAS FORMADORAS	23	-	-	NÚMERO
1600	51A	VARIACIÓN ANUAL EN EL NÚMERO DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DEL PERSONAL	4	-	-	NÚMERO
1600	51A	INFORMES DE OBSERVACIONES REALIZADOS POR LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO	6	-	-	NÚMERO
1600	51A	VARIACIÓN ANUAL EN EL NÚMERO DE PERSONAS ATENDIDAS POR CONSULTAS REALIZADAS	100	-	-	NÚMERO
1600	51A	ALUMNADO DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFEC	568	256	312	NÚMERO
1600	51A	PERSONAS FORMADORAS	53	5	48	NÚMERO
1600	51A	CONSULTAS Y PETICIONES DE INFORMACIÓN ATENDIDAS	3.000	1.500	1.500	NÚMERO
2000	43B	PARIDAD DE LOS ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN DE URBANISMO	1	-	-	SI (1) / NO (0)

**09. TURISMO Y DEPORTE**

1500	44J	PRHM PERSONAS JUBILADAS Y PENSIONISTAS	1	-	-	ÍNDICE
1500	44J	PRHM PERSONAS CON DISCAPACIDAD	1	-	-	ÍNDICE
1500	44J	VARIACIÓN DE ESTANCIAS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	-	48	52	PORCENTAJE
1500	44J	VARIACIÓN DE ESTANCIAS DE PERSONAS JUBILADAS Y PENSIONISTAS	-	60	40	PORCENTAJE
1500	44J	VARIACIÓN DE ESTANCIAS DE PERSONAS TRABAJADORAS	-	51	49	PORCENTAJE
1500	44J	PERSONAS TRABAJADORAS	16.800	8.300	8.500	NÚMERO
1500	44J	PERSONAS JUBILADAS Y PENSIONISTAS	7.500	4.500	3.000	NÚMERO
1500	44J	PERSONAS CON DISCAPACIDAD	1.550	800	750	NÚMERO
1500	44J	ESTANCIAS PERSONAS TRABAJADORAS	98.500	50.000	48.500	NÚMERO
1500	44J	ESTANCIAS DE PERSONAS JUBILADAS Y PENSIONISTAS	32.300	18.300	14.000	NÚMERO
1500	44J	ESTANCIAS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	5.800	2.800	3.000	NÚMERO
1500	44J	VARIACIÓN DE PLAZAS ADJUDICADAS DENTRO DEL PROGRAMA CONOCE TU TIERRA	-	58	42	PORCENTAJE
1500	44J	VARIACIÓN DE SOLICITUDES PROGRAMA CONOCE TU TIERRA	-	10	5	PORCENTAJE

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1700	46A	AYUDAS CONCEDIDAS RESPECTO A AYUDAS SOLICITADAS A CLUBES DEPORTIVOS ANDALUCES PARA EQUIPAMIENTO DEPORTIVO	31,25	-	-	PORCENTAJE
1700	46B	VARIACIÓN DE LA PRÁCTICA DEPORTIVA ENTRE TODOS LOS COLECTIVOS DE LA POBLACIÓN ANDALUZA	2	-	-	PORCENTAJE
1700	46B	SUBVENCIONES A CLUBES DEPORTIVOS ANDALUCES POR SU PARTICIPACIÓN EN LIGAS NACIONALES DE CATEGORÍA ABSOLUTA (PLN)	80	-	-	NÚMERO
1700	46B	ALUMNADO APROBADO CON RESPECTO AL MATRICULADO	90	-	-	PORCENTAJE
1700	46B	INCREMENTO DEL NÚMERO DE MUJERES CON LICENCIAS DEPORTIVAS	2	-	-	PORCENTAJE
1700	46B	MUJERES CON LICENCIAS DEPORTIVAS	88.922	-	88.922	NÚMERO
1700	46B	PERSONAS DE ALTO NIVEL DE ANDALUCÍA	55	15	40	NÚMERO
1700	46B	DEPORTISTAS DE ALTO RENDIMIENTO DE ANDALUCÍA	775	275	500	NÚMERO
1700	46B	ALUMNADO APROBADO EN CURSOS DE ENSEÑANZAS DEPORTIVAS	70	30	40	NÚMERO
1700	46B	PERSONAS INSCRITAS EN LOS CURSOS DE FORMACIÓN CONTINUA	400	200	200	NÚMERO
1700	46B	PERSONAS MATRICULADAS EN CURSOS	55	5	50	NÚMERO
1700	46B	SOLICITUDES PARA LA OBTENCIÓN DE TITULACIONES NÁUTICO–DEPORTIVAS	4.000	500	3.500	NÚMERO
1700	46B	TITULACIONES NÁUTICO–DEPORTIVAS EXPEDIDAS	3.600	200	3.400	NÚMERO
1700	46B	CONSULTAS ATENDIDAS A TRAVÉS DE CSU	400	200	200	NÚMERO
1700	46B	PERSONAS DEPORTISTAS DE ALTO RENDIMIENTO SOBRE TOTAL DEPORTISTAS ATENDIDOS EN EL CAMD	-	13	13	PORCENTAJE
1700	46B	DEPORTISTAS ATENDIDOS EN EL CENTRO ANDALUZ DE MEDICINA DEL DEPORTE	5.800	1.600	4.200	NÚMERO
1700	46B	ALUMNADO EN PRÁCTICAS EN EL CAMD	30	15	15	NÚMERO
1700	75A	SUBVENCIONES EVALUADAS CON ENFOQUE DE GÉNERO RESPECTO AL TOTAL	50	-	-	PORCENTAJE
1700	75A	SUBVENCIONES EVALUADAS CON ENFOQUE DE GÉNERO	8	-	-	NÚMERO
1700	75A	INFORMES DE GÉNERO CON DATOS DESAGREGADOS	80	-	-	PORCENTAJE
1700	75A	INFORMES DE OBSERVACIONES REALIZADOS POR LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO	15	-	-	NÚMERO
1700	75A	CONSULTAS Y PETICIONES DE INFORMACIÓN ATENDIDAS	2.900	1.450	1.450	NÚMERO
1700	75B	BENEFICIARIOS QUE ACREDITEN SU CONTRIBUCIÓN A LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	1	-	-	NÚMERO
1700	75B	NÚMERO TOTAL DE CONTACTOS REALIZADOS EN LAS ACTUACIONES	163.779.916	-	-	NÚMERO
1700	75B	VARIACIÓN EN LAS ACTUACIONES CON ENFOQUE DE GÉNERO EN RELACIÓN CON EL PERIODO 2011–2015	100	-	-	PORCENTAJE
1700	75B	ACTUACIONES CON ENFOQUE DE GÉNERO	75	-	-	PORCENTAJE

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1700	75B	EMPLEO FEMENINO EN AQUELLOS BENEFICIARIOS QUE HAN ACREDITADO SU CONTRIBUCIÓN A LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	40	-	-	PORCENTAJE
1700	75B	VARIACIÓN DE BENEFICIARIOS QUE ACREDITEN SU CONTRIBUCIÓN A LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES CON RESPECTO AL EJERCICIO ANTERIOR	100	-	-	PORCENTAJE
1700	75B	NÚMERO TOTAL DE CONTACTOS REALIZADOS EN LAS ACTUACIONES	86.799.539	43.399.770	43.399.770	NÚMERO
1700	75B	NÚMERO TOTAL DE CONTACTOS REALIZADOS EN LAS ACTUACIONES	76.980.377	38.490.189	38.490.189	NÚMERO
1700	75B	VARIACIÓN EN EL EMPLEO EN EL SECTOR TURÍSTICO EN RELACIÓN CON EL EJERCICIO ANTERIOR	2	-	-	PORCENTAJE
1700	75D	TOTAL DE ENTIDADES QUE PUNTÚAN EN CRITERIOS DE IGUALDAD	40	-	-	NÚMERO
1700	75D	ENTIDADES LOCALES QUE PUNTÚAN EN CRITERIOS DE IGUALDAD	20	-	-	NÚMERO
1700	75D	USUARIOS DE LA APLICACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO DIGITAL	5.000	-	-	NÚMERO
1700	75D	AUMENTO PREVISTO DE VISITAS A LUGARES PATRIMONIO CULTURAL Y NATURAL Y ATRACCIONES SUBVENCIONADAS	27.618	-	-	NÚMERO
1700	75D	PARTICIPANTES EN ACCIONES DE FORMACIÓN	500	-	-	NÚMERO
1700	75D	EMPRESAS QUE PUNTÚAN EN CRITERIOS DE IGUALDAD	20	-	-	NÚMERO
1700	75D	NÚMERO DE ACCIONES EN MATERIA DE CALIDAD TURÍSTICA	5	-	5	NÚMERO
1700	75D	PARTICIPANTES EN ACCIONES DE TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO	3.400	1.800	1.600	NÚMERO
1700	75D	EMPRESAS QUE RECIBEN AYUDA NO FINANCIERA	15	-	15	NÚMERO
1700	75D	ALUMNADO PROGRAMA DE FORMACIÓN ECUESTRE	55	35	20	NÚMERO
1700	75D	BECAS EN MATERIA DE TURISMO	12	6	6	NÚMERO
1700	75D	PORCENTAJE TOTAL DE TRABAJADORAS EN EL SECTOR TURÍSTICO	50	-	-	PORCENTAJE

#### 10. CULTURA

1800	45A	EXPEDIENTES DE CONTRATACIÓN CON CLÁUSULAS DE IGUALDAD	3	-	-	NÚMERO
1800	45A	PRHM PERMISOS Y LICENCIAS CONCEDIDAS	40	-	-	ÍNDICE
1800	45A	CONTRATOS QUE INCLUYEN CLÁUSULAS DE IGUALDAD FRENTE AL TOTAL DE CONTRATOS RESUELTOS	10	-	-	PORCENTAJE
1800	45A	MEDIDAS PROPUESTAS PARA IMPULSAR LA IGUALDAD	2	-	-	NÚMERO
1800	45A	ACTIVIDADES COORDINACIÓN Y APOYO TÉCNICO EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO	2	-	-	NÚMERO
1800	45A	ABSENTISMO E INCAPACIDAD TRANSITORIA FRENTE A TOTAL JORNADA LABORAL ANUAL	-	2	2	PORCENTAJE
1800	45A	EXPEDIENTES DE RECURSOS Y RECLAMACIONES EN MATERIA DE PERSONAL RESUELTOS	10	5	5	NÚMERO
1800	45B	PERSONAS AUTORIZADAS ACTIVIDADES ARQUEOLÓGICAS	500	250	250	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1800	45D	DISCURSOS EXPOSITIVOS REVISADOS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	1	-	-	NÚMERO
1800	45D	ACTIVIDADES Y EXPOSICIONES CENTRADAS EN LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	15	-	-	NÚMERO
1800	45D	PUBLICACIONES CINÉTICAS Y DE DIFUSIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	3	-	-	NÚMERO
1800	45D	EXPEDIENTES DE CONTRATACIÓN LICITADOS CON CLÁUSULAS DE GÉNERO	20	-	-	NÚMERO
1800	45D	INVESTIGACIONES EN MUSEOS CON LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	12	-	-	NÚMERO
1800	45D	VARIACIÓN USUARIOS DE MUSEOS Y RED DE ESPACIOS CULTURALES	154.169	79.833	74.336	NÚMERO
1800	45D	EMPLEOS DIRECTOS CREADOS	200	100	100	NÚMERO
1800	45D	PERSONAS USUARIAS DE MUSEOS GESTIONADOS POR LA J.A.	1.707.325	897.612	809.713	NÚMERO
1800	45D	PERSONAS USUARIAS DE LA RED DE ESPACIOS CULTURALES DE ANDALUCÍA	1.701.214	858.325	842.889	NÚMERO
1800	45D	EMPLEOS INDIRECTOS CREADOS	200	100	100	NÚMERO
1800	45E	VARIACIÓN TASA DE OCUPACIÓN MEDIA EN LA PROGRAMACIÓN	2	-	-	PORCENTAJE
1800	45E	VARIACIÓN ANUAL USUARIOS/AS EN PROGRAMACIÓN CULTURAL	6.056	-	-	NÚMERO
1800	45E	ESPECTADORES DE ARTES ESCÉNICAS (TEATRO, MÚSICA, DANZA Y CIRCO)	34.000	17.000	17.000	NÚMERO
1800	45E	ESPECTADORES DE FLAMENCO	64.200	32.100	32.100	NÚMERO
1800	45E	USUARIOS/AS ESPACIOS ESCÉNICOS	52.000	-	-	NÚMERO
1800	45E	ESPECTADORES SECTOR AUDIOVISUAL Y CINEMATográfico	16.700	8.350	8.350	NÚMERO
1800	45E	USUARIOS/AS FOTOGRAFÍA	113.500	-	-	NÚMERO
1800	45E	USUARIOS/AS LETRAS Y LIBRO	22.423	-	-	NÚMERO
1800	45E	VARIACIÓN USUARIOS/AS CENTROS DOCUMENTACIÓN	116	-	-	NÚMERO
1800	45E	VARIACIÓN VISITANTES ENCLAVES	17.690	-	-	NÚMERO
1800	45E	VISITANTES DE ENCLAVES PATRIMONIO HISTÓRICO ANDALUZ	1.769.000	-	-	NÚMERO
1800	45E	VARIACIÓN IMPACTOS COMUNICACIÓN	5.393	-	-	NÚMERO
1800	45E	VARIACIÓN TASA DE ACTIVIDAD DE EMPRESAS DE INDUSTRIAS CULTURALES	2	-	-	PORCENTAJE
1800	45E	VARIACIÓN PROYECTOS SUBVENCIONADOS	1	-	-	NÚMERO
1800	45E	SUBVENCIONES AUDIOVISUAL Y CINE	14	-	-	NÚMERO
1800	45E	VARIACIÓN PROYECTOS APOYADOS JÓVENES CREADORES	1	-	-	NÚMERO
1800	45E	PROYECTOS INICIARTE	4	-	-	NÚMERO
1800	45E	VARIACIÓN USUARIOS/AS SERVICIOS AVANZADOS	38	-	-	NÚMERO
1800	45E	USUARIOS/AS COMUNIDAD PROFESIONAL TU CULTURA	2.180	-	-	NÚMERO
1800	45E	USUARIOS/AS OFICINA MEDIA	1.600	-	-	NÚMERO
1800	45E	VARIACIÓN RATIO INSERCIÓN LABORAL ALUMNOS	2	-	-	PORCENTAJE
1800	45E	VARIACIÓN ALUMNADO FORMACIÓN CULTURAL	21	-	-	NÚMERO
1800	45E	ALUMNADO DE FORMACIÓN MUSICAL	136	61	75	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1800	45E	ALUMNADO DE FORMACIÓN EN DANZA	510	423	87	NÚMERO
1800	45E	ALUMNADO DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	1.500	450	1.050	NÚMERO
1800	45H	ACTIVIDADES, TALLERES O EXPOSICIONES CON TEMÁTICA MUJER O DE AUTORAS FEMENINAS	45	-	-	NÚMERO
1800	45H	ACCIONES PROMOCIONALES	3	-	-	NÚMERO
1800	45H	PERSONAS USUARIAS DE LOS ARCHIVOS DE ANDALUCÍA	90.000	45.000	45.000	NÚMERO
1800	45H	PERSONAS USUARIAS DE LAS BIBLIOTECAS AUXILIARES DE LOS ARCHIVOS	4.000	2.000	2.000	NÚMERO
1800	45H	ASISTENTES A ACTIVIDADES CULTURALES DE LOS ARCHIVOS	40.000	20.000	20.000	NÚMERO
1800	45H	PERSONAS USUARIAS DEL SIA	5.854	2.927	2.927	NÚMERO
1800	45H	PERSONAS USUARIAS DE LA RED DE BIBLIOTECAS DE ANDALUCÍA	2.130.709	1.162.560	968.149	NÚMERO
1800	45H	PERSONAS BENEFICIARIAS PRÉSTAMOS MATERIALES DE LA RED DE BIBLIOTECAS DE ANDALUCÍA	2.821.709	1.605.653	1.216.056	NÚMERO
1800	45H	PERSONAS USUARIAS DEL CENTRO DE DOCUMENTACIÓN MUSICAL DE ANDALUCÍA	8.600	4.108	4.492	NÚMERO
1800	45H	ASISTENTES A ACTIV. CULT. CENTRO DE DOCUMENTACIÓN MUSICAL DE ANDALUCÍA	2.000	1.185	815	NÚMERO
1800	45J	INVESTIGADORES/AS DEL IAPH	18	15	3	NÚMERO
1800	45J	PERSONAS ASISTENTES A ACTIVIDADES FORMATIVAS	175	100	75	NÚMERO
1832	45G	PARTICIPACIÓN DE MUJERES ARTISTAS EN EXPOSICIONES CAAC	-	-	-	PORCENTAJE
1832	45G	ADQUISICIONES FONDOS COLECCION PERMANENTE POR AUTOR/A	-	50	50	PORCENTAJE
1832	45G	VISITANTES AL CAAC	-	51	49	PORCENTAJE
1832	45G	VISITAS ESCOLARES AL CAAC	-	51	49	PORCENTAJE
1832	45G	VISITAS OTROS GRUPOS AL CAAC	-	51	49	PORCENTAJE
1832	45G	ASISTENTES A ACTIVIDADES FORMATIVAS DEL CAAC	100	51	49	NÚMERO
1832	45G	ASISTENTES A ACTIV. FORMATIVAS DEL CAAC	-	51	49	PORCENTAJE

### 11. JUSTICIA E INTERIOR

1400	14A	INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO REALIZADOS POR LAS UNIDADES DE GÉNERO	12	-	-	NÚMERO
1400	14A	DISMINUCIÓN DE ACCIDENTES LABORALES	10	-	-	PORCENTAJE
1400	14A	ACTUACIONES ASISTENCIA Y ASESORAMIENTO DE LA UNIDAD DE GÉNERO	1	-	-	NÚMERO
1400	14A	ACTUACIONES DE FORMACIÓN QUE INCLUYEN PERSPECTIVA DE GÉNERO FRENTE TOTAL	1	-	-	PORCENTAJE
1400	14A	PERSONAL DE LOS SERVICIOS CENTRALES CON FORMACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO	100	70	30	PORCENTAJE
1400	14A	ALUMNADO DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	265	133	132	NÚMERO
1400	14A	SOLICITUDES CERTIFICADOS DIGITALES TRAM. REG.	400	200	200	NÚMERO



Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1400	14A	PERSONAS USUARIAS INFRAESTRUCTURAS CORPORATIVAS (REDES SOFTWARE)	750	300	450	NÚMERO
1400	14B	PLANES DE COMUNICACIÓN Y JORNADAS INFORMATIVAS	5	-	-	NÚMERO
1400	14B	ACCIONES FORMATIVAS	32	-	-	UNIDADES
1400	14B	EFFECTIVOS DE LA GUARDIA CIVIL	770	-	-	NÚMERO
1400	14B	EFFECTIVOS DE SEGURIDAD PRIVADA	45	-	-	NÚMERO
1400	14B	PERSONAS AUTORIZADAS PARA LA PRÁCTICA DE DIGITALIZACIÓN DE RAYOS X	20	-	-	NÚMERO
1400	14B	PROFESIONALES DE TRABAJO SOCIAL Y DE LA PSICOLOGÍA ADSCRITOS AL IMLCF	40	-	-	NÚMERO
1400	14B	PROFESIONALES FORMADOS EN HISTOPATOLOGÍA FORENSE	2	-	-	NÚMERO
1400	14B	INFORMES QUE INCLUYEN VALORACIÓN DEL RIESGO DE VIOLENCIA DE GÉNERO A PETICIÓN DEL ÓRGANO JUDICIAL	50	-	-	PORCENTAJE
1400	14B	INFORMES QUE INCLUYEN VALORACIÓN INTEGRAL DE VIOLENCIA DE GÉNERO	50	-	-	PORCENTAJE
1400	14B	SOLICITUDES DE ÓRGANOS JUDICIALES DE GUARDIA DE VALORACIÓN URGENTE DEL RIESGO DE VIOLENCIA DE GÉNERO	1.000	-	-	NÚMERO
1400	14B	SOLICITUDES DE ÓRGANOS JUDICIALES DE VALORACIÓN DEL RIESGO DE VIOLENCIA DE GÉNERO	700	-	-	NÚMERO
1400	14B	MUJERES DENUNCIANTES QUE SON VALORADAS EN RIESGO DE VIOLENCIA DE GÉNERO A REQUERIMIENTO DEL ÓRGANO JUDICIAL DE GUARDIA	2.500	-	-	NÚMERO
1400	14B	MUJERES DERIVADAS DESDE EL ÓRGANO JUDICIAL DE GUARDIA A LA UNIDAD DE VALORACIÓN INTEGRAL DE VIOLENCIA DE GÉNERO	1.800	-	-	NÚMERO
1400	14B	MUJERES VÍCTIMAS DE AGRESIÓN SEXUAL POR SUS PAREJAS O EXPAREJAS RECONOCIDAS POR EL PERSONAL MÉDICO FORENSE EN HOSPITALES	400	-	-	NÚMERO
1400	14B	MUJERES DENUNCIANTES QUE NO ACUDEN A LA CONSULTA PROGRAMADA DE LA UNIDAD DE VALORACIÓN INTEGRAL DE VIOLENCIA DE GÉNERO	300	-	-	NÚMERO
1400	14B	MEDIA DE DÍAS PARA TRAMITACIÓN DE EXPTE. RECONOCIMIENTO DERECHO A LA JUSTICIA GRATUITA	50	-	-	NÚMERO
1400	14B	SOLICITUDES BENEFICIO ASISTENCIA J. GRATUITA	174.000	-	-	NÚMERO
1400	14B	ABOGADOS/AS QUE PRESTAN LAS ACTUACIONES	978	-	-	NÚMERO
1400	14B	ASISTENCIAS EN GUARDIAS DE ABOGADOS	147.317	-	-	NÚMERO
1400	14B	ESCRITOS CIUDADANOS PRESENTADOS VÍA TELEMÁTICA	150	85	65	NÚMERO
1400	14B	ACCESO DE CIUDADANOS Y PROFESIONALES A LA SEDE JUDICIAL ELECTRÓNICA	500	220	280	NÚMERO
1400	14B	ABOGADOS/AS SERVIC. TURNO DE GUARDIA	11.949	3.652	8.297	NÚMERO
1400	14B	ABOGADOS/AS SERVIC. TURNO OFICIO	9.377	4.212	5.165	NÚMERO
1400	14B	ABOGADOS/AS ADSCRITOS AL TURNO DE OFICIO ESPECIALIZADOS EN VIOLENCIA DE GÉNERO	4.174	2.065	2.109	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1400	14B	PROCURADORES/AS QUE PRESTAN SERVICIO EN TURNO DE OFICIO	1.126	374	752	NÚMERO
1400	14B	ALUMNADO DE LOS CURSOS DE JUECES, MAGISTRADOS Y FISCALES	146	73	73	NÚMERO
1400	14B	PONENTES DE CURSOS	26	13	13	NÚMERO
1400	22B	FUNCIÓNES EN LA PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN DE MENORES, MUJER Y FAMILIA	1.600	-	-	NÚMERO
1400	22B	VARIACIÓN EN LA RATIO DE POBLACIÓN PROTEGIDA POR LOS PLANES DE EMERGENCIAS MUNICIPALES	5	-	-	PORCENTAJE
1400	22B	VARIACIÓN EN LA RATIO DE POBLACIÓN PROTEGIDA POR LOS PLANES DE EMERGENCIAS ESPECIALES	4	-	-	PORCENTAJE
1400	22B	VARIACIÓN INTERANUAL DE MUJERES DOCENTES EN LA ESPA	10	-	-	PORCENTAJE
1400	22B	MUJERES POLICÍAS QUE RECIBEN FORMACIÓN EN LA ESCUELA DE SEGURIDAD PÚBLICA DE ANDALUCÍA	550	-	-	NÚMERO
1400	22B	ALUMNADO DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	7.800	800	7.000	NÚMERO
1400	22B	INCREMENTO DEL NÚMERO DE EFECTIVOS POLICIALES EN LA UPA	73	10	63	NÚMERO

## 12. AGRARIA Y PESQUERA

1900	71A	CONTRATOS QUE INCLUYEN EN LOS PLIEGOS DE PRESCRIPCIONES TECNICAS CLÁUSULA DE IGUALDAD	25	-	-	NÚMERO
1900	71A	INFORMES CAPDER CON INFORMACIÓN DESAGREGADA POR SEXO	6	-	-	NÚMERO
1900	71A	APLICACIONES INFORMÁTICAS ADAPTADAS PARA RECOGER DATOS DESAGREGADOS POR SEXO	2	-	-	NÚMERO
1900	71A	CONSULTAS RELACIONADAS CON INFORMACIÓN DE GÉNERO	25	-	-	NÚMERO
1900	71A	RESEÑAS RELACIONADAS CON INFORMACIÓN DE GÉNERO	5	-	-	NÚMERO
1900	71A	DIAPOSITIVAS PARA DIVULGAR EL BUEN USO DEL LENGUAJE ADMINISTRATIVO INCLUYENTE ENTRE EL PERSONAL DE LA CONSEJERÍA	30	-	-	NÚMERO
1900	71A	DIAPOSITIVAS PARA DIVULGAR EL BUEN USO DEL LENGUAJE ADMINISTRATIVO INCLUYENTE DIFUNDIDAS A TRAVÉS DEL TOTEM DE LA CONSEJERÍA	30	-	-	NÚMERO
1900	71A	ELABORACIÓN DE UN MANUAL EN FORMADO DIGITAL PARA SU DIFUSIÓN A TRAVÉS DE LA INTRANET Y DE LA PÁGINA WEB	1	-	-	NÚMERO
1900	71A	ELABORACIÓN DE UN MANUAL EN FORMADO IMPRESO PARA SU DIFUSIÓN A TRAVÉS DE LOS CENTROS DIRECTIVOS DE LA CONSEJERÍA	1	-	-	NÚMERO
1900	71A	VISITAS A LAS PÁGINAS DE LA RED INFORMÁTICA DE LA CONSEJERÍA	5.500.000	-	-	NÚMERO
1900	71A	JÓVENES EN "INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS"	200	60	140	NÚMERO
1900	71A	ASISTENTES A CURSOS EN MATERIA DE GÉNERO EN LA CAPDER	-	2	1	PORCENTAJE
1900	71A	ASISTENTES A LOS CURSOS DE GÉNERO	11	7	4	NÚMERO
1900	71B	AGRICULTORES BENEFICIARIOS	8.000	-	-	NÚMERO
1900	71B	VISITAS QUE RECIBEN LA PÁGINA WEB DE LA RAIF	125.000	-	-	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1900	71B	USUARIOS DIFERENTES QUE ACCEDEN A LAS PÁGINAS WEB DE LA RAIF E INSTITUCIONALES EN REDES SOCIALES Y PROFESIONALES	50.000	-	-	NÚMERO
1900	71B	JÓVENES AGRICULTORES/AS QUE SE INSTALAN	1.900	950	950	NÚMERO
1900	71B	PERSONAS INSCRITAS QUE MEJORAN SU CAPACITACIÓN Y SE INSCRIBEN COMO TITULARES DE EXPLOTACIÓN	600	200	400	NÚMERO
1900	71B	PERSONAS INSCRITAS EN EL REGISTRO DE EXPLOTACIONES PRIORITARIAS	300	100	200	NÚMERO
1900	71B	AGRICULTORES/AS BENEFICIARIOS DE MODERNIZACIÓN DE EXPLOTACIONES	700	300	400	NÚMERO
1900	71E	ACTUACIONES EN MATERIA DE CALIDAD COMERCIAL DIFERENCIADA	21	-	-	NÚMERO
1900	71E	ACTUACIONES EN MATERIA DE CALIDAD COMERCIAL OBLIGATORIA	2	-	-	NÚMERO
1900	71E	GRUPOS OPERATIVOS DE INNOVACIÓN EN FUNCIONAMIENTO(EXCEPTO OLIVAR), SEGÚN SU TITULARIDAD	11	5	6	NÚMERO
1900	71E	AGRUPACIONES/ORGANIZACIONES RECONOCIDAS, SEGÚN SU TITULARIDAD	12	3	9	NÚMERO
1900	71E	ENTIDADES ASOCIATIVAS INTEGRADAS/FUSIONADAS CONSTITUIDAS, SEGÚN SU TITULARIDAD	25	5	20	NÚMERO
1900	71E	ACTUACIONES COOPERACIÓN CADENAS CORTAS/MERCADO LOCAL APOYADAS	20	5	15	NÚMERO
1900	71E	ACTUACIONES DE COOPERACIÓN CANALES CORTOS/MERCADO LOCAL CON VALORACIÓN CRITERIOS DE GÉNERO	12	3	9	NÚMERO
1900	71F	JÓVENES AGRICULTORES QUE SE INCORPORAN A LA ACTIVIDAD AGRARIA	55	13	42	NÚMERO
1900	71F	PERSONAS BENEFICIARIAS DE LAS AYUDAS A LA MEDIDA 113 CESE ANTICIPADO DEL PDR 2014–2020	141	49	92	NÚMERO
1900	71F	PERSONAS BENEFICIARIAS DE LAS AYUDAS DE LAS MEDIDAS 10, 11 Y 13 DEL PDR	34.388	11.619	22.769	NÚMERO
1900	71F	AYUDAS DEL SISTEMA INTEGRADO DE AYUDAS PAC CONCEDIDAS	34.388	11.619	22.769	NÚMERO
1900	71F	COLMENAS SUBVENCIONADAS SEGÚN SU TITULARIDAD	375.044	118.005	257.039	NÚMERO
1900	71F	PERSONAS BENEFICIARIAS DE AYUDAS DE LA PAC	257.110	102.699	154.411	NÚMERO
1900	71H	SOLICITANTES QUE INCLUYAN AL MENOS UN 30% DE MUJERES EN SUS ÓRGANOS DE DECISIÓN	5	-	-	NÚMERO
1900	71H	VARIACIÓN ANUAL DE LAS ACCIONES FORMATIVAS Y/O DE SENSIBILIZACIÓN AMBIENTAL	100	-	-	PORCENTAJE
1900	71H	ACCIONES FORMATIVAS Y/O DE SENSIBILIZACIÓN AMBIENTAL REALIZADAS EN EL EJERCICIO	10	-	-	NÚMERO
1900	71H	GDRS QUE RECIBEN FORMACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO PARA SU PERSONAL TÉCNICO	75	-	-	PORCENTAJE
1900	71H	ACCIONES FORMATIVAS EN IGUALDAD DE GÉNERO REALIZADAS CON RESPECTO AL AÑO ANTERIOR	100	-	-	PORCENTAJE

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1900	71H	GASTO DE DLP (SUBMEDIDA 19.2 LEADER) COMPROMETIDO EN PROYECTOS CON ENFOQUE DE GÉNERO	20	-	-	PORCENTAJE
1900	71H	SOLICITUDES DE AYUDA CONCEDIDAS QUE INCORPORAN LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	180	-	-	NÚMERO
1900	71H	EMPLEOS CREADOS POR EL PDR SOBRE EL TOTAL PREVISTO	100	-	-	PORCENTAJE
1900	71H	VARIACIÓN % EN EL NÚMERO DE PROYECTOS LEADER DESARROLLADOS EN EL MEDIO RURAL	100	-	-	PORCENTAJE
1900	71H	GDRS QUE REALIZAN ACTIVIDADES FORMATIVAS DE SENSIBILIZACIÓN AMBIENTAL	-	5	10	PORCENTAJE
1900	71H	PERSONAS ASISTENTES A ACCIONES FORMATIVAS O DE SENSIBILIZACIÓN MEDIAMBIENTAL	200	80	120	NÚMERO
1900	71H	PERSONAS ASISTENTES A ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO	80	45	35	NÚMERO
1900	71H	EMPLEOS CREADOS PROGRAMAS DE DESARROLLO RURAL	300	128	172	NÚMERO
1900	71H	PERSONAS BENEFICIARIAS DE AYUDAS LEADER	180	80	100	NÚMERO
1900	71H	POBLACIÓN CUBIERTA POR RED DE GRUPOS DE DESARROLLO RURAL LEADER DE ANDALUCÍA	3.675.000	1.825.000	1.850.000	NÚMERO
1900	71P	PROYECTOS ACUÍCOLAS PRIORIZADOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	10	-	-	NÚMERO
1900	71P	PROYECTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO FINANCIADOS CON EL FONDO EUROPEO MARÍTIMO Y DE PESCA	100	-	-	NÚMERO
1900	71P	MUJERES EMPLEADAS EN ACUICULTURA COMO CONSECUENCIA DE LAS MEDIDAS DEL FEMP	20	-	-	NÚMERO
1900	71P	PROYECTOS ACUÍCOLAS SUBVENCIONADOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	10	-	-	NÚMERO
1900	71P	MUJERES EMPLEADAS EN PROYECTOS ACOGIDOS A LAS ESTRATEGIAS DE LOS GALP	40	-	-	NÚMERO
1900	71P	PROYECTOS DE LOS GALP SUBVENCIONADOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	20	-	-	NÚMERO
1900	71P	PROYECTOS PRIORIZADOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO ACOGIDOS A LAS ESTRATEGIAS DE LOS GALP	20	-	-	NÚMERO
1900	71P	PROYECTOS DE COMERCIALIZACIÓN Y TRANSFORMACIÓN PRIORIZADOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	3	-	-	NÚMERO
1900	71P	CONTRATOS Y CONVENIOS CON EMPRESAS E INSTITUCIONES	3	-	-	NÚMERO
1900	71P	MUJERES BENEFICIADAS POR LAS ACCIONES DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	200	-	-	NÚMERO
1939	71X	PEONADAS DESAGREGADAS POR SEXO	6.200	2.200	4.000	NÚMERO
3300	71F	PERSONAS BENEFICIARIAS DE LAS AYUDAS DESACOPLADAS, ASOCIADAS A SUPERFICIE Y GANADERAS, ASÍ COMO DE LOS FONDOS OPERATIVOS	257.110	102.699	154.411	NÚMERO
3300	71F	JÓVENES QUE SE INCORPORAN A LA ACTIVIDAD AGRARIA MEDIANTE LA ASIGNACIÓN DE DERECHOS PROCEDENTES DE LA RESERVA NACIONAL DEL RÉGIMEN DE PAGO BÁSICO AGRARIO	264	-	-	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
<b>13. SOSTENIBILIDAD MEDIOAMBIENTAL</b>						
2000	44A	CONTRATOS ANALIZADOS	100	-	-	PORCENTAJE
2000	44A	ALUMNADO DE LAS ACCIONES FORMATIVAS	600	300	300	NÚMERO
2000	44A	EXÁMENES MÉDICOS SOBRE EL NÚMERO TOTAL DEL PERSONAL	-	15	15	PORCENTAJE
2000	44A	INCIDENCIAS Y PETICIONES INFORMÁTICAS	10.000	5.000	5.000	NÚMERO
2000	44A	CONSULTAS Y PETICIONES DE INFORMACIÓN ATENDIDAS	10.000	5.000	5.000	NÚMERO
2000	44A	CONSULTAS DOCUMENTALES	10.000	5.000	5.000	NÚMERO
2000	44B	ACCIONES PROMOCIONALES	180	-	-	NÚMERO
2000	44B	PERSONAS IMPACTADAS POR LAS ACTUACIONES DE DIFUSIÓN Y SENSIBILIZACIÓN AMBIENTAL	250	125	125	NÚMERO
2000	44B	POBLACIÓN BENEFICIADA POR MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RIESGOS RELACIONADOS CON EL CLIMA	1.532	766	766	NÚMERO
2000	44B	PERSONAS FÍSICAS BENEFICIARIAS DE SUBVENCIONES Y AYUDAS REGLADAS	26	13	13	NÚMERO
2000	44B	POBLACIÓN BENEFICIADA POR MEDIDAS DE PLANIFICACIÓN DE CALIDAD DEL AIRE	-	9	9	PORCENTAJE
2000	44B	POBLACIÓN CUBIERTA POR LA EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL AIRE	-	50	50	PORCENTAJE
2000	44E	PERSONAL EMPLEADO PLAN INFOCA	4.454	320	4.134	NÚMERO
2000	44E	CAZADORES/AS HABILITADOS	545.211	10.344	534.867	NÚMERO
2000	44E	PESCADORES/AS HABILITADOS	236.860	15.084	221.776	NÚMERO
2000	44E	GUARDAS DE COTO	9.080	224	8.856	NÚMERO
2000	44E	EMPLEOS EQUIPAMIENTOS DE USO PÚBLICO	380	160	220	NÚMERO
2000	44F	PROYECTOS EUROPEOS APROBADOS DURANTE EL EJERCICIO PRESUPUESTARIO	4	-	-	NÚMERO
2000	44F	SEGUIMIENTO DE PROYECTOS EUROPEOS	15	-	-	NÚMERO
2000	44F	PERSONAS TRABAJADORAS EN EMPLEO VERDE	100.885	50.405	50.480	NÚMERO
2000	44F	SOLICITUDES DE INFORMACIÓN AMBIENTAL	500	250	250	NÚMERO
2000	44F	CONSULTA A TRAVÉS DEL SIST. INTEG. ATENCIÓN A USUARIOS/AS	33.000	10.500	22.500	NÚMERO
2000	44F	PARTICIPANTES EN EDUCACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN AMBIENTAL	285.000	143.000	142.000	NÚMERO
2000	44F	PARTICIPANTES EN VOLUNTARIADO AMBIENTAL	6.000	3.000	3.000	NÚMERO
2000	44G	ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN PARITARIOS	1	-	-	NÚMERO
2000	44G	ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN ANALIZADOS	3	-	-	NÚMERO
2000	44G	ASISTENTES A ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN	100	50	50	PORCENTAJE
2000	51D	VARIACIÓN DE LA POBLACIÓN AFECTADA POR RIESGO GRAVE DE INUNDACIONES	1,65	-	-	PORCENTAJE
2000	51D	POBLACIÓN BENEFICIADA POR ACTUACIONES DE MEJORA SANEAMIENTO Y DEPURACIÓN AGUAS RESIDUALES Y DEFENSA	11	-	-	PORCENTAJE

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
<b>15. COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO</b>						
1300	82B	ACTUACIONES ORIENTADAS A LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES Y A LA LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	65	-	-	PORCENTAJE
1300	82B	PRESUPUESTO DESTINADO A PROMOC. EQUIDAD GÉNERO	10	-	-	PORCENTAJE
1300	82B	MUJERES BENEFICIARIAS DE LAS AYUDAS DE LA AACID	55	-	-	PORCENTAJE
1300	82B	ACTUACIONES DE LA COOPERACIÓN ANDALUZA ORIENTADAS A LA ERRADICACIÓN Y MITIGACIÓN VIOLENCIA DE GÉNERO	20	-	-	PORCENTAJE
1300	82B	PERSONAS DESTINATARIAS DE INTERVENCIONES TENDENTES A GENERAR PROCESOS DE DESARROLLO HUMANO SOSTENIBLES	6.000.000	-	-	NÚMERO
1300	82B	SUBVENCIONES CONCEDIDAS TENDENTES A ATENDER A PERSONAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD VÍCTIMAS DE CATÁSTROFES NATURALES O BÉLICAS, ESPECIALMENTE MUJERES, NIÑAS Y NIÑOS	12	-	-	NÚMERO
1300	82B	PERSONAS DESTINATARIAS DE INTERVENCIONES DIRIGIDAS A ELIMINAR TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES EN LOS PAÍSES SOCIOS DE LA COOPERACIÓN ANDALUZA	100.000	-	-	NÚMERO
1300	82B	INTERVENCIONES FINANCIADAS DIRIGIDAS A ELIMINAR TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES EN LOS PAÍSES SOCIOS DE LA COOPERACIÓN ANDALUZA	15	-	-	NÚMERO
1300	82B	SUBVENCIONES CONCEDIDAS CUYA FINALIDAD ESTÁ ORIENTADA A LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES Y A LA LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	30	20	10	NÚMERO
<b>16. MODERNIZACIÓN Y SERVICIOS A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA</b>						
0900	61K	OPERACIONES APROBADAS CON IMPACTO SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO	5	-	-	PORCENTAJE
1000	12A	MEDIDAS PROPUESTAS PARA IMPULSAR LA IGUALDAD	1	-	-	NÚMERO
1000	12A	NUEVOS SECTORES QUE IMPLANTAN EL PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA	4	-	-	NÚMERO
1000	12A	INCREMENTO DE SECTORES QUE IMPLANTAN EL PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA	100	-	-	PORCENTAJE
1000	12A	VARIACIÓN DE SECTORES QUE TIENEN IMPLANTADO EL PLAN DE IGUALDAD	4	-	-	NÚMERO
1000	61A	CAPACIDAD DE LOS CENTROS DIRECTIVOS PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA NORMATIVA	20	-	-	PORCENTAJE
1000	61A	PERSONAL DE NUEVA INCORPORACIÓN QUE HA RECIBIDO FORMACIÓN	100	-	-	PORCENTAJE
1000	61A	ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	10	-	-	NÚMERO
1000	61A	REALIZACIÓN DE MANUALES DE ACOGIDA	100	-	-	PORCENTAJE

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1000	61A	DISPOSICIONES NORMATIVAS QUE INCORPORAN LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	100	-	-	PORCENTAJE
1000	61A	INFORMES DE OBSERVACIONES REALIZADOS POR LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO	15	-	-	NÚMERO
1000	61A	RECOMENDACIONES ADOPTADAS EN LAS DISPOSICIONES NORMATIVAS DE INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	100	-	-	PORCENTAJE
1000	61A	SESIONES DE ASESORAMIENTO PARA INCORPORAR PERSPECTIVA DE GÉNERO	12	-	-	NÚMERO
1000	61A	ALUMNADO DE CURSOS DE FORMACIÓN PRESENCIALES	495	299	196	NÚMERO
1000	61A	ALUMNADO DE CURSOS DE TELEFORMACIÓN	996	574	422	NÚMERO
1000	61D	GRADO DE INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PRESUPUESTARIAS DE FORMA SATISFACTORIA	70	-	-	NÚMERO
1000	61D	PROGRAMAS G Y G+ Y EE.II. QUE HAN INCORPORADO A SU PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA LAS RECOMENDACIONES DE LAS AUDITORÍAS	21	-	-	NÚMERO
1000	61D	PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS AUDITADOS EN MATERIA DE GÉNERO	6	-	-	NÚMERO
1000	61D	VISITAS AL MÓDULO DIVULGATIVO DE INICIACIÓN AL PRESUPUESTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	500	-	-	NÚMERO
1000	61D	VISITAS EN INTERNET A LA SECCIÓN PRESUPUESTOS Y GÉNERO	4.000	-	-	NÚMERO
1000	61D	ANÁLISIS DE BORRADORES DE ANTEPROYECTO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	13	-	-	NÚMERO
1000	61D	INFORMES DE ANÁLISIS DE IMPACTO DE GÉNERO EN EL PRESUPUESTO	37	-	-	NÚMERO
1000	61D	INDICADORES VINCULADOS AL GÉNERO REVISADOS	350	-	-	NÚMERO
1000	61D	PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON INDICADORES DE GÉNERO REVISADOS	20	-	-	PORCENTAJE
1000	61D	ACTUACIONES DE SENSIBILIZACIÓN, ASESORAM Y FORMACIÓN EN PRESUPUESTO Y GÉNERO	1	-	-	NÚMERO
1000	61D	ALUMNADO EN EL SEMINARIO DE HERRAMIENTAS PRESUPUESTARIAS	120	60	60	NÚMERO
1000	61D	ALUMNADO ASISTENTE ACTUACIONES DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN EN PRESUPUESTO Y GÉNERO	14	7	7	NÚMERO
1000	61D	PERSONAS ASISTENTES CURSOS DE AUDITORÍAS DE GÉNERO	14	7	7	NÚMERO
1000	61E	INCIDENCIAS DETECTADAS EN INFORMES DE CFP EN MATERIA DE GÉNERO	10	-	-	NÚMERO
1000	61E	PERSONAS QUE ACCEDEN A LA FORMACIÓN ESPECÍFICA (ÁMBITO INTERNO)	180	99	81	NÚMERO
1000	61E	PERSONAS QUE ACCEDEN A LA FORMACIÓN ESPECÍFICA (ÁMBITO EXTERNO)	22	12	10	NÚMERO
1000	61E	PERSONAS QUE ACCEDEN A LA FORMACIÓN ESPECÍFICA PARA EL USO DE NUEVOS MÓDULOS Y/O SISTEMAS DE INFORMACIÓN	258	147	111	NÚMERO
1000	61E	PERSONAS USUARIAS DE NUEVOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN	190	110	80	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1000	61E	PERSONAS USUARIAS DE NUEVOS MÓDULOS EN SISTEMAS DE INFORMACIÓN PREEXISTENTES	32	19	13	NÚMERO
1000	61E	PERSONAS USUARIAS DE NUEVAS HERRAMIENTAS DE OBLIGADA UTILIZACIÓN (APROBADOS Y/O MEJORADOS EN EL EJERCICIO)	85	52	33	NÚMERO
1000	61H	INFORMES TRIBUTARIOS Y DE PRECIOS PÚBLICOS	100	-	-	NÚMERO
1000	61H	INFORMACIÓN Y PUBLICIDAD	1	-	-	NÚMERO
1000	61H	EXPEDIENTES PREPARADOS Y REMITIDOS	100	-	-	PORCENTAJE
1000	61H	ESTUDIOS E INFORMES ESTADÍSTICOS REALIZADOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	3	-	-	NÚMERO
1000	61H	ESTUDIOS DE IMPACTO DE GÉNERO EN LAS NORMAS TRIBUTARIAS	3	-	-	NÚMERO
1000	61L	ACCIONES FORMACIÓN PROGRAMADAS	5	-	-	NÚMERO
1000	61L	GRADO DE INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PRESUPUESTARIAS DE FORMA SATISFACTORIA	70	-	-	NÚMERO
1000	61L	ÁREAS DE MEJORA IDENTIFICADAS EN LA ESTRATEGIA DE PPG	6	-	-	NÚMERO
1000	61L	INFORME DE EVALUACIÓN DE LA ESTRATEGIA	1	-	-	NÚMERO
1000	61L	INFORMES DE PLANIFICACION ESTRATEGIA DE LOS PRESUPUESTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	1	-	-	NÚMERO
1000	61L	ÁREAS DE POLÍTICAS DIAGNOSTICADAS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	10	-	-	NÚMERO
1000	61L	PROGRAMAS MEJORA BRECHA GÉNERO	30	-	-	PORCENTAJE
1000	61L	ESTUDIOS REALIZADOS EN MATERIA DE GÉNERO	5	-	-	NÚMERO
1000	61L	INFORMES DE SEGUIMIENTO REALIZADOS	1	-	-	NÚMERO
1000	61L	NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LA DESIGUALDAD GÉNERO	90	-	-	PORCENTAJE
1000	61L	PLANES DE SENSIBILIZACIÓN DE PRESUPUESTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	1	-	-	NÚMERO
1000	61L	ACCIONES DE COMUNICACIÓN EN MATERIA DE GÉNERO	64	-	-	NÚMERO
1000	61L	IMPACTOS INFORMATIVOS DE ACCIONES DIFUSIÓN MATERIA GÉNERO	176	-	-	NÚMERO
1000	61L	PERSONAL QUE HA INCREMENTADO SUS CONOCIMIENTOS EN MATERIA DE GESTIÓN DE INGRESOS	-	8	8	PORCENTAJE
1000	61L	GRADO DE SATISFACCIÓN DE PERSONAS QUE GESTIONAN INGRESOS	-	45	45	PORCENTAJE
1000	61L	PERSONAS ASISTENTES A REUNIONES DE COORDINACIÓN	13	6	7	NÚMERO
1000	61L	GRADO DE SATISFACCIÓN DE ASISTENTES A EVENTOS REALIZADOS	9	5	5	NÚMERO
1000	61L	ASISTENTES A SEMINARIOS Y JORNADAS SOBRE HACIENDA PÚBLICA	200	100	100	NÚMERO
1000	61L	PERSONAS RESPONSABLES DE PROGRAMAS CON ESTRATEGIA DE GÉNERO QUE TIENEN CONOCIMIENTO DE LA ESTRATEGIA DE PRESUPUESTO Y GÉNERO	100	50	50	PORCENTAJE
1000	61L	PERSONAS ASISTENTES A SEMINARIOS Y CONFERENCIAS EN MATERIA DE PRESUPUESTO Y GÉNERO	275	150	125	NÚMERO



Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1031	12B	VARIACIÓN INTERANUAL DEL NÚMERO DE MUJERES QUE COLABORAN CON EL IAAP	5	-	-	PORCENTAJE
1031	12B	VARIACIÓN INTERANUAL DE AUTORAS DE PUBLICACIONES Y DE MATERIAL DIDÁCTICO	5	-	-	PORCENTAJE
1031	12B	VARIACIÓN INTERANUAL DEL NÚMERO DE MUJERES DOCENTES COLABORADORAS EN EL PLAN DE FORMACIÓN	10	-	-	PORCENTAJE
1031	12B	VARIACIÓN INTERANUAL DE MUJERES EVALUADORAS DE POLÍTICAS PÚBLICAS	5	-	-	PORCENTAJE
1031	12B	EVALUACIONES DE POLÍTICAS PÚBLICAS QUE INCLUYEN ANÁLISIS DE ENFOQUE DE GÉNERO	75	-	-	PORCENTAJE
1031	12B	VARIACIÓN INTERANUAL DE ACTIVIDADES FORMATIVAS CON CONTENIDO Y TRABAJO EN GÉNERO	5	-	-	PORCENTAJE
1031	12B	OPORTUNIDADES Y PROYECTOS IDENTIFICADOS Y CARTOGRAFIADOS	10	-	-	NÚMERO
1031	12B	ACCIONES DE FORMACIÓN ESPECIALIZADA EN INNOVACIÓN	6	-	-	NÚMERO
1031	12B	MUJERES EN LAS COMISIONES DE SELECCIÓN QUE SE HAN CONSTITUIDO DURANTE EL AÑO	50	-	-	PORCENTAJE
1031	12B	CONVOCATORIAS DE PROCESOS SELECTIVOS EN LAS QUE SE HAYAN INCLUIDO EN LOS TEMARIOS TEMAS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD	100	-	-	PORCENTAJE
1031	12B	CONVOCATORIAS EN LAS QUE LOS TEMARIOS QUE INCLUYEN TEMAS ESPECÍFICOS DE IGUALDAD EN LOS PROCESOS SELECTIVOS CONVOCADOS EN EL EJERCICIO	30	-	-	NÚMERO
1031	12B	VARIACIÓN INTERANUAL DEL NÚMERO DE PERSONAS COLABORADORAS CON EL IAAP FORMADAS EN GÉNERO	-	10	10	PORCENTAJE
1031	12B	PERSONAL DOCENTE DEL PLAN DE FORMACIÓN DEL IAAP	2.700	1.200	1.500	NÚMERO
1031	12B	PERSONAS EVALUADORAS DE POLÍTICAS PÚBLICAS	150	75	75	NÚMERO
1031	12B	PERSONAS AUTORAS DE PUBLICACIONES Y MATERIAL DIDÁCTICO DEL IAAP EN EL AÑO	29	15	14	NÚMERO
1031	12B	PERSONAS FORMADAS EN GÉNERO DEL PERSONAL COLABORADOR DEL IAAP	40	20	20	NÚMERO
1031	12B	PERSONAS FORMADAS CON INFORME DE TRANSFERENCIA POSITIVO	1.500	825	675	NÚMERO
1031	12B	PERSONAS QUE PARTICIPAN EN LOS PROCESOS DE DETECCIÓN DE NECESIDADES Y PLANIFICACIÓN FORMATIVA	100	50	50	NÚMERO
1031	12B	VARIACIÓN INTERANUAL DEL ALUMNADO EN LA MODALIDAD DE MOOC COLABORATIVO	-	7	7	PORCENTAJE
1031	12B	PERSONAS FORMADAS EN LOS PROGRAMAS DE ACCESO, PROMOCIÓN, PERFECCIONAMIENTO Y PREPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN	8.000	5.000	3.000	NÚMERO
1031	12B	PERSONAS PARTICIPANTES EN FORMACIÓN ONLINE DEL IAAP	31.000	19.000	12.000	NÚMERO
1031	12B	VARIACIÓN INTERANUAL DEL NÚMERO DE PERSONAS FORMADAS EN LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS DEL ÁREA TEMÁTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	-	7	7	PORCENTAJE

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1031	12B	PERSONAS FORMADAS EN EL PROGRAMA DE FORMACIÓN DE FORMADORES	600	300	300	NÚMERO
1031	12B	PERSONAS FORMADAS EN LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS DEL ÁREA TEMÁTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	200	100	100	NÚMERO
1031	12B	PERSONAS ADHERIDAS A LA COMUNIDAD DE INNOVACIÓN	200	100	100	NÚMERO
1031	12B	PERSONAS FORMADAS EN SENSIBILIZACIÓN A LA INNOVACIÓN	600	300	300	NÚMERO
1031	12B	PERSONAS COLABORADORAS EN PROYECTOS DE INNOVACIÓN	40	20	20	NÚMERO
1031	12B	PERSONAS QUE RECIBEN FORMACIÓN ESPECIALIZADA EN INNOVACIÓN	180	90	90	NÚMERO
1031	12B	VARIACIÓN INTERANUAL DEL NÚMERO DE PARTICIPANTES EN EL GRUPO ABIERTO DE EVALUACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE RED PROFESIONAL	-	5	5	PORCENTAJE
1031	12B	PERSONAS EN EL GRUPO DE RED PROFESIONAL DE EVALUACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS	300	150	150	NÚMERO
1031	12B	PARTICIPANTES EN LAS JORNADAS DE EVALUACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS	150	75	75	NÚMERO
1031	12B	PARTICIPANTES EN LOS CURSOS DE FORMACIÓN DE EVALUACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS	1.200	600	600	NÚMERO
1031	12B	PERSONAS MIEMBROS DE COMISIONES DE SELECCIÓN	150	75	75	NÚMERO
1031	12B	AUMENTO DEL GRADO DE VALORACIÓN DE LAS COMPETENCIAS DIRECTIVAS DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES EN DESARROLLO PERSONALIZADO DE COMPETENCIAS DIRECTIVAS	8	4	4	NÚMERO
1031	12B	PERSONAS DIRECTIVAS Y PREDIRECTIVAS FORMADAS ANUALMENTE	-	25	25	PORCENTAJE
1031	12B	PERSONAS PARTICIPANTES EN EL PROGRAMA DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS DIRECTIVAS POR PRIMERA VEZ	75	35	40	NÚMERO
1031	12B	PERSONAS PARTICIPANTES EN EL PROGRAMA DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS DIRECTIVAS DE AÑOS ANTERIORES	103	53	50	NÚMERO
1031	12B	PERSONAS TELÉMACAS	60	27	33	NÚMERO
1031	12B	NUEVAS PERSONAS MENTORES/AS	12	5	7	NÚMERO
1031	12B	PERSONAS QUE INICIAN FORMACIÓN COMO LÍDERES EMERGENTES	45	25	20	NÚMERO
1031	12B	PERSONAS PARTICIPANTES EN TALLERES DEL ITINERARIO FORMATIVO BÁSICO PARA LA DIRECCIÓN	400	200	200	NÚMERO
1031	12B	VARIACIÓN INTERANUAL DE LAS PERSONAS IMPLICADAS EN PROYECTOS DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	-	5	5	PORCENTAJE
1031	12B	PERSONAS PARTICIPANTES EN PROYECTOS DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	40	15	25	NÚMERO
1031	12B	PERSONAS PARTICIPANTES EN PROCESOS SELECTIVOS DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA	70.000	40.000	30.000	NÚMERO
1031	12B	PERSONAS PARTICIPANTES EN PROCESOS SELECTIVOS DE JUSTICIA EN ANDALUCÍA	13.100	1.500	11.600	NÚMERO
1039	61L	GRADO DE SATISFACCIÓN DE CONTRIBUYENTES	80	-	-	PORCENTAJE

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1039	61L	EFFECTIVOS QUE HAN RECIBIDO FORMACIÓN SECTORIAL PARA EL EJERCICIO DE FUNCIONES ATRIAN	50	-	-	PORCENTAJE
3100	61I	LIQUIDACIONES MODELO 046 PRESENTADAS TELEMÁTICAMENTE POR HOMBRES	63	-	-	PORCENTAJE
3100	61I	LIQUIDACIONES MODELO 046 PRESENTADAS TELEMÁTICAMENTE POR MUJERES	37	-	-	PORCENTAJE
3100	61I	SOLICITUDES RECIBIDAS POR CORREO ELECTRÓNICO EN CEIS	76.000	40.651	35.349	NÚMERO
3100	61I	SOLICITUDES RECIBIDAS POR CORREO ELECTRÓNICO EN EL CENTRO DE INFORMACIÓN Y ATENCIÓN TRIBUTARIA (CIYAT)	34.000	18.186	15.814	NÚMERO
3100	61I	AUTOLIQUIDACIONES MODELO 621 (IMPUESTO SOBRE VEHICULOS DE TRACCION MECÁNICA) PRESENTADAS TELEMÁTICAMENTE	2.498	571	1.927	NÚMERO
3100	61I	PERSONAS QUE REALIZAN PRESENTACIONES ELECTRÓNICAS GENERALES	60.600	29.131	31.469	NÚMERO
3100	61I	PERSONAS PARA LAS CUALES SE CONSULTAN DATOS DE IDENTIDAD EN LA PLATAFORMA DE SUPRESIÓN DE CERTIFICADOS EN SOPORTE PAPEL	969.739	466.159	503.580	NÚMERO

#### 18. OTRAS POLÍTICAS

0100	11A	EXPEDIENTES DE CONTRATACIÓN CUYOS PLIEGOS DE CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS PARTICULARES INCLUYAN CLÁUSULAS SOCIALES E IGUALDAD (EXCLUIDOS CONTRATACIÓN MENOR)	100	-	-	PORCENTAJE
0100	11A	PERSONAS QUE HAN INTERACTUADO AL MENOS UNA VEZ POR VÍA TELEMÁTICA	750.000	-	-	NÚMERO
0100	11A	PERSONAS QUE HAN INTERACTUADO AL MENOS UNA VEZ POR VÍA TELEMÁTICA EN RELACIÓN CON TOTAL POBLACIÓN	10	-	-	PORCENTAJE
0100	11A	SOLICITUDES SUBVENCIONES REGLADAS VALORADAS POR INCORPORAR MEDIDAS PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	33	-	-	PORCENTAJE
0100	11A	OBSERVACIONES AL INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO	100	-	-	PORCENTAJE
0100	11A	RECOMENDACIONES SOBRE USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE, EMITIDOS POR UIG, INCORPORADAS POR EL CENTRO DIRECTIVO AL TEXTO FINAL	100	-	-	PORCENTAJE
0100	11A	INFORMES DE OBSERVACIONES EMITIDOS POR LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO	10	-	-	NÚMERO
0100	11A	INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO	10	-	-	NÚMERO
0100	11A	RECOMENDACIONES USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE EN LOS INFORMES DE OBSERVACIONES DE LA UIG	50	-	-	NÚMERO
0100	11A	RECOMENDACIONES INCORPORADAS SOBRE USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE DE LOS INFORMES DE OBSERVACIONES DE LA UIG	50	-	-	NÚMERO
0100	11A	APOYO INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA	67	29	38	NÚMERO
0100	11A	VISITAS A ESPACIOS MUSEÍSTICOS Y EXPOSICIONES	15.000	7.100	7.900	NÚMERO
0100	11A	PERSONAS ASISTENTES A REUNIONES DE COORDINACIÓN	40	20	20	NÚMERO
0100	11A	PREGUNTAS ORALES FORMULADAS POR DIPUTADAS/OS	2.150	1.350	800	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
0100	11A	PREGUNTAS ESCRITAS FORMULADAS POR DIPUTADAS/OS	2.050	1.300	750	NÚMERO
0100	12D	SEGUIDORES EN TWITTER	17.000	-	-	NÚMERO
0100	12D	FANS EN FACEBOOK	5.000	-	-	NÚMERO
0100	52C	INCLUSIÓN EJE GÉNERO PLAN ANUAL COMUNICACIÓN	100	-	-	PORCENTAJE
0100	52C	UTILIZACIÓN DE RECURSOS FORMATIVOS DE GÉNERO	50	-	-	PORCENTAJE
0100	52C	ACCIONES POSITIVAS DE GÉNERO EN LAS NORMAS DE LA DGCS	3	-	-	NÚMERO
0100	52C	CLÁUSULAS DE GÉNERO EN NORMATIVA DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN SOCIAL	8	-	-	NÚMERO
0100	52C	INFORMES FAVORABLES SOBRE LENGUAJE NO SEXISTA	100	-	-	PORCENTAJE
0100	52C	CAMPAÑAS SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO O QUE MEJOREN EL TRATAMIENTO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	10	-	-	PORCENTAJE
0100	52C	PERSONAS DE LA DGCS CAPACITADAS EN PERSPECTIVA DE GÉNERO	-	40	40	PORCENTAJE
0100	82A	PARTICIPANTES EN EL ENCUENTRO DEL PREMIO JÓVENES ANDALUCES CONSTRUYENDO EUROPA	230	-	-	NÚMERO
0100	82A	ACTIVIDADES PARA ANDALUCES Y ANDALUZAS EN EL MUNDO	185	-	-	NÚMERO
0100	82A	BECAS CONCEDIDAS	8	4	4	NÚMERO
0100	82A	SUBVENCIONES ASISTENCIALES A ANDALUCES Y ANDALUZAS	4	2	2	NÚMERO
0100	82A	CONSULTAS Y PETICIONES DE INFORMACIÓN ATENDIDAS	5.000	2.500	2.500	NÚMERO
0700	11I	RECLAMACIONES PRESENTADAS EN MATERIA DE ACCESO A LA INFORMACIÓN	300	100	200	NÚMERO
0700	11I	RECLAMACIONES RESUELTAS DERECHO ACCESO	230	80	150	NÚMERO
0700	11I	RECURSOS CONTRA RESOLUCIONES	10	3	7	NÚMERO
0700	11I	DEFENSA JURISDICCIONAL	5	2	3	NÚMERO
0700	11I	CONSULTAS DE SUJETOS OBLIGADOS	10	3	7	NÚMERO

The background consists of several rectangular blocks in shades of purple and green. A large purple number '6' is centered in a light green square. The rest of the page is filled with solid purple and green blocks of various sizes.

# 6

**ANEXO.  
INDICADORES 2016  
EN RETROSPECTIVA**



# 6

En el capítulo sexto del Informe de Evaluación de Impacto de Género, se realiza un análisis de la ejecución de los indicadores presupuestarios, a partir de los datos de ejecución provenientes de la Cuenta General de la Comunidad Autónoma de Andalucía –corresponde este año el análisis de la Cuenta General de 2016– para contar con información sobre las previsiones y el cumplimiento de dichos indicadores en relación con las medidas presupuestarias que afectan a la situación de igualdad de mujeres y hombres. Este capítulo se enmarca en el ejercicio de evaluación de resultados previsto por la Estrategia de Presupuesto con enfoque de género de la Junta de Andalucía.

El análisis se estructura por consejerías, y se centra en los indicadores de género, es decir en aquellos que miden actuaciones para la igualdad de género (indicadores G1), y aquellos que cuantifican personas y están desagregados (indicadores G2). El resto de indicadores del Presupuesto, que no se relacionan con la igualdad de género, se clasifican como G0 y no son objeto de estudio en este capítulo. Por otra parte, se tienen en cuenta los indicadores correspondientes a aquellos programas de mayor relevancia de género, es decir aquellos que cuentan con clasificación G+. El total de indicadores analizado (G1+G2) de los programas G+ sumó 315 indicadores, de los cuales, 82 fueron G1 y 233, G2.

## CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y CONOCIMIENTO

La Consejería de Economía y Conocimiento (CEC) contó en 2016 con dos programas G+, el 42J Universidades, y el programa 72C Emprendedores e internacionalización de la economía.

En el programa 42J se incluyeron trece indicadores (12 indicadores G2 y un G1). La previsión de los mismos permite observar que en todos los relacionados con el alumnado, así como en el indicador que se refiere al personal de administración y servicios, se previó en 2016 que hubiese una mayoría de mujeres. Por su parte, los indicadores relacionados con el personal docente, investigador y con cargos de responsabilidad, presentan mayoría de hombres. Estos datos son muy significativos pues ilustran las principales brechas de género que existen en la Universidad. Los indicadores referentes al alumnado, con mayoría de mujeres previstas, son *personas matriculadas en grado, personas matriculadas en másteres oficiales, alumnado de nuevo ingreso, alumnado en redes de movilidad Erasmus, y personas con becas universitarias para prácticas en empresa*. La brecha prevista se trasladó a la ejecución, aunque en todos los casos dicha brecha disminuye, salvo en el indicador de alumnado en redes de movilidad Erasmus, donde la proporción de mujeres final fue aún

mayor a la prevista. En los indicadores relativos al personal docente, investigador, y a los puestos de responsabilidad, donde como ya se ha señalado son mayoría los hombres, las mayores brechas se localizan en los indicadores de *dirección de departamentos*, *personal investigador principal* y *cátedras ocupadas*, con porcentajes de hombres de 78,2%, 74,5% y 79,6% respectivamente, que experimentan leves descensos en la ejecución, por lo que las brechas de género previstas se mantienen. Aumenta la brecha por mayoría de hombres en el indicador de *miembros de consejos sociales*, pasando el 59,8% de hombres previsto a un 64,3% en la ejecución. También se agranda la brecha del indicador de *personas en órganos unipersonales no electos en las universidades públicas andaluzas*, desde un 56,1% de hombres previsto a un 58,2% en la cantidad alcanzada.

El segundo programa clasificado como G+ de la consejería, es el 72C Emprendedores e internacionalización de la economía. Presenta diez indicadores, de los cuales cinco son G1, y otros cinco, G2. Destaca la inversión de la brecha en el indicador de *personas emprendedoras sensibilizadas; microempresas generadas*, en el que se preveía una mayoría de mujeres (54%), resultando que se sensibilizó a más hombres (50,5%). Se previó una mayoría masculina que se cumplió, en los indicadores *beneficiarios/as del apoyo al empleo consolidado* (57,7% previsto de hombres, 58,8% porcentaje final, agrandándose la brecha), *beneficiarios/as del apoyo al empleo creado* (60,8% en la previsión y 58,4% final), y *empresarios/as, trabajadores/as y desempleados beneficiarios del programa de formación profesional* (54,5% previsto y 52,6% resultante). Por último, el indicador *técnicos/as de apoyo para emprender proyectos empresariales*, indica que el personal que asesora en estos proyectos, es mayoritariamente femenino, frente a la mayoría de hombres asesorados: las mujeres supusieron el 57,7% de este personal en la previsión, y el 58,8% en la ejecución.

También en el ámbito de la consejería, los indicadores relacionados con la igualdad de género del programa 54F Elaboración y difusión estadística y cartográfica, del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, fueron cinco en 2016. Dos de ellos fueron indicadores G1, actividades pertinentes en género y actividades con transversalidad de género. Ambos se ejecutaron por encima de lo previsto: se previeron 35 actividades pertinentes y se ejecutaron 40, y la previsión fue de 26 actividades con transversalidad, que finalmente fueron 35. Otros tres indicadores fueron G2; el primero de ellos, asistencia a actividades de formación, fue paritario en su previsión y su ejecución; el segundo, personas adjudicatarias de becas, preveía una ligera mayoría de mujeres, pero no se ejecutó. Finalmente, en las personas demandantes de información, se esperaba un 60% de hombres, y la brecha fue menor finalmente, con un porcentaje de hombres del 55%.

## CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

De los cuatro programas G+ de la CHAP, solo dos presentan indicadores G1 y G2. Son dos programas básicos en el impulso de la Estrategia de Presupuesto con enfoque de género de la Junta de Andalucía. El primero de ellos es el programa 61D Política presupuestaria. Incluyó en el presupuesto de 2016 seis indicadores G1 y dos indicadores G2. El indicador de *actuaciones de sensibilización, asesoramiento y formación en presupuesto y género* se ejecutó según lo previsto, con 6 actuaciones. Las *visitas al módulo divulgativo de iniciación al presupuesto con perspectiva de género*, sólo alcanzaron el 55,8% de lo previsto. Por



su parte, las *visitas en internet a la sección de presupuestos y género* fueron más de las previstas, un 22,4% más, así como los programas presupuestarios auditados en materia de género, que se previó fueran 7 y finalmente fueron 9. Los *informes de análisis de impacto de género en el Presupuesto* realizados fueron 48, en lugar de los 50 previstos. En el indicador de *alumnado en el seminario de herramientas presupuestarias*, la brecha prevista por mayoría de mujeres (52,4%), se agrandó en la ejecución (57,1% de mujeres).

El segundo programa G+ que presentó indicadores relacionados con la igualdad de género en la Consejería de Hacienda y Administración Pública fue el 61L Coordinación de la Hacienda de la Comunidad Autónoma. Contó con cinco indicadores G1, de los cuales, dos se ejecutaron por encima de lo previsto, actuaciones en materia de género (25 previstas y 27 ejecutadas) e informes en materia de género (92 previstos, 93 realizados). Un tercer indicador muestra que se cumplió la previsión: seminarios y jornadas en materia de género, con un seminario o jornada previsto, que fue llevado a cabo. Finalmente, las actuaciones medidas por los dos últimos indicadores, grado de satisfacción de contribuyentes (porcentaje) y efectivos que han recibido formación sectorial para el ejercicio de funciones ATRIAN (porcentaje), registraron una ejecución nula.

## CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN

La Consejería de Educación cuenta con siete programas G+, y todos ellos presentaron indicadores relacionados con la igualdad de género (G1 y G2).

En el programa 31P Servicio de apoyo a las familias, se contabilizaron seis indicadores, cinco G2 y un G1. Los indicadores G2 muestran una previsión en la que los hombres son ligera mayoría, manteniéndose estas proporciones en la ejecución: el indicador de *alumnado en centros del Plan de apertura* presenta un porcentaje inicial de alumnos del 51,8%, y un resultado del 51,7%; entre el *alumnado beneficiario de la gratuidad de libros de texto (primaria)*, estos porcentajes de alumnos son del 51,7% y el 51,6% respectivamente para previsión y ejecución; similares valores se dan en el indicador de *alumnado beneficiario de gratuidad de libros de texto (ESO)*, con porcentajes de alumnos en previsión y ejecución del 51,5% y el 51,4% respectivamente. Entre el *alumnado beneficiario de beca segunda oportunidad* se previó un 50,2% de alumnos, que finalmente resultaron el 52,1%, agrandándose ligeramente la brecha. El único indicador G2 que previó una mayor proporción de alumnas beneficiarias fue el de *alumnado de beca 6000*, con un 59,1% de alumnas beneficiarias previstas, y un 59,3% de alumnas resultante. Por otra parte, el indicador G1, *centros en Plan de apertura*, se ejecutó ligeramente por encima de lo previsto: 2.324 centros previstos y 2.345 finalmente incluidos.

El siguiente programa G+ de la Consejería es el 42C Educación Infantil y Primaria, en el que se incluyeron dos indicadores G2, *alumnado de educación infantil en centros públicos (2º ciclo)* y *alumnado de educación primaria en centros públicos*. También en estos indicadores la proporción de alumnos supera ligeramente a la de alumnas, tanto en previsión como en ejecución. El porcentaje de alumnos previsto y ejecutado en el primer indicador fue del 51,6% y 51,5% respectivamente. En el segundo, estos porcentajes fueron del 51,8%, previsto y ejecutado.

En cuanto al programa 42D Educación Secundaria y FP, presentó siete indicadores G2. Los relacionados con el alumnado en ciclos formativos y formación profesional, muestran una mayoría de alumnos: así en el indicador de *alumnado de ciclos formativos en centros públicos*, se previó un 55,9% de alumnos; en el de *alumnado en formación profesional básica de centros públicos*, un 74,6%; y en el de *alumnado que cursa formación profesional dual*, un 57,5%, ajustándose la ejecución a estos porcentajes. Sin embargo, es mayor la presencia femenina en la actuación medida por el indicador de *participantes en procedimientos de acreditación y evaluación de competencias profesionales*. Son mayoría por el contrario las alumnas, en los indicadores de *alumnado de bachillerato en centros públicos* (el 53,2%), y *alumnado beneficiario de beca de educación secundaria* (53,1%).

En el programa 42F Educación Compensatoria, la proporción de personas beneficiarias de uno y otro sexo en la previsión y la ejecución muestra que mientras que en el alumnado está ligeramente masculinizado, las personas que desempeñan profesionalmente en la orientación en institutos de enseñanza secundaria, son sobre todo mujeres. El indicador de *alumnado inmigrante* previó un 51,3% de alumnos, llegándose a valores casi paritarios en la ejecución (50,8%). Fueron más las alumnas con *ayudas individualizadas de transporte* (52,7% ejecutado, sobre el 51,9% previsto). Por último, la previsión mayoritaria de *alumnos beneficiarios de beca Adriano*, se amplió en la ejecución, desde el 54,4% al 56,7%. En el número de *orientadores/as en IES*, se esperaba un 71,1% de mujeres, llegando este porcentaje al 73,9% en la cantidad alcanzada, por lo que se agranda la brecha.

Las actuaciones con incidencia sobre la igualdad de hombres y mujeres en el programa 42G Educación de personas adultas, se cuantifican en el Presupuesto de 2016 mediante cinco indicadores G2. La previsión fue de una mayor proporción de hombres en los indicadores de *alumnado de ciclos formativos de grado superior* (52,2% de hombres) y *alumnado de ESO y Bachillerato de personas adultas* (54,4%). Mientras que este último indicador cumple la previsión, en el primero, se invierte la brecha, resultando que las mujeres fueron mayoritarias (54,8%). En los tres indicadores restantes, se previó y cumplió (incluso agrandándose ligeramente la brecha) que la proporción de mujeres fuese mayor: *alumnado de ciclos formativos de grado medio* (58,6% de mujeres); *alumnado de Educación de personas adultas* (59,3% de mujeres); y *alumnado matriculado en el Instituto de Enseñanzas a distancia* (57,4% de mujeres).

El programa 42I Educación para la Infancia, contó con tres indicadores, dos de ellos G1 y uno G2. Los indicadores G1 del programa miden el número de *centros con plazas de primer ciclo de infantil en centros públicos o de convenio* y el número de *plazas ofertadas de aula matinal y comedor escolar en centros públicos o de convenios*. La ejecución en el primero fue ligeramente inferior a lo previsto (1.646 previstos y 1.604 resultantes), y superior en el segundo (94.565 plazas previstas y 98.003 ofertadas finalmente). El indicador G2 mide el *alumnado de primer ciclo de educación infantil en centros públicos o de convenio*, previendo un mayor porcentaje de alumnos (52,1% previsto y 52,4% ejecutado).

El último programa 54C Innovación y Evaluación Educativa, planificó en 2016 dos indicadores relacionados con la igualdad de género. El primero es un indicador G1, *centros con docente asignado en materia de género*, que partía de una previsión de 4.587 centros; su ejecución fue menor a lo previsto, 4.094 centros. El segundo es G2, y se refiere al *alumnado en centros bilingües*, con una previsión de un 51,7% de alumnos, que se cumplió.

Este programa 54C es también el que gestiona los créditos de la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa. En el ámbito de la Agencia, este programa contó con un indicador G2, *alumnado pruebas de diagnóstico primaria por asignatura*, prácticamente paritario en su previsión (50,2% de hombres y 49,8% de mujeres), y paritario en la ejecución.

## CONSEJERÍA DE SALUD

En el ámbito de la Consejería de Salud, se incluyeron indicadores pertinentes desde el punto de vista de género en sus tres programas G+, 31P Servicio de Apoyo a las Familias; 41C Atención Sanitaria, y 41D Salud Pública y Participación.

En el programa 31P Servicio de Apoyo a las Familias, se incluyeron en 2016 doce indicadores (once G2 y un indicador G1). Ocho de los doce indicadores se refieren al programa de salud bucodental de la Consejería de Salud, articulado a través de los programas “Aprende a sonreír” y “Programa sonrisitas”. En estos indicadores, los que cuantifican los niños y niñas cubiertos y atendidos, muestran una ligera mayoría en los niños inscritos a ambos programas, aunque en los indicadores de niños y niñas atendidos efectivamente, la proporción es prácticamente paritaria. Por su parte, la proporción de dentistas mujeres en atención bucodental fue mayor, tanto en la previsión (54,3%) como en la ejecución (55,8%). Especialmente relevantes desde el punto de vista de género son los dos indicadores que se vinculan a la atención a la dependencia. Entre las *personas titulares de la tarjeta +cuidado*, se previó un 85% de mujeres, cumpliéndose la previsión. También son mayoritariamente mujeres las personas previstas en el indicador de *integrantes de las asociaciones de la confederación de asociaciones de familias de enfermos de Alzheimer (CONFEAFA)*, en concreto el 70,6% (en ejecución 69,8% de mujeres). Destaca igualmente que el 66,9% de los niños/as que se previó fuesen atendidos en el *Programa de atención infantil temprana*, fueran niños, brecha que se agrandó en la ejecución (67,6%).

El siguiente programa G+ con indicadores pertinentes a género es 41C Atención Sanitaria. Los indicadores a analizar son ocho, de los cuales, siete son G2 y uno G1. Destaca que en todos los indicadores G2, que miden distintos aspectos de la atención sanitaria, la previsión de la proporción de mujeres en el total de personas que reciben dicha atención, supera a la de hombres. Se cumple además la previsión, salvo en el indicador de *asistencia sanitaria a pacientes en hemodiálisis (sesiones realizadas)*, en el que se previó un 52,2% de mujeres, y finalmente solo el 37,2% de las personas que recibieron hemodiálisis fueron mujeres. En el resto de indicadores G2, *consultas externas en atención especializada, estancias hospitalarias, urgencias en atención hospitalaria, intervenciones quirúrgicas, asistencia sanitaria farmacéutica a pacientes externos (dosis suministradas), y personas atendidas en asistencia podológica*, la proporción de mujeres estuvo, en la previsión, en torno al 51% y el 55% , y en torno al 50% y el 57% en la ejecución.

Por último, el programa 41D Salud Pública y Participación, propuso siete indicadores G2 y cinco indicadores G1. Los indicadores de *subvenciones concedidas en la línea de atención a personas que ejercen la prostitución sobre total de solicitudes y preservativos masculinos distribuidos*, se ejecutaron ligeramente por debajo de la previsión: del porcentaje previsto del subvenciones, 80%, se concedieron 75,5%; en el de preservativos masculinos distribuidos, se previó repartir 1.500.000, y se entregaron 675.980 (un 54,9% menos). La proporción de

mujeres en el indicador de *profesionales del Sistema Sanitario Público de Andalucía, desagregados por sexo, formados en violencia de género*, se cifró en el 70%, con un resultado aún mayor en la ejecución (71,5%). Igualmente, se previó que las mujeres fuesen mayoría en el indicador de *profesionales Sistema Sanitario Público de Andalucía formados en humanización de la atención perinatal*, concretamente el 71,4%; este indicador presenta ejecución cero. También presenta ejecución cero el indicador de *profesionales del Sistema Sanitario Público de Andalucía, desagregados por sexo, formados en lactancia materna*, cuya previsión fue del 68,8% de mujeres y el 31,3% de hombres. Esta ejecución nula indica que las actuaciones formativas no se llevaron a cabo. Por último, destaca también la mayoría de mujeres (80%) entre los que prevé el indicador de *profesionales del Sistema Sanitario Público de Andalucía, desagregados por sexo, formados en salud sexual y reproductiva*; el porcentaje final de mujeres en esta formación fue del 76,6%.

En el ámbito de la Consejería de Salud, el Servicio Andaluz de Salud incluyó indicadores relacionados con la igualdad de género en sus dos programas G+. El primero de estos programas es el 31P Servicio de apoyo a las familias, con seis indicadores G2 y uno G1. El indicador G1 cuantifica las *embarazadas con actividades de promoción, prevención o asistencia bucodental*; se ejecutó ligeramente por debajo de la previsión de 16.493 (un 4,2% menos). En los indicadores relacionados con la atención a personas dependientes, la mayoría de mujeres en la previsión y ejecución es evidente. Es así en el indicador de *pacientes en atención domiciliaria* (61,9% de mujeres previsto, y 62% resultante); *cuidadoras/es incluidos en la cartera de servicios, y cuidadoras/es de grandes discapacitados susceptibles de identificación* (80,8% de mujeres previsto, 84,3% ejecutado, en ambos indicadores), y *cobertura a personas con tarjeta +cuidado* (del total previsto de cobertura, 90%, se prevé una cobertura para hombres del 38%, y del 52% para mujeres). Resulta llamativo igualmente, que en el indicador de *niños/as atendidos en dispositivo salud mental*, la previsión de niños sea mucho mayor que la de niñas (64,4% de niños en la previsión y 63,8% en la ejecución).

El segundo programa G+ del Servicio Andaluz de Salud es el 41C Atención sanitaria, contó en 2016 con dieciséis indicadores, de los cuales 15 fueron G2, y uno, G1. Este último es mujeres que se han realizado una mamografía en el programa de detección precoz de cáncer de mama, con una previsión de 270.677 mujeres, que se ejecutó un 1% por encima de lo previsto. Los quince indicadores restantes miden el número de personas, desagregado por sexo, implicadas en distintos aspectos de la atención sanitaria. En general, los indicadores muestran una previsión superior de mujeres que de hombres, con excepciones como el indicador de *estudios de tacs, resonancia nuclear magnética y endoscopias*, en el que la previsión de un 52,3% de hombres fue finalmente de un 51%; o el indicador de *altas hospitalarias*, en el que se previó un 54,5% de hombres, con un resultado de un 46,5% de hombres. También se previó que fueran mayoritariamente masculinas las *estancias hospitalarias*, pasando los hombres más días que las mujeres (el 52,1% de los días). Se observa por otra parte que en las *visitas domiciliarias en atención primaria*, las mujeres representan el 65,6% de los pacientes. También son mayoría las mujeres, por ejemplo, en los estudios diagnósticos en hospitales concertados, un 68,4% (en previsión y ejecución), en las *sesiones de rehabilitación en hospitales concertados* (59,3% en previsión y ejecución), en las *consultas en atención primaria* (58% previsto y ejecutado) u *hospitalarias* (60% previsto y 58,3% en la ejecución) y en las urgencias hospitalarias atendidas (54,8%).

## CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y POLÍTICAS SOCIALES

Esta Consejería es la que mayor número de programas G+ concentra en el Presupuesto de 2016: ocho programas G+, a los que se suman el programa del Instituto Andaluz de la Mujer, el del Instituto Andaluz de la Juventud, y los de la Sección 34 Pensiones asistenciales.

En el ámbito de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales (CIPS), el primer programa a analizar es el 31B Plan sobre Drogodependencias. Contó con nueve indicadores G2. La distribución por sexo de las personas objetivo de las actuaciones de este Plan, muestra una evidente masculinización: se previó que fueran hombres el 85% en el indicador de *personas en tratamiento en la red asistencial*, que fueran el 84,8% de las personas en el indicador de *ingresos residenciales*, y el 83,7% de las que son *admitidas a tratamiento*. Igualmente, se prevé un 86,6% de hombres en el indicador de *personas en tratamiento con metadona*, y un 84,8% en el *Programa Arquímedes*. Algo menor, pero también mayoritaria, es la previsión de hombres en el indicador de *Programa Red de artesanos* (59,2%). La ejecución de estos indicadores se ciñó con pocas variaciones a lo previsto, salvo en el de Programa Arquímedes, cuya ejecución es nula. Sin embargo, llama la atención que siendo masculina mayoritariamente la población afectada, son minoría los hombres en los dos indicadores sobre sensibilización e información: solo llegaron al 45,5% los alumnos en el indicador de alumnado que recibe programas de prevención de drogodependencias y adicciones por curso escolar, y al 40% las llamadas de hombres previstas al teléfono informativo, que resultó un 51,3% en la ejecución.

El programa 31E Atención a la Infancia, presenta catorce indicadores G2. Todos los indicadores relativos al número de menores atendidos, tutelados, protegidos, o acogidos, muestran mayoría masculina, por lo general de en torno al 52%. Aunque esta presencia mayoritaria de menores de sexo masculino destaca en indicadores como *menores extranjeros/as no acompañados atendidos*, donde la previsión es de un 83% de menores de sexo masculino (el resultado fue aún mayor, 87,9%), *menores atendidos/as en centros de protección* (62,2% previsto y 65,1% en la ejecución, de niños), y *jóvenes tutelados/as atendidos* (74,1% en previsión y 68,6% en ejecución, de menores de sexo masculino). Son mayoría las mujeres, sin embargo, en los indicadores de *menores atendidos/as en programas contra el abuso sexual* (72,2% previsto y 74,1% alcanzado, de niñas y menores mujeres), y también en el de *personas formadas*, en el que el 77,8% previsto y 83,2% del total alcanzado, son mujeres.

En cuanto al programa 31G, Bienestar social, presenta dos indicadores. Uno de ellos desagrega por sexo a las *personas usuarias en los servicios sociales comunitarios*, que son en su mayoría mujeres (55,4% en la previsión y 55,3% en la ejecución), y el otro es *personas atendidas en los servicios sociales comunitarios sobre la población total de Andalucía* (porcentaje), con una previsión del 11,4% que llegó al 12%. El programa cuenta con otros 18 indicadores relativos al número de proyectos en diferentes ámbitos del programa, todos ellos pertinentes, pero que no proporcionan información sobre cuántos de esos proyectos contemplan aspectos de género.

En el programa 31P Servicio de apoyo a las familias, en el contexto de la Consejería de Igualdad y Bienestar Social, incluyó seis indicadores G2. Se observa que todos ellos fueron ejecutados por debajo de la previsión, salvo el de *orientación jurídica gratuita, número de*

*citas por año*, que por otra parte contempló una mayor proporción de hombres (58% en la previsión y 54% en el resultado alcanzado). La presencia de hombres prevista supera ligeramente la de mujeres en el resto de indicadores, de nuevo con una excepción, el que mide el *número de ayudas por partos múltiples (niños/niñas)*, donde se previó y obtuvo un 47,8% de hombres. Partiendo de una previsión paritaria, se concedieron más *ayudas por nacimiento de tercer hijo/a*, a hombres (el 55%). En el indicador de *plazas en el programa de respiro familiar para mayores*, se esperaba que el 56,6% correspondiesen a hombres, y finalmente estos ocuparon solo el 30,7% de las mismas. Sin embargo, en el indicador de *plazas en el programa de respiro familiar para personas con discapacidad*, se esperaba un 50,7% de hombres, y finalmente fueron más con respecto al total, el 60,8%.

El siguiente programa G+ de la Consejería de Igualdad y Bienestar Social es el 31R Atención a la dependencia, envejecimiento activo y discapacidad. Incluyó catorce indicadores G2 en el Presupuesto 2016. Los *expedientes tramitados en los centros de valoración* resultaron más de los previstos, un 17,3% más de los 152.780 iniciales. En torno al 54% de dichos expedientes correspondieron a hombres. Son más los hombres previstos y resultantes, en el total de *personas con el 33% o más de grado de discapacidad* (54% previsto, 65,5% resultante). En general los indicadores de número de plazas dotadas y ocupadas en residencias propias, o que reciben algún otro tipo de prestación parten de una previsión en la que las mujeres son mayoría, cumpliéndose o agrandándose la brecha en la ejecución. Destacan el 77,1% de mujeres previsto en el total de *personas usuarias del Servicio Andaluz de Teleasistencia*, y el 62,9% de mujeres previstas en el indicador de *personas beneficiarias de prestación económica para cuidados en el entorno familiar* (resultó ser un 59,2% la proporción de mujeres en la ejecución). Se agranda sensiblemente la brecha en el indicador de *ocupación dependientes grado III s/dotados dependientes en residencias propias*, con una previsión del 52,5% de mujeres, y un resultado de 66,5%. La proporción de mujeres en el indicador de *trabajadores de refuerzo social comunitario*, es también mayor, de un 89,9% previsto y resultante.

En el programa 31T, se cuentan seis indicadores, dos de ellos G2, y cuatro G1. Estos últimos se ejecutaron por debajo de las previsiones: fueron dos las *publicaciones realizadas*, en lugar de 3; la previsión de 5.000 *órdenes de protección* fue un 15,1% menor (4.244); se llevaron a cabo 12 *acciones formativas* en lugar de 16; y no se realizó ninguno de los 3 *estudios e investigaciones previstos*. Los otros dos indicadores superaron lo previsto en la ejecución, y en lo relativo a la presencia de hombres y mujeres, la previsión fue mayoritariamente masculina en el indicador de *profesionales formados* (77,8%), llegando los hombres formados al 67,2% del total, y mayoritariamente femenina en el de *asistentes* (70% de mujeres previsto, y 81,7% alcanzado).

Continuando con el programa 32E Inclusión social, estableció cinco indicadores, un G1 y cuatro G2. El porcentaje de *población beneficiaria del ingreso mínimo de solidaridad (IMS)* sobre la población total de Andalucía fue menor al previsto, del 1,1% en lugar del 2,4%. El indicador de **personas beneficiarias del IMS** muestra que la mayor parte de las mismas son mujeres (66,7% previsto y 65,4% en el total efectivamente beneficiado). Se observa que mientras que se esperaba que hubiese una ligera mayoría masculina en el indicador de *personas contratadas con cargo al Programa extraordinario de ayuda a la contratación en Andalucía (PEACA)*, finalmente resultaron mayoritariamente contratadas

las mujeres, en el total de contrataciones (65% del total). Sin embargo, el indicador de *número de días trabajados con cargo al PEACA*, los hombres trabajaron más días: el 65% del total de días. Finalmente, el indicador de *personas beneficiarias de las ayudas concedidas con cargo al Programa extraordinario de suministros mínimos vitales y prestaciones de urgencia social (PESMVYPUS)*, se previó y resultó que fueron sobre todo mujeres (55% del total).

El último de los programas G+ de la Consejería de Igualdad y Bienestar Social es el 82B Cooperación para el desarrollo. Diseñó seis indicadores G1, que miden el porcentaje que distintas actuaciones de género suponen sobre el total del presupuesto, del total de acciones o del total de personas. Todos salvo el indicador de *mujeres destinatarias directas de la cooperación andaluza*, superaron el porcentaje previsto; en este indicador en concreto, el porcentaje previsto del 60%, llegó solo al 48%. EL indicador de *presupuesto destinado a la promoción de la equidad de género*, llegó al 24% (10% previsto); el porcentaje de *actuaciones, diagnósticos e indicadores con perspectiva de género*, fue del 51% en lugar del 45% previsto; las *actuaciones de cooperación orientadas a la promoción de la equidad de género* fue del 48,2% en lugar del 25% que se previó. Por último, las *actuaciones de la cooperación andaluza orientadas a la erradicación y mitigación violencia de género*, supusieron el 35% en lugar del 25%.

Como Agencia adscrita a la Consejería de Igualdad y Bienestar Social, el Instituto Andaluz de la Mujer estableció, en su programa 32G Acciones para la igualdad y promoción de las mujeres, veintisiete indicadores. Diecinueve de estos indicadores son G1. Del total de indicadores, el 37% se ejecutaron por debajo de las previsiones, el 29,6% tuvieron una ejecución nula (no se llevaron a cabo) y el 33,4% se ejecutaron por encima de lo previsto. Entre los que se ejecutaron al alza, se encuentran los de *consultas de mujeres en centros municipales de atención a la mujer; beneficiarias de programas de atención a madres jóvenes; beneficiarias de programas de atención a mujeres reclusas; beneficiarias de programas de atención a mujeres en riesgo de exclusión social; mujeres atendidas en atención a la prostitución y al tráfico sexual; mujeres atendidas en el servicio de atención a víctimas de agresiones sexuales; beneficiarias de atención psicológica a mujeres menores víctimas de violencia de género; mujeres asociadas; e hijos/as mujeres víctimas de violencia atendidos en el servicio de atención psicológica*. Entre los indicadores cuya ejecución fue inferior a lo previsto destacan los de *mujeres atendidas programa atención a mujeres inmigrantes* (60,1% menos), *participantes en la red ciudadana para la detección y apoyo a las víctimas de violencia de género* (57,1% menos) y *formación en género a AMPAS* (85,3% menos). En todos los indicadores G2, la previsión de mujeres superó a la de hombres, salvo en el de *hijos/as mujeres víctimas de violencia atendidos en el servicio de atención psicológica* (la proporción de hijos es ligeramente superior), hecho comprensible dada la naturaleza de la actividad del Instituto.

Por último, el programa 32F Promoción y servicios a la juventud, del Instituto Andaluz de la Juventud estableció, en su Presupuesto de 2016, ocho indicadores G2. Fueron mayoría las mujeres, según el indicador de *participantes en actividades de formación en ocio, educación en valores y animación sociocultural* (59,4% previstas, 53,1% en la ejecución), el de *usuarios/as del carnet joven* (55,1% en la previsión y 55,3% en la ejecución), y el de *personas beneficiarias de subvenciones de entidades locales* (55,6% de mujeres en la

previsión, 55,2% en la ejecución). Resulta significativo que, partiéndose de una previsión paritaria en el indicador de *empresas creadas por jóvenes emprendedores*, finalmente fueran más las creadas por emprendedores hombres (el 57,7% del total). Igualmente significativa es la mayoría masculina en la *participación en el programa desencana* (65,2% en la previsión y 86,9% en la ejecución).

Se encuentra igualmente en el ámbito de la Consejería de Igualdad y Bienestar Social la sección 34 Pensiones asistenciales, y por tanto su programa 31F Pensiones Asistenciales. Contó con cuatro indicadores G2, de los que dan información desagregada por sexo únicamente dos: *personas beneficiarias ayudas extraordinarias Fondo Asistencia Social (FAS)* y *personas beneficiarias ayudas extraordinarias del Subsidio de Garantía de Ingresos Mínimos (SGIM)*. Tanto la previsión como la ejecución de estos indicadores reflejan que las personas beneficiarias de estas pensiones son mayoritariamente mujeres: el 84% en el primer indicador, y el 89% en el segundo.

## CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO

La Consejería de Empleo, Empresa y Comercio contaba en el presupuesto de 2016 con 3 programas G+, cuyos indicadores relacionados con la igualdad de género se comentan a continuación.

El programa 31C Seguridad, Salud y Relaciones Laborales, estableció tres indicadores G2. En el primero de ellos, *personas beneficiarias de actuaciones de igualdad y conciliación laboral*, se previó una presencia paritaria de hombres y mujeres. La ejecución de este indicador fue cero. En el indicador *de pruebas analíticas a personal empleado público*, se previó que se realizaran en un 60%, a hombres, invirtiéndose la brecha en la ejecución, pues finalmente se realizaron más a mujeres (57,4%).

En el programa 32D Formación Profesional para el empleo se incluyeron con cinco indicadores G2, relativos a acciones formativas, en los que se estableció una previsión del 55% de mujeres y 45% de hombres entre el alumnado (para todos ellos). La ejecución de estos indicadores fue nula, en cuatro de ellos: *alumnado en la red consorcio escuela* (alumnado previsto 2.451); *alumnado planes formación personas trabajadoras ocupadas* (52.380 personas); *alumnado programas mixtos de formación y empleo* (3.209 personas); y *alumnado de garantía juvenil* (alumnado previsto 500). Y estuvo muy por debajo de lo previsto en el indicador de *alumnado acciones formativas para personas desempleadas*, ya que se previó formar a 56.853 personas y solo se formó a 904, invirtiéndose además la presencia por sexo prevista, con un 62,1% de hombres y un 37,9% de mujeres.

El tercer programa G+ de la Consejería es el 72A Energía e infraestructuras y servicios tecnológicos, que contó en 2016 con dos indicadores G2 y uno G1. Este último es *acciones formativas TIC para combatir la brecha digital género y mejorar competencia digital*, con una ejecución muy por encima de lo previsto, un 146% más sobre las 4.500 actuaciones previstas. También fue muy superior a lo esperado la ejecución del indicador *personas usuarias de centros de acceso público a internet* (un 124% más sobre la previsión de 50.000), en el que se previó un porcentaje de hombres del 75,7%, que resultó ligeramente inferior en la ejecución (66,9%). Por último, el indicador de *personas voluntarias y colaboradoras en el*



*proyecto Andalucía compromiso digital*, partía de una previsión paritaria y finalmente fueron un poco más en términos relativos los voluntarios hombres (51,8%).

En el programa 32L Empleabilidad, intermediación y fomento del empleo, de los catorce indicadores propuestos (cinco G1 y nueve G2), cabe destacar el resultado superior a lo previsto en el indicador de *citas obtenidas vía web* (un 10,8% más de las 2.400.000 citas previstas), y la ejecución ajustada en el indicador de *personas en riesgo de exclusión beneficiarias de acciones experimentales* (450 previstas y resultantes). En los nueve indicadores G2, el porcentaje previsto de hombres y mujeres fue en todos ellos del 40% y el 60% respectivamente. Se invierte esta brecha prevista en los indicadores de *participantes en programas de inserción laboral* (60% de hombres y 40% de mujeres), *beneficiarios de acciones de acompañamiento a la inserción* (62% de hombres y 37,9% de mujeres), y *personas jóvenes que participan en iniciativas de cooperación social y comunitaria*. En el resto, en general la brecha fue menor a lo previsto, con porcentajes más cercanos de hombres y mujeres: *participantes en IPI* (44,5% de hombres y 55,5% de mujeres); *atenciones en oficinas de empleo* (49,5% de hombres y 50,5%); y *personas beneficiarias de garantía juvenil* (47,8% de hombres y 52,2% de mujeres).

### CONSEJERÍA DE FOMENTO Y VIVIENDA

En esta Consejería hay un solo programa G+, el programa 43A Vivienda, Rehabilitación y Suelo. Presentó tres indicadores relacionados con la igualdad de género, de cuya previsión y ejecución cabe destacar que fue paritaria en los indicadores de *subvenciones estatales a inquilinos alquiler* (11.097 subvenciones previstas y 11.122 concedidas), y *ayudas a adquirentes de vivienda* (3.000 previstas y 4.712 concedidas).

### CONSEJERÍA DE TURISMO Y DEPORTE

La Consejería de Turismo y Deporte presentó indicadores de género y desagregados por sexo en sus dos programas G+, 46B Actividades y promoción del deporte y 75D Calidad, Innovación y Fomento del Turismo.

En el programa 46B Actividades y promoción del deporte, se incluyeron trece indicadores G2 y un indicador G1. En la previsión y ejecución de estos indicadores, se observa la existencia de brecha por mayoría de hombres, en todos los casos. El porcentaje de hombres previsto está por encima del 80% en los indicadores de *personas de alto nivel de Andalucía* (84,8%, aunque en el total ejecutado el porcentaje de hombres llegó al 65,9%), *titulaciones náutico deportivas expedidas* (91,4% de hombres, previsto y ejecutado), *personas matriculadas en cursos de formación deportiva reglada* (85,2% previsto de hombres y 90,5% de hombres en el total ejecutado), y *alumnado aprobado en cursos de formación deportiva* (85,2% de hombres en la previsión, que llegó al 90,7% sobre el total en la ejecución). De los tres indicadores que presentan previsión paritaria, solo se mantuvo esta paridad en el de *personas deportistas de alto rendimiento sobre el total de deportistas atendidos*, puesto que se observa una mayoría de hombres en la ejecución de los otros dos indicadores, *personas deportistas de rendimiento que han acudido al CAMD* (74,4% de hombres) y *alumnado en prácticas en el CAMD* (57,9% de hombres).

El programa 75D Calidad, Innovación y Fomento del Turismo, se establecieron cinco indicadores, tres de los cuales son G2 y dos G1. Se observa que en los tres indicadores G2, fueron mayoría las mujeres, tanto en la previsión como en la ejecución, donde se agrandan las brechas previstas. En el indicador de *participantes en acciones de transferencia del conocimiento* (cuya ejecución fue un 350% superior a lo previsto (100 participantes), se previó y resultó un 55% de mujeres. Entre el *alumnado en el programa de formación ecuestre*, las mujeres se esperaba que fueran el 63,6%, y resultaron ser el 68,4%. Por último, de las doce *becas en materia de turismo*, que se esperaba conceder de forma paritaria, se concedieron nueve, siete de ellas a mujeres.

### CONSEJERÍA DE CULTURA

La Consejería de Cultura contaba en el Presupuesto de 2016 con un solo programa G+, el 45D Museos, Espacios Culturales, Difusión y Promoción del Arte. En este programa se incluyeron cuatro indicadores G2, relativos al empleo creado y a las personas usuarias de museos, y que recibieron formación. En el indicador de *empleos indirectos creados*, de los 165 empleos totales, se previó que el 49,7% correspondiesen a hombres y el 50,3% a mujeres. La ejecución tuvo un resultado paritario por sexos. En cuanto a las *personas usuarias de la Red de espacios culturales*, fueron más de lo previsto, un 52,4% más de la previsión de 3.300.000. La previsión en este indicador fue paritaria, y prácticamente paritarios los resultados de la ejecución. En cuanto a los *empleos directos creados*, se esperaba crear 150, con igual proporción de contratos de hombres y de mujeres. Finalmente se crearon 46 empleos directos (un 69,3% menos de lo previsto), y el 73,9% del total fueron contrataciones de hombres.

### CONSEJERÍA DE JUSTICIA E INTERIOR

Los dos programas G+ de la Consejería de Justicia e Interior aúnan un total de veintidós indicadores relacionados con la igualdad de hombres y mujeres.

El programa 14B Administración de Justicia implementó doce indicadores G1 y G2. De los indicadores relativos a personas, dos establecieron en su previsión una mayor proporción de mujeres. Se trata de los indicadores de *personas beneficiarias asistencia jurídica gratuita* (60,5% de mujeres beneficiarias previsto en el total de 165.200, y 63,5% de mujeres en la ejecución) y *flexibilidades horarias para conciliación*, en el que de las 250 previstas, se esperaba que el 76% fueran de mujeres, resultando la ejecución muy superior a lo previsto, un 217,2% más, lo que significa un total de 793 flexibilidades horarias, entre las cuales se mantuvo la proporción de correspondientes a mujeres que se esperaba (el 75,7%). Destaca por otra parte la mayoría de hombres esperada y obtenida en el indicador de *asistencias de abogados/as en guardias*, con un 78,3% esperado de hombres en la previsión y un 67,9% en la ejecución. Dos indicadores se refieren a cursos de formación de jueces, magistrados y fiscales. El relativo al *alumnado de los cursos de jueces, magistrados y fiscales*, preveía una ligera mayoría de hombres (50,4%), y finalmente tuvo una mayoría de mujeres (55,4%); el que se refiere a los *ponentes de los cursos de jueces, magistrados y fiscales*, previó una representación paritaria de ambos sexos, que finalmente resultó mayoritariamente masculina (62,9% de ponentes hombres).

El segundo de los programas G+ de la Consejería de Justicia e Interior es el 31J Coordinación de políticas migratorias. Incluyó dos indicadores G1, y siete G2. Tres de los indicadores corresponden a actividades formativas; en los indicadores de *personas formadas en materia de inmigración, extranjería, diversidad e interculturalidad*, y *actividades formativas para personas inmigrantes*, la previsión de participantes es paritaria, y la ejecución, mayoritariamente femenina: 68,6% de mujeres entre las personas formadas en materia de inmigración y 71,4% de mujeres entre las personas registradas por el indicador de actividades formativas para personas inmigrantes. Sin embargo, en el indicador de *personas inmigrantes asistentes a cursos de formación*, se esperaba una mayoría masculina, del 60%, que se cumplió en la ejecución. Se registró mayoría de hombres en otros tres indicadores asistentes a reuniones, asistentes a reuniones del foro andaluz de inmigración, e informes esfuerzo de integración de personas inmigrantes (60% de hombres previstos, en los tres), brechas que se vieron acortadas en la ejecución en los indicadores de asistentes a reuniones (57,1% de hombres) e informes de esfuerzo de integración de personas inmigrantes (52,3% de informes de hombres).

### CONSEJERÍA AGRICULTURA, PESCA Y DESARROLLO RURAL

En esta Consejería se localiza un programa con clasificación G+, el programa 71H Desarrollo Rural. Propuso cinco indicadores G1 y G2, de cuyo análisis destaca la previsión prácticamente paritaria en el indicador de *empleos creados por programas de desarrollo rural* (50,5% de hombres y 49,5% de mujeres en la previsión), que se cumplió en la ejecución (51% de hombres y 49% de mujeres empleadas). Se observa sin embargo que este indicador se ejecutó muy por debajo de los 10.500 empleos que se previó se crearían, y que fueron un 98,1% menos de los previstos (196). Los indicadores de *solicitantes ayudas programas desarrollo rural* y *personas beneficiarias ayudas PDR*, tuvieron una ejecución nula.

## RELACIÓN DE GRÁFICOS Y CUADROS

Gráfico 3.1.2.	Evolución de la población residente en Andalucía según sexo. Años 2007, 2012 y 2017	42
Gráfico 3.1.3.1.	Población de 0 a 19 años y de 65 y más años por Comunidades y Ciudades Autónomas. Año 2017	44
Gráfico 3.1.3.2.	Pirámide de población de Andalucía y España. Año 2017	45
Gráfico 3.1.4.	Tipología de los hogares andaluces. Años 2006 y 2016	46
Gráfico 3.1.5	Evolución de la Fecundidad (ICF) en Andalucía y España. Periodo 2000–2016	47
Gráfico 3.1.6.1	Población española y extranjera residente en Andalucía y en el resto de España según sexo. Año 2017	48
Gráfico 3.1.6.2	Procedencia de la población extranjera residente en Andalucía. Año 2017	48
Gráfico 3.1.6.3.	Población andaluza residente en UE y resto del mundo según sexo y edad. Año 2017	50
Gráfico 3.2.1.	Parlamentos Autonómicos/Asambleas de las Comunidades y Ciudades Autónomas según sexo. Año 2017	52
Gráfico 3.2.2.	Gobiernos de las Comunidades y Ciudades Autónomas según sexo. Año 2017	55
Gráfico 3.2.3.1.	Presencia de mujeres en las Alcaldías en las Comunidades Autónomas. Años 1995 y 2017	56
Gráfico 3.2.3.2	Alcaldías de Andalucía según sexo y grado de urbanización de los municipios. Año 2017	57
Gráfico 3.2.3.3.	Alcaldías de Andalucía según sexo y partido político. Año 2017	59
Gráfico 3.2.4.	Diputaciones Provinciales de Andalucía según sexo y partido político. Año 2017	60
Gráfico 3.2.6.	Personas alto cargo de la Junta de Andalucía por Consejería según sexo. Año 2017	63
Gráfico 3.2.7.	Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla según sexo. Año 2017	66
Gráfico 3.2.8	Presencia de mujeres en los órganos unipersonales de gobierno de las Universidades Andaluzas. Años 2016 y 2017	67
Gráfico 3.2.9.1.	Equipos directivos del Consejo Superior de Investigaciones Científicas según sexo y provincia en Andalucía. Año 2017	68
Gráfico 3.2.9.2.	Presencia de mujeres en los órganos directivos del Consejo Superior de Investigaciones Científicas en Andalucía. Años 2016 y 2017	69
Gráfico 3.2.10.	Juntas de Gobierno de las academias de Andalucía según sexo. Año 2017	69
Gráfico 3.2.11.	Órganos de Gobierno de las Cajas Rurales Andaluzas según sexo. Año 2016.	70
Gráfico 3.2.13	Personal directivo de la Agencia Pública Empresarial RTVA según sexo. Año 2017	71
Gráfico 3.2.14.	Personal directivo de los medios de comunicación presentes en Andalucía según sexo. Año 2017	73
Gráfico 3.3.1.1.	Población andaluza de 16 a 64 años según sexo y su relación con la actividad económica. 2T/2017	75
Gráfico 3.3.1.2	Variación de la población andaluza de 16 a 64 años según sexo y su relación con la actividad económica sobre el mismo trimestre del año anterior (miles de personas). 2T/2017	76
Gráfico 3.3.1.3.	Variación de la población andaluza de 16 a 64 años según sexo y su relación con la actividad económica sobre el mismo trimestre del año anterior (%). 2T/2017	77
Gráfico 3.3.2	Tasa de Actividad de la población de 15 a 64 años según sexo en los diferentes grupos de países europeos, España y Andalucía. Año 2016	78
Gráfico 3.3.3.1.	Variación de las tasas de actividad, paro y empleo de la población de 16 a 64 años según sexo sobre el mismo trimestre del año anterior en Andalucía y España. 2T/2017	79
Gráfico 3.3.3.2	Evolución del paro registrado según sexo en Andalucía. Periodo 2004–2016	80
Gráfico 3.3.4.	Tasa de actividad de la población de 16 a 64 años según sexo y nivel de formación alcanzado en Andalucía y España. Año 2016	82
Gráfico 3.3.5.	Variación de la población inactiva en el mercado laboral según sexo y tipo de inactividad sobre el mismo trimestre del año anterior en Andalucía. 2T/2017	83
Gráfico 3.3.6.1	Población ocupada según sexo y jornada laboral en Andalucía. Año 2016	84
Gráfico 3.3.6.2.	Personas empleadoras según sexo en Andalucía. Periodo 2006–2016	87

Gráfico 3.3.7.1.	Tipo de contrato registrado según sexo en Andalucía. Años 2006 y 2016	88
Gráfico 3.3.7.2.	Tasa de temporalidad según sexo en Andalucía. Periodo 2006–2016	89
Gráfico 3.3.8	Tasa de empleo del grupo de edad de 25 a 49 años según sexo y número de descendientes en Andalucía. Año 2016	90
Gráfico 3.3.10.1	Afiliaciones a los diferentes regímenes de Seguridad Social sobre el total nacional según sexo en Andalucía. Año 2017	92
Gráfico 3.3.10.2.	Variación del número de afiliaciones a la Seguridad Social según sexo en Andalucía y España. Año 2017 sobre el mismo mes del año 2016	93
Gráfico 3.3.11	Tasa de variación de afiliación a los diferentes regímenes de la Seguridad Social según sexo en Andalucía entre mayo de 2016 y mayo de 2017	94
Gráfico 3.3.12.1.	Diferencias retributivas netas sobre el salario bruto anual entre mujeres y hombres en Andalucía y España según sectores. Año 2015	95
Gráfico 3.3.12.2.	Personas asalariadas según sexo y tramo de salario en Andalucía. Año 2015	95
Gráfico 3.3.13.1	Pensiones contributivas según sexo y clase en Andalucía. Año 2016	97
Gráfico 3.3.13.2	Importe medio de las pensiones de carácter contributivo según sexo, clase y grado de urbanización de los municipios en Andalucía. Año 2016	98
Gráfico 3.3.13.3.	Pensiones contributivas según sexo y tramos de cuantía en Andalucía. Año 2016	99
Gráfico 3.3.14.1.	Población beneficiaria de prestaciones no contributivas según sexo y tipo de prestación en Andalucía. Año 2016	100
Gráfico 3.3.14.2.	Población beneficiaria de pensiones no contributivas según sexo y cuantía de la pensión en Andalucía. Año 2016	101
Gráfico 3.4.1	Declaraciones del IRPF según sexo y modalidad de declaración en Andalucía. Años 2014 y 2015	102
Gráfico 3.4.2.	Autoliquidaciones del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones según sexo en Andalucía. Años 2015 y 2016	105
Gráfico 3.4.3.	Autoliquidaciones de sujetos pasivos personas físicas en el ITP y AJD según sexo. Años 2015 y 2016	107
Gráfico 3.5.1.	Personas físicas que constituyen Sociedades Laborales creadas en Andalucía según sexo y actividad económica. Año 2016	108
Gráfico 3.5.2.	Personas físicas que constituyen cooperativas creadas en Andalucía según sexo y actividad económica. Año 2016	109
Gráfico 3.5.3	Evolución del número de personas de alta como autónomos/as según sexo en Andalucía. Periodo 2009–2016	110
Gráfico 3.5.4.	Alumnado matriculado en estudios de Grado y Primer y Segundo Ciclo según sexo y rama de conocimiento en Andalucía. Curso 2015/2016	111
Gráfico 3.5.5.	Alumnado egresado en estudios de Grado y Primer y Segundo Ciclo según sexo y rama de conocimiento en Andalucía. Curso 2015/2016	112
Gráfico 3.5.6	Alumnado matriculado en estudios de Máster según sexo y rama de conocimiento en Andalucía. Curso 2015/2016	113
Gráfico 3.5.7.	Tesis doctorales aprobadas según sexo y ámbito de estudio de la tesis en Andalucía. Año 2015	114
Gráfico 3.5.8.	Alumnado de universidades de Andalucía con becas Erasmus. Curso 2015/2016	115
Gráfico 3.5.9.	Personal docente e investigador de universidad según sexo y tipología en Andalucía. Año 2015	116
Gráfico 3.5.10.	Mujeres receptoras de incentivos de Grupos de I+D y Proyectos de excelencia en Andalucía. Años 2006, 2011 y 2016	117
Gráfico 3.5.11.	Mujeres catedráticas de Universidad y de Escuela Universitaria en Andalucía y España. Curso 2015/2016	118
Gráfico 3.5.12.1.	Uso de productos TIC en los últimos 3 meses según sexo, grupo de edad y tipo de producto en Andalucía. Año 2016	119
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 2016	120
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 2016	121
Gráfico 3.6.1.1.	Evolución del número de Centros de primer ciclo de Educación Infantil en Andalucía. Cursos 2010/2011 – 2017/2018	122
Gráfico 3.6.1.2	Evolución del número de plazas del Primer Ciclo de Educación Infantil en Andalucía. Cursos 2010/2011 – 2017/2018	123
Gráfico 3.6.2.	Centros educativos que ofertan servicios de Aula matinal, Comedor y Actividades extraescolares en Andalucía. Curso 2017/2018	124
Gráfico 3.6.3.	Tasas de escolarización de segundo ciclo de Educación Infantil según edad y titularidad de los centros educativos en Andalucía. Curso 2015/2016	125

Gráfico 3.6.4.	Evolución de la brecha de género en la Tasa de idoneidad en las edades de la enseñanza obligatoria en Andalucía. Cursos 2009/2010 – 2014/2015	126
Gráfico 3.6.5.	Alumnado de Bachillerato según sexo, rama y curso escolar en Andalucía. Cursos 2011/2012 y 2015/2016	127
Gráfico 3.6.6.1.	Alumnado de Ciclos formativos según sexo y nivel en Andalucía. Curso 2015/2016	128
Gráfico 3.6.6.2.	Alumnado de Ciclos formativos de grado medio según sexo y familia profesional en Andalucía. Curso 2015/2016	129
Gráfico 3.6.6.3.	Alumnado de Ciclos formativos de grado superior según sexo y familia profesional en Andalucía. Curso 2015/2016	130
Gráfico 3.6.8.	Alumnado de Educación de Personas Adultas. Curso 2015/2016	135
Gráfico 3.7.3.	Personas usuarias inscritas en la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía según sexo y provincia. Año 2015	137
Gráfico 3.7.4.	Personal al servicio de la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía según sexo y categoría profesional. Año 2015	138
Gráfico 3.7.5.	Empleo cultural según sexo y dimensiones. Año 2015	139
Gráfico 3.7.6.	Autoras/es de obras para las que se solicita la inscripción de derechos en el Registro Territorial de la Propiedad Intelectual de Andalucía, según sexo y tipo de obra. Año 2016	140
Gráfico 3.7.7.	Deporte de Alto Nivel y Alto Rendimiento según sexo en Andalucía. Año 2016	142
Gráfico 3.7.8.	Licencias deportivas federadas según sexo en Andalucía. Año 2016	144
Gráfico 3.8.1.	Esperanza de vida al nacimiento y a los 65 años en Andalucía. Años 2005, 2006, 2015 y 2016	145
Gráfico 3.8.2.1.	Defunciones de hombres registradas en Andalucía según las principales causas (C.I.E. 10 <sup>ª</sup> ) 3T/2016	146
Gráfico 3.8.2.2.	Defunciones de mujeres registradas en Andalucía según las principales causas (C.I.E. 10 <sup>ª</sup> ) 3T/2016	147
Gráfico 3.8.3.	Muertes por suicidio según sexo y franja de edad en Andalucía. Año 2015	148
Gráfico 3.8.4.	Evolución de donantes de órganos según sexo en Andalucía. Periodo 1996–2016	149
Gráfico 3.8.6.	Personas con estancias hospitalarias en el Servicio Andaluz de Salud según sexo y diagnóstico principal. Años 2015 y 2016	154
Gráfico 3.8.7.1.	Urgencias de Atención Primaria del Servicio Andaluz de Salud atendidas en el centro de salud y en domicilio según sexo. Años 2015 y 2016	155
Gráfico 3.8.7.2.	Urgencias de Atención Hospitalaria del Servicio Andaluz de Salud y del Consorcio del Aljarafe según sexo. Año 2016	156
Gráfico 3.8.8.	Recetas dispensadas según sexo en Andalucía. Años 2015 y 2016	156
Gráfico 3.9.1.	Resoluciones dictadas de situación de dependencia según sexo y grado en Andalucía. Año 2017	158
Gráfico 3.9.2.1.	Servicios prescritos a través del Programa Individual de Atención (PIA) según sexo y tipo de servicio en Andalucía. Año 2017	159
Gráfico 3.9.2.2.	Prestaciones económicas a través del Programa Individual de Atención (PIA) reconocidas según sexo en Andalucía. Año 2017	159
Gráfico 3.9.2.3.	Personas beneficiarias del Programa Individual de Atención (PIA) según sexo y prestación principal que reciben en Andalucía. Año 2017	160
Gráfico 3.9.2.4.	Personas cuidadoras no profesionales según sexo en Andalucía. Año 2017	162
Gráfico 3.9.3.	Usuaris de los servicios del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM). Año 2016	163
Gráfico 3.9.4.1.	Evolución de las denuncias por violencia de género en Andalucía y España. Periodo 2009–2016	165
Gráfico 3.9.4.2.	Renuncias al proceso judicial de violencia de género en Andalucía. Años 2010, 2013 y 2016	166
Gráfico 3.9.5.	Evolución de las Órdenes de Protección incoadas en los Juzgados de Violencia sobre la Mujer (JVM) en Andalucía y España. Periodo 2011–2016	167
Gráfico 3.9.6.	Evolución de las mujeres muertas por violencia de género ejercida por su pareja o expareja en Andalucía y España. Periodo 2001–2016	168
Gráfico 3.10.1.	Hogares según sexo y régimen de tenencia de la vivienda principal en Andalucía. Año 2016	170
Gráfico 3.10.3.	Personas beneficiarias del Plan Concertado de Vivienda y Suelo según sexo. Periodo 2008–2017	172
Gráfico 3.10.4.	Inscripciones de demandantes de VPO en el Registro Municipal de Demandantes de Viviendas Protegidas según sexo en Andalucía. Periodo 2009–2017	173

Gráfico 3.10.5	Personas heridas en accidente de tráfico según sexo y edad en Andalucía. Año 2015	174
Gráfico 3.10.6	Personas fallecidas en accidente de tráfico según sexo y edad en Andalucía. Año 2015	175
Gráfico 3.11.1.	Personas receptoras de ayudas directas de la Política Agrícola Común según sexo y edad en Andalucía. Año 2016	176
Gráfico 3.11.2.	Titularidad de las explotaciones ganaderas según sexo y tipo de ganado en Andalucía. Año 2017	177
Gráfico 3.11.3.1.	Empleo generado por la acuicultura según sexo y categoría profesional en Andalucía. Año 2016	178
Gráfico 3.11.3.2.	Empleo generado por la acuicultura según sexo y provincia en Andalucía. Año 2016	179
Gráfico 3.12.1.	Alumnado y profesorado participante en la campaña Cuidemos la costa del Programa de educación ambiental Aldea, según sexo en Andalucía. Curso 2014/2015	180
Gráfico 3.12.2.	Alumnado y profesorado participante en el Programa de Educación para la Conservación (PEC) en la Red Andaluza de Jardines Botánicos, según sexo en Andalucía. Curso 2014/2015.	181
Gráfico 3.12.3.	Consultas recibidas en el Servicio de Atención Ciudadana (SIAC) en materia de Medio Ambiente según sexo. Período 2011–2016	182
Gráfico 3.13.1.	Personas ocupadas en el sector comercial según sexo y situación profesional en Andalucía. Año 2016	183
Gráfico 3.13.2.1.	Turistas según sexo y procedencia. Año 2016	184
Gráfico 3.13.2.2.	Turistas según sexo y territorio en Andalucía. Año 2016	185
Gráfico 3.13.2.3.	Turistas según sexo y segmentos turísticos en Andalucía. Año 2016	185
Gráfico 3.13.3.	Personas ocupadas según sexo y ramas de actividad de la Industria Turística de Andalucía. Año 2016	186
Gráfico 4.3.1.	Evolución del IPRHM del personal del SAS	214
Gráfico 4.3.2.1.	IPRHM del personal del SAS según grupos de personal. Años 2009 y 2017	215
Gráfico 4.3.2.2.	IPRHM del personal del SAS según niveles de la carrera administrativa. Años 2009 y 2017	216
Gráfico 4.3.2.3.	IPRHM del personal del SAS según naturaleza de la actividad. Años 2009 y 2017	217
Gráfico 4.3.2.4.	IPRHM del personal del SAS según las principales categorías profesionales. Años 2009 y 2017	218
Gráfico 4.3.2.5.	Evolución del IPRHM del personal médico	219
Gráfico 4.3.2.6.	IPRHM del personal del SAS según servicios de prestación sanitaria. Años 2009 y 2017	221
Gráfico 4.3.2.7.	IPRHM del personal del SAS según grupos de personal en la asistencia especializada. Años 2009 y 2017	222
Gráfico 4.3.2.8.	IPRHM del personal del SAS según grupos de personal en las áreas sanitarias. Años 2009 y 2017	223
Gráfico 4.3.2.9.	IPRHM del personal del SAS según grupos de personal en la asistencia primaria. Años 2009 y 2017	224
Gráfico 4.3.2.10.	IPRHM del personal del SAS según grupos de personal en otros servicios sanitarios. Años 2009 y 2017	225
Gráfico 4.3.3.1.	Evolución del IPRHM del personal del SAS de los niveles 27–29	226
Gráfico 4.3.3.2.	IPRHM del personal del SAS de los niveles 27–29 según edad. Años 2009 y 2017	227
Gráfico 4.3.3.3.	IPRHM del personal del SAS de los niveles 27–29 según número de descendientes. Años 2009 y 2017	227
Gráfico 4.4.1.	IPRHM del personal no judicial según grupos profesionales. Años 2016 y 2017	230
Gráfico 4.5.2.	IPRHM del personal de órganos de gobierno de las agencias públicas empresariales, sociedades mercantiles y entidades asimiladas. Año 2017	236
Gráfico 4.5.3.1.	IPRHM del personal que ostenta la máxima responsabilidad ejecutiva en las agencias públicas empresariales, sociedades mercantiles y entidades asimiladas. Año 2017	237
Gráfico 4.5.3.2.	IPRHM del personal de equipos directivos (no alto cargo) de las agencias públicas empresariales, sociedades mercantiles y entidades asimiladas. Año 2017	238
Gráfico 4.5.4.1.	IPRHM del personal en mandos intermedios de las agencias públicas empresariales, sociedades mercantiles y entidades asimiladas. Año 2017	240
Gráfico 4.5.4.2.	IPRHM del personal en puestos básicos de las agencias públicas empresariales, sociedades mercantiles y entidades asimiladas. Año 2017	241
Gráfico 5.1.1.	Estructura del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía según la Escala G+ en el Presupuesto 2018	247
Gráfico 5.1.2.	Crecimiento del gasto presupuestario de los programas según la Escala G+ 2018 respecto al año 2017	248
Gráfico 5.3	Indicadores por Políticas Presupuestarias. Presupuesto 2018	527

## CUADROS

Cuadro 3.2.1.	Cargos unipersonales de las Comisiones del Parlamento de Andalucía según sexo. Año 2017	53
Cuadro 3.2.3.	IPRHM de las alcaldías de Andalucía según provincia y grado de urbanización de los municipios. Año 2017	58
Cuadro 3.2.5.	Representación de mujeres y hombres en los órganos ejecutivos de los partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales. Año 2017	62
Cuadro 3.3.6.	Personas ocupadas según sexo y ocupación en Andalucía (CNO11). Año 2016	85
Cuadro 3.6.7.1.	Tasa de aprobados por materias de 3 <sup>er</sup> ciclo de Primaria. Curso 2014/2015	131
Cuadro 3.6.7.2.	Tasa de aprobados por materias de 4 <sup>o</sup> de E.S.O. Curso 2014/2015	131
Cuadro 3.6.7.3.	Tasa de aprobados por materias comunes de 2 <sup>o</sup> de Bachillerato. Curso 2014/2015	132
Cuadro 3.6.7.4.	Tasa de titulados en Ciclos Formativos de grado superior. Curso 2014/2015	132
Cuadro 3.8.5.	Consumo de drogas según sexo, frecuencia y tipo de sustancia. Año 2015	150
Cuadro 4.1.1.	Personal alto cargo según sexo y adscripción. Año 2017	196
Cuadro 4.1.2.	Personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía según sexo, niveles y grupos profesionales. Año 2017	197
Cuadro 4.1.3.	Personal laboral de la Administración General de la Junta de Andalucía según sexo y grupos profesionales. Año 2017	200
Cuadro 4.2.1.	Personal del Sistema Educativo Andaluz	203
Cuadro 4.2.2.	Equipos directivos del Sistema Educativo Andaluz	209
Cuadro 4.4.1.	Personal no judicial de la Junta de Andalucía al servicio de la Administración de Justicia	229
Cuadro 5.1.	Evolución de los programas presupuestarios según la clasificación G+	248
Cuadro 5.3.	Indicadores por Consejerías/Secciones. Presupuesto 2018	526





**JUNTA DE ANDALUCIA**  
CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

