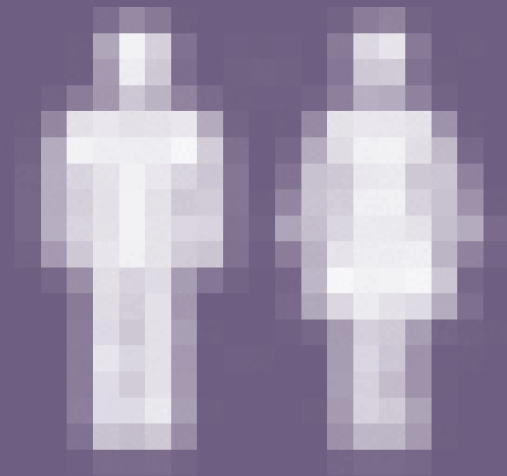


INFORME PERIÓDICO

RELATIVO A LA EFECTIVIDAD DEL PRINCIPIO DE  
IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO  
COMPETENCIAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA  
DE ANDALUCÍA



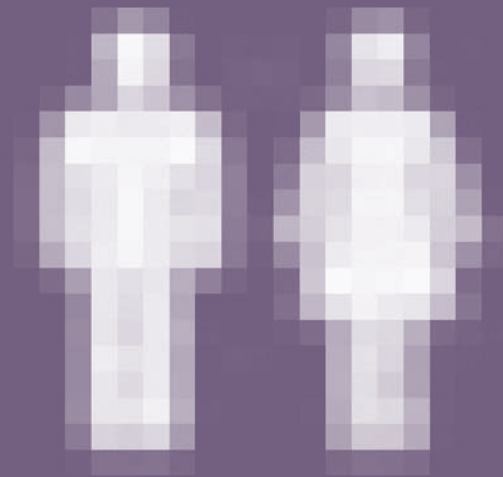
Instituto Andaluz de la Mujer  
**CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL**



INFORME PERIÓDICO

**RELATIVO A LA EFECTIVIDAD DEL PRINCIPIO  
DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES  
EN EL ÁMBITO COMPETENCIAL DE LA  
ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA**

(Aprobado por Acuerdo de Consejo de Gobierno de  
la Junta de Andalucía de 18 de octubre de 2011)



Edita:  
Instituto Andaluz de la Mujer  
Consejería para la Igualdad y Bienestar Social

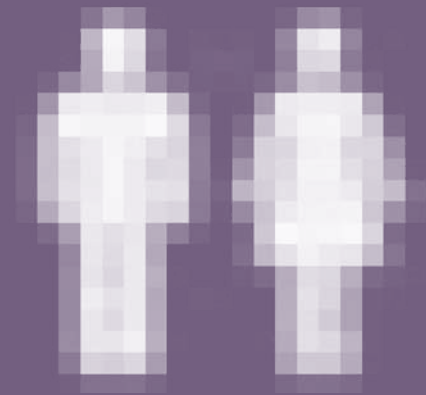
Diseño, maquetación, ilustración e impresión:  
Trama Gestión, S.L.

Depósito Legal:  
SE-9099-2011

<b>I. PRESENTACIÓN</b>	<b>4</b>
I.1. Objeto y objetivos del informe	5
I.2. Contenidos y estructura del informe	7
<b>II. ARTICULACION DE LAS POLITICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD EN LA JUNTA DE ANDALUCIA</b>	<b>10</b>
II.1. Antecedentes y compromisos de legislatura	11
II.2. Realizaciones y desarrollo de la Ley 12/2007 de 26 de noviembre para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía durante el periodo 2008-2011.	17
II.2.1. Desarrollo normativo de la Ley 12/2007 de 26 de noviembre.	18
II.2.2. Implantación de los instrumentos institucionales y de coordinación: la arquitectura de género	21
<b>III. LOGROS EN MATERIA DE IGUALDAD</b>	<b>28</b>
III.1. Avances en materia de transversalidad	31
III.2. Avances específicos o sectoriales	54
III.2.1. Educación	57
III.2.2. Empleo	67
III.2.3. Conciliación y Corresponsabilidad	76
III.2.4. Salud	85
III.2.5. Bienestar Social	93
III.2.6. Participación	98
III.2.7. Imagen y Medios de Comunicación	105
<b>IV. CONCLUSIONES Y NUEVOS RETOS</b>	<b>112</b>

Informe Periódico relativo a la efectividad del principio de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito competencial de la Administración de la Junta de Andalucía. 2011

# I. PRESENTACIÓN



## I.1. OBJETO Y OBJETIVOS DEL INFORME

El presente informe tiene por objeto exponer los principales avances obtenidos en el desarrollo de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, durante el periodo de legislatura 2008-2011, dando de este modo cumplimiento al mandato emanado de la propia Ley, en su artículo 64, en el que establece la obligación de elaborar “(...) un informe periódico sobre el conjunto de actuaciones en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito competencial de la Administración de la Junta de Andalucía (...)”. Informe que ha de elaborarse siguiendo las orientaciones reglamentadas en el Decreto 440/2010, de 14 de diciembre, por el que se regula la elaboración del Informe Periódico.

En él ha de recogerse la información relativa a los principales instrumentos puestos en marcha por la Junta de Andalucía para el avance de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres: la propia Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía y el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía (2010-2013), fundamentalmente. Así mismo se incluirá cualquier otra información sobre medidas correctoras adoptadas por la Administración de la Junta de Andalucía para la consecución efectiva de la igualdad real entre mujeres y hombres no incluidas en los apartados anteriores

En dicho Decreto también se regula la periodicidad de este informe: ha de ser bienal, y la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres ha de tener el texto definitivo antes del 30 de junio del año que corresponda su elaboración. Este calendario sitúa la elaboración del I informe periódico entre marzo y junio de 2012. Tiempo de transición entre dos legislaturas, lo que dificulta técnicamente la rendición de cuentas que se pretende realizar, y es justamente este “tiempo político” concreto de Andalucía el que ha llevado a realizar

Objeto exponer los principales avances obtenidos en el desarrollo de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía

una síntesis en un mismo documento del I Informe Periódico y del correspondiente a la legislatura 2008-2012, recogiendo las actuaciones más relevantes.

Todo ello, además, porque no se puede desligar el trabajo realizado por la Junta de Andalucía, sus Consejerías y el Parlamento, del desarrollo y ejecución de la Ley para la Promoción de la Igualdad, y de la elaboración, aprobación y puesta en marcha del I Plan Estratégico.

En consecuencia este informe, sobre la efectividad del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, persigue varios **objetivos** complementarios entre sí:

- El *primero* de ellos es **cumplir con el mandato normativo** emanado de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.
- El *segundo* se relaciona con la transparencia administrativa y por lo tanto con la **“rendición de cuentas” a toda la sociedad andaluza sobre el trabajo realizado en la presente legislatura en Políticas de Igualdad**. Pero también porque vivimos en una sociedad que demanda a los poderes públicos respuestas y soluciones, con una participación activa tanto en éstas como en el control de la acción política. Por ello, desde la Junta de Andalucía se asume esta “rendición de cuentas”, como parte fundamental de ese contrato de confianza que significa el voto y el ejercicio del gobierno. Todo esto se concretará en el siguiente proceso: una vez aprobado este informe por la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, y por el Consejo de Gobierno, se remitirá al Parlamento Andaluz y se hará público a través de la web del Instituto Andaluz de la Mujer. Del mismo modo se proporcionará a todas las asociaciones que forman parte de Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres.
- El *tercero* y último es **dar cuenta de las realizaciones y los logros obtenidos en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la presente legislatura, así**



como del desarrollo de las políticas transversales de igualdad. Esta distinción, que a priori puede parecer meramente académica, es realmente instrumental, pues como se verá en los dos apartados siguientes de este informe, para avanzar en igualdad de género, para que los derechos y deberes sean compartidos y ejercidos por igual por mujeres y hombres y para que podamos obtener avances significativos, es necesario un desarrollo previo de lo que en este Informe se denomina “la arquitectura de género”; esto es, las políticas de igualdad, entendidas como instrumentos ideológicos, conceptuales, legales, administrativos, organizativos, operativos e instrumentales.

Como se verá más adelante construir esta arquitectura ha sido una de las apuestas del Gobierno actual.

## I.2. CONTENIDOS Y ESTRUCTURA DEL INFORME

Los contenidos de este informe los constituyen el seguimiento de los títulos I, II y III, de la Ley 12/2007 y, el análisis de la información recabada para el seguimiento del I Plan Estratégico, por lo que se abordan las 8 líneas de actuación singularizadas en éste: Integración de la perspectiva de género, Educación, Empleo, Conciliación y Corresponsabilidad, Salud, Bienestar Social, Participación e Imagen y Medios de Comunicación, coincidiendo con los distintos ámbitos reseñados en la Ley 12/2007. No podía ser de otro modo si se quiere ser coherente, ya que estos dos documentos son los “instrumentos” actuales más importantes en políticas de igualdad en Andalucía: verdadera hoja de ruta de la igualdad de género.

El informe se estructura en cuatro epígrafes, incluyendo esta presentación. En el *segundo*, se explican los antecedentes, a modo de contextualización, del tipo de



trabajo realizado por la Junta de Andalucía para articular las Políticas Transversales de Igualdad, se exponen los retos y compromisos asumidos en los objetivos de legislatura, derivados directamente de la Ley, para finalmente dar cuenta de su desarrollo normativo, así como de la implantación de los instrumentos institucionales y de coordinación, lo que se ha denominado la arquitectura de género.

En el *tercero*, se exponen los principales logros o avances obtenidos con la puesta en marcha tanto de los elementos que articulan la transversalidad del principio de igualdad como de las medidas incluidas en el I Plan Estratégico, durante el periodo contemplado.

Finalmente en el *Cuarto*, se resumen las principales conclusiones que pueden extraerse del análisis de la información disponible y se identifican algunos de los retos que surgen o son inaplazables, con objeto de que éstos sean de utilidad para optimizar los avances en próximos periodos.

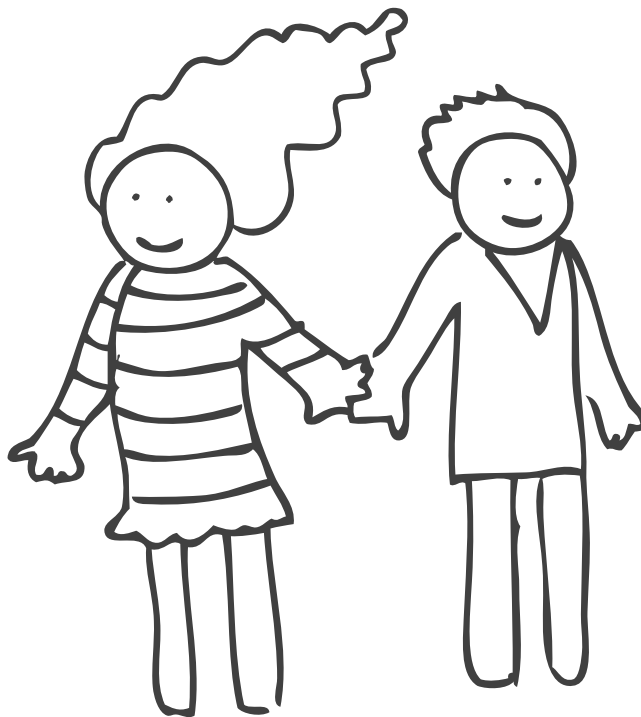
Para la realización de este informe se han utilizado, además del BOJA para el seguimiento del desarrollo normativo, las siguientes fuentes:

- Informe de seguimiento 2010. I Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2013. Instituto Andaluz de la Mujer.
- Balance 2010 (Informe 8 de marzo de 2011). Instituto Andaluz de la Mujer.
- Informe de evaluación de impacto de género del presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2011. Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos. Consejería de Hacienda y Administración Pública.
- Estadísticas con perspectiva de género. Instituto de Estadística de Andalucía.
- Compromisos de legislatura 2008/12.
- Fichas de seguimiento. Unidades de Igualdad de Género de las Consejerías.
- Páginas web de las Consejerías.



- Consultas sobre formación en igualdad entre mujeres y hombres. IAAP

También se ha contado con la activa colaboración de todas las Consejerías de la Junta de Andalucía a través de sus Unidades de Igualdad. Este informe ha sido debatido y analizado por la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres en atribución de las competencias dadas en el artículo 3 del Decreto 432/2008, de 2 de septiembre, por el que se crea la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.



Informe Periódico relativo a la efectividad del principio de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito competencial de la Administración de la Junta de Andalucía. 2011

## II. ARTICULACION DE LAS POLITICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD EN LA JUNTA DE ANDALUCIA



## II.1. ANTECEDENTES Y COMPROMISOS DE LEGISLATURA

Andalucía es hoy una sociedad moderna que se ha construido a sí misma. Muchos elementos han contribuido a este cambio y entre ellos, sin duda alguna, el papel desarrollado por las mujeres. La participación activa de las mujeres, la conquista de nuevos ámbitos y las aportaciones que han realizado en cada uno de ellos han jugado un papel decisivo en “hacer” esta Andalucía presente. No podemos entender la Andalucía actual si excluimos de su historia a las mujeres y el alto compromiso que la Junta de Andalucía ha mantenido con las políticas de igualdad.

Este intenso recorrido de transformación y modernización tiene **dos fechas importantes**. La primera de ellas **1988**, año de creación del Instituto Andaluz de la Mujer. La segunda **2007**, fecha de aprobación de la Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, en la que, en su única disposición adicional, otorga la función de coordinación de las políticas de igualdad en la Junta al Instituto Andaluz de la Mujer.

Entre estas dos fechas también es preciso señalar otro **hito definitivo** para el avance en la incorporación de la igualdad de género en la Junta de Andalucía, **la iniciativa de presupuesto con perspectiva de género que inicia su andadura con lo establecido en el artículo 139 de la Ley 18/2003 que establece la elaboración de Informes preceptivos de evaluación de impacto de género en la tramitación de todos los anteproyectos de ley y reglamentos que apruebe el Consejo de Gobierno**. Asimismo y para garantizar que el Presupuesto de la Comunidad es un elemento activo en el logro del objetivo de igualdad de género se constituye una Comisión dependiente de la Consejería responsable en materia de Hacienda, que emitirá un Informe anual de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto.

**Dos fechas importantes.** La primera de ellas **1988**, año de creación del Instituto Andaluz de la Mujer. La segunda **2007**, fecha de aprobación de la Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía

Informe anual de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto

En los años 80, las personas analfabetas en Andalucía eran fundamentalmente mujeres, hoy, sin embargo, más mujeres que hombres cursan estudios universitarios

La tasa de actividad femenina ha aumentado un 20% en los últimos 20 años. En 1990 las mujeres andaluzas presentaban una tasa de empleo del 19,3% y en 2010 alcanza el 35,3%; la diferencia entre ambas es de un 16%

Este mandato legal dará inicio a una iniciativa de **presupuestación con perspectiva de género en la Junta de Andalucía**, desde el convencimiento de que **la igualdad entre mujeres y hombres es un requisito imprescindible para aumentar el crecimiento económico, el bienestar y la cohesión social**. Desde este enfoque, el presupuesto cuenta con capacidad suficiente no sólo para reorientar las políticas públicas hacia la igualdad sino también para producir el cambio cultural en el seno de la administración. El presupuesto público se ha revelado como un instrumento idóneo por su carácter transversal para orientar las políticas públicas hacia la igualdad de género, adaptándolas a las necesidades e intereses de mujeres y hombres y para promover un uso más eficiente de los recursos públicos.

La educación, el empleo, la participación política y social han vivido un **profundo cambio** de la mano del desarrollo de las políticas de igualdad y del constante aumento de la presencia de mujeres en estos ámbitos. Las políticas y medidas desarrolladas **han tenido resultados positivos**.

Así, si en el **ámbito educativo**, en los años 80, las personas analfabetas en Andalucía eran fundamentalmente mujeres, hoy, sin embargo, más mujeres que hombres cursan estudios universitarios. En lo que se refiere al **empleo**, la tasa de actividad femenina ha aumentado un 20% en los últimos 20 años. En 1990 las mujeres andaluzas presentaban una tasa de empleo del 19,3% y en 2010 alcanza el 35,3%; la diferencia entre ambas es de un 16%. La presencia de mujeres en la **representación política** también ha aumentado significativamente en estos años: la legislatura de 1982-1986 contó con la presencia de 6 mujeres en el Parlamento andaluz, en la actual, hay 50 diputadas autonómicas. Y en cuanto a la **participación social**, en el año 1989 había 152 asociaciones, en 2010, son 2.009 asociaciones de mujeres.

Son derechos conquistados y derechos ejercidos que han contribuido al bienestar de mujeres y hombres, han producido avances significativos en materia de igual-

dad, han posibilitado la modernización de Andalucía y han contribuido decisivamente a desterrar los estereotipos manidos sobre las andaluzas y los andaluces.

Además, el trabajo continuado en el desarrollo de **las políticas de igualdad ha posicionado a la Junta de Andalucía y al Instituto Andaluz de la Mujer como referentes de políticas innovadoras para la igualdad**. La experiencia andaluza ha contribuido y contribuye, de esta manera, decisivamente a la formulación teórica y práctica de estas políticas. Por citar algunas iniciativas posteriormente transferidas a otras Comunidades autónomas:

- **Red de casas de acogida** para mujeres víctimas de violencia de género. Comienza en el año 1990 con la creación de centros de acogida en las 8 provincias andaluzas. En el año 1999 y derivado del I Plan de Actuación del Gobierno Andaluz para avanzar en la erradicación de la violencia contra las mujeres (1998-1999), se da un salto cualitativo con la puesta en marcha de esta red. Se parte ahora de una visión integral de la atención a las mujeres víctimas de violencia de género. Así, se empieza a diferenciar entre asistencia de urgencia y larga estancia, se inicia la especialización de recursos (centro de emergencia, casa de acogida y pisos tutelados); se crean equipos de asistencia multidisciplinar y todo un abanico de apoyos sociales para la restitución del proyecto de vida: apoyo psicosocial y jurídico, acceso a una vivienda, acceso al empleo, etc.. En el año 1990 las casas de acogida atendieron a 395 personas<sup>4</sup> y en el año 2010, a 2.190.
- **Unidades de género**: la Junta de Andalucía pone en marcha por primera vez en el Estado español un programa experimental en el año 2001 que supone el antecedente de las actuales Unidades de igualdad de género, y un programa específico de formación técnica en políticas de igualdad del personal de la administración. Su objetivo era generar conocimiento y desarrollo metodológico

La legislatura de 1982-1986 contó con la presencia de 6 mujeres en el Parlamento andaluz, en la actual, hay 50 diputadas autonómicas

En el año 1989 había 152 asociaciones, en 2010, son 2.009 asociaciones de mujeres

<sup>4</sup> Mujeres víctimas de violencia de género y personas a cargo, fundamentalmente hijas e hijos.

para incorporar el principio de igualdad a las políticas generales avanzando con ello en la corresponsabilidad institucional para con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

- **Presupuestos con perspectiva de género:** Además de la creación de la Comisión de Impacto de género, responsable de la emisión del Informe de Evaluación del Impacto de género al Anteproyecto de Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma, la Consejería de Hacienda y Administración Pública ha desarrollado una estrategia a largo plazo de transversalización de género en el presupuesto a través del Programa G+, con capacidad para integrar el enfoque de género en la organización de la Junta de Andalucía y desarrollar líneas de trabajo orientadas a impulsar un cambio cultural en la organización y una mayor capacidad y calidad del trabajo de integración de la perspectiva de género en las políticas presupuestarias.

**El año 2007** vuelve a ser clave en el desarrollo de las políticas andaluzas de igualdad. El punto de inflexión es la aprobación de las leyes de igualdad en el ámbito estatal y autonómico. Así, nos encontramos en un contexto normativo que dibuja obligaciones claras para garantizar la ausencia de prácticas discriminatorias que reproduzcan las desigualdades de género, obligaciones recogidas, tanto en la **Ley 12/2007**, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, como en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Dichas obligaciones se establecen para todos los procesos de gestión en los que la igualdad debe erigirse como principio transversal de actuación.

En este sentido, la aprobación de la Ley 12/2007 también ha supuesto la consolidación del Presupuesto de la Comunidad Autónoma Andalucía como elemento activo en la consecución efectiva del objetivo de igualdad.

En concreto la Ley 12/2007 supone un avance definitivo en políticas de igualdad. Y ello por dos razones fundamentales, la primera que mira al pasado y recoge así

todo el saber construido, la experiencia y los avances conseguidos para reforzarlos, “blindarlos”, generalizarlos y extenderlos a través del máximo rango normativo.

Y la segunda, que orienta el presente y el futuro de la igualdad de mujeres y hombres en la Junta de Andalucía, pues, de una parte, incluye todos los **ámbitos de participación** posibles: la educación, el empleo, la economía, la empresa, la política, la cultura, el deporte, lo social, el mundo rural, la sociedad de la información, el ocio y lo personal, como ámbitos para la igualdad; de otra parte, y en estrecha relación con lo anterior, **institucionaliza una nueva cultura** para las políticas de igualdad de género que la convierte realmente en una política pública, visible, trascendente, que impregna al resto de políticas públicas y que cuenta ahora con multiplicidad de agentes y favorece la corresponsabilidad social.

Esto significa dar carta de naturaleza a las políticas de igualdad dentro de las políticas generales de la Junta de Andalucía. Del mismo modo, establece un sistema para su diseño y aplicación, una organización, una metodología y una técnica propias que permitirán los cambios estructurales que se pretenden conseguir con la mencionada ley.

En definitiva, desde 1988 hasta la presente legislatura, se puede caracterizar el trabajo desarrollado en políticas de igualdad por la Junta de Andalucía por **dos aspectos fundamentales**:

- La definición de una política específica cuyo diseño y ejecución es responsabilidad prácticamente de un único agente -el Instituto Andaluz de la Mujer-. El IAM centra sus esfuerzos en promover la participación de las mujeres en los ámbitos del empleo, la educación, la participación política y social. Presencia, visibilización y capacitación de las mujeres y de sus organizaciones son las palabras clave de esta etapa.
- La definición y articulación de una política transversal, cuyo diseño, ejecución y responsabilidad es conjunta y compartida por toda la Junta de Andalucía y en



la que el Instituto Andaluz de la Mujer actúa de mecanismo de coordinación de todos los agentes institucionales. Se aúnan, de esta manera, esfuerzos para consolidar la participación y empoderamiento de las mujeres con la aplicación del principio de igualdad al conjunto de las políticas públicas. Se pasa así de acciones puntuales a la sistematización de la acción política, y de la voluntariedad a la corresponsabilidad.

No obstante, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía no era un punto de llegada, sino un punto de partida puesto que indica los retos de las políticas de igualdad para estos y los próximos años. Estos retos de manera sucinta se concretan en:

- Implantación de los instrumentos institucionales necesarios para establecer una arquitectura de género que permita realmente participar, responsabilizarse y coordinarse para incorporar la transversalidad de género a las políticas generales y con ello, propiciar los cambios estructurales y culturales necesarios para un tratamiento de las políticas públicas desde la perspectiva de género.
- Desarrollar el presupuesto con perspectiva de género, desde el convencimiento de que la igualdad ha de ser un objetivo de todas y cada una de las políticas presupuestarias.
- Elaboración de Planes estratégicos.
- Puesta en marcha de mecanismos de evaluación para asegurar la rendición de cuentas, la transparencia y la buena gobernanza.

Estos retos son los objetivos asumidos por el Gobierno de la Junta de Andalucía en esta nueva legislatura 2008-2012, y los convierte en compromisos del conjunto de la administración autonómica. Se podrían sintetizar en:

- Elaborar y ejecutar el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía.

- Profundizar en la dotación de capacidades para el personal de la Administración para ejecutar el presupuesto público con perspectiva de género.
- Definir e implantar los instrumentos institucionales.
- Desarrollar una metodología e instrumentos de trabajo específicos para dotar de recursos a los centros gestores de las políticas públicas.
- Establecer mecanismos para la coordinación entre administraciones y especialmente con el ámbito local.
- Diseñar e implantar un sistema integrado de información compartido por todos los agentes y servicios de atención a mujeres.
- Reducir las brechas de género existentes.
- Establecer mecanismos de participación ciudadana, específicamente con las asociaciones de mujeres.
- Establecer mecanismos de seguimiento de la Ley 12/2007 de 26 de noviembre y del Plan Estratégico.

## II.2. REALIZACIONES Y DESARROLLO DE LA LEY PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO DURANTE EL PERÍODO 2008-2011

En este apartado se verá con detalle el estado de situación del desarrollo de la Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía y con ello el avance en la hoja de ruta que esta ley representa, así como el cambio cualitativo que aporta la concepción de las políticas de igualdad que se institucionaliza con esta norma.

Es evidente que una norma de la complejidad de esta ley exige, como primer paso, un importante desarrollo normativo para generar el entramado institucional necesario y poder llevar a cabo las actuaciones y medidas que formula. A estas dos cuestiones nos referiremos a continuación.

### II.2.1. Desarrollo normativo de la Ley 12/2007

Los artículos 5, 6, 7 y 8<sup>5</sup> del **Título I**, *Políticas públicas para la promoción de la igualdad de género*, el **Título III**, *Organización institucional y coordinación entre las distintas administraciones públicas para la igualdad de género*, y el artículo 64.6 del **Título IV**, *Garantías para la igualdad de género*, concentran las directrices para la organización de las políticas transversales de igualdad, en todas sus fases: planificación, diseño, ejecución y evaluación; y asigna los agentes responsables de su realización.

Una de las prioridades de esta legislatura y los primeros esfuerzos realizados desde la entrada en vigor de esta ley se han centrado, por tanto, en su desarrollo normativo. Este esfuerzo ha permitido que en apenas tres años y medio, se haya desarrollado el 100% de los artículos referidos a la organización y coordinación de las políticas de igualdad así como a los principales instrumentos estratégicos recogidos en la Ley 12/2007. A continuación se muestra una tabla comparativa entre lo previsto por la ley y lo realizado hasta el momento

- 
- 5 Artículo 5. Transversalidad de género.  
Artículo 6. Evaluación de impacto de género.  
Artículo 7. Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres.  
Artículo 8. Enfoque de género en el presupuesto
- 6 Artículo 64. Evaluación de la aplicación de la Ley.

## DESARROLLO DE LA LEY 12/2007, de 26 de noviembre, PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN ANDALUCÍA

TIT.	ARTÍCULO	ESTADO	DESARROLLO
I	5 Transversalidad	En ejecución	Como principio que orienta todas las actuaciones derivadas de esta Ley, y muy especialmente todo lo que tiene que ver con la organización y coordinación, su ejecución es permanente
I	6 Evaluación de impacto de género	En ejecución	El Decreto se encuentra ya en trámite de información y se aprobará en el cuarto trimestre de 2011
I	7 Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres	Ejecutado	I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, 2010-2013, aprobado por ACUERDO de 19 de enero de 2010, del Consejo de Gobierno
I	8 Enfoque de Género en el Presupuesto	Ejecutado	<p>LEY 3/2008, de 23 de diciembre, del Presupuesto de la CCAA de Andalucía para el año 2009. Disposición Final Segunda que incluye el Informe de Impacto de género como documentación anexa al anteproyecto de la Ley del Presupuesto.</p> <p>ORDEN de 27 de enero de 2010, por la que se regula la concesión de incentivos a proyectos que promuevan la inserción de la perspectiva de género en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía (Fondo G+) y se establece la convocatoria para el año 2010</p> <p>DECRETO 20/2010, de 2 de febrero, por el que se regula la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.</p>
III	59 Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres	Ejecutado	DECRETO 437/2008, de 2 de septiembre, por el que se crea la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

**DESARROLLO DE LA LEY 12/2007, de 26 de noviembre, PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN ANDALUCÍA**

TIT.	ARTÍCULO	ESTADO	DESARROLLO
III	60 Unidades de igualdad de Género	Ejecutado	DECRETO 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía.
III	61 Observatorio de la Igualdad de Género	En ejecución	Se ha trabajado en su desarrollo reglamentario tal y como se establece en el punto 2 de este artículo. Está prevista su aprobación en el tercer trimestre de este año y su puesta en marcha en diciembre de 2011.
III	62 Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres	Ejecutado	DECRETO 154/2011, de 10 de mayo, por el que se regula el Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres. Constituido el 7 de septiembre 2011
III	63 Coordinación de los Poderes Públicos de Andalucía para la Igualdad de Mujeres y Hombres	Ejecutado	DECRETO 12/2011, de 25 de enero, por el que se crea y regula la Comisión de coordinación de las políticas autonómicas y locales para la Igualdad de Género.
IV	64 Evaluación de la aplicación de la Ley	Ejecutado	DECRETO 440/2010, de 14 de diciembre, por el que se regula la elaboración del Informe Periódico, relativo a la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito competencial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Como se puede observar ya desde el 2008 se ha iniciado el desarrollo normativo que culmina en el último trimestre de 2011, garantizando la totalidad de los objetivos previstos.

## II.2.2. Implantación de los instrumentos institucionales y de coordinación: la arquitectura de género

Tal y como se ha mencionado, este desarrollo normativo tiene como objetivo la implantación de los instrumentos institucionales y de coordinación para “hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución y 15 y 38 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, seguir avanzando hacia una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”; citando textualmente el objeto (artículo 1) de la Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

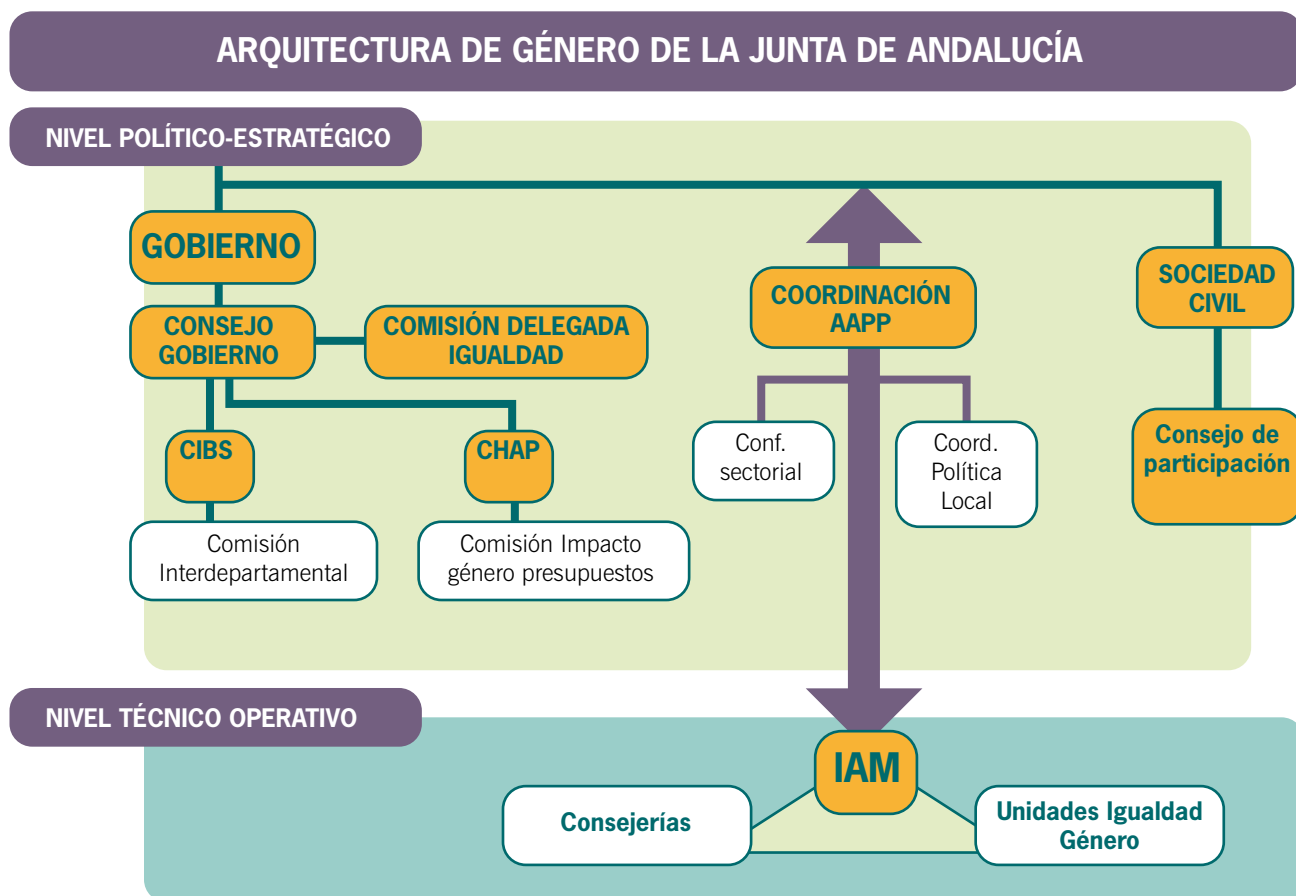
En definitiva, era un paso necesario para construir lo que la ONU denomina “arquitectura de género”, esto es, las estructuras responsables de definir y coordinar las nuevas políticas de igualdad, tanto en el plano normativo como ejecutivo. Estructuras responsables también de transversalizar la perspectiva de género en toda la administración andaluza, y del diseño de la organización necesaria para llevar esta labor a cabo.

Así, la arquitectura de género que define esta ley, y que ha comenzado ya a desplegarse tras el desarrollo normativo, se caracteriza por dos niveles de actuación básicos y complementarios entre sí: el nivel político-estratégico, y el nivel técnico-operativo.

**Nivel político-estratégico.** Como su nombre indica le corresponde establecer los objetivos políticos y la estrategia para conseguirlos. Define las políticas de igualdad y establece realmente el vínculo que debe existir entre, de una parte, lo formal y lo real, y de otra, lo conceptual y lo operativo; esto es, consideración de política pública de obligado cumplimiento, interrelación con el resto de las políticas públicas, asignación de recursos suficientes, etc..

**Nivel técnico-operativo.** En este caso nos encontramos ya con el dispositivo técnico para la planificación, diseño, ejecución y seguimiento de las políticas. El aparato operativo formado por recursos humanos capacitados, y los recursos técnicos y económicos suficientes para convertir las directrices políticas y las líneas estratégicas en planes, acciones y medidas.

En la presente configuración de las políticas de igualdad, estos dos niveles, que no se pueden ver disociados el uno del otro, quedan conformados del siguiente modo:



Al **nivel político-estratégico** pertenecen, de una parte, el Consejo de Gobierno, la Comisión Delegada para la Igualdad, el Bienestar y la Inmigración<sup>4</sup>, la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Realizan funciones de definición global, coordinación e impulso de la transversalización de la perspectiva de género en todas las políticas que desarrolla la Junta de Andalucía.

Cabe mencionar, por su especial relevancia en este nuevo modelo de organización de las políticas de igualdad, las funciones y composición de la **Comisión Interdepartamental** para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía y de la **Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos** de la Comunidad Autónoma de Andalucía. La primera de ellas cuenta con representación de todas las Consejerías y su responsabilidad es la transversalización de la perspectiva de género y el seguimiento del desarrollo y aplicación de la Ley 12/2007. Funciones que exigen un trabajo interno de cada Consejería y de coordinación con el resto de los departamentos del Gobierno de Andalucía.

La segunda, adscrita a la Consejería competente en materia de Hacienda, es el órgano colegiado asesor específico de participación administrativa que tiene como finalidad impulsar que el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía sea un elemento activo en la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres (Decreto 20/2010). También cuenta con representación de todas las Consejerías; dos personas por cada una de ellas y de forma paritaria, una mujer y un hombre. Si bien esta comisión se crea en el año 2003, su inclusión en la Ley 12/2007 le da un nuevo impulso, pues, refuerza su papel en todo el proceso de elaboración de presupuestos con perspectiva de género, ampliando la labor e implicación de las Consejerías y Centros Directivos en el mismo.

---

4 Decreto de 7 de junio de 2008, BOJA de 20 de junio.



Por otra parte, y en relación con la coordinación de las políticas de igualdad con otras administraciones, están la **Comisión de Coordinación de las Políticas Autonómicas y Locales para la Igualdad de Género y la Conferencia Sectorial**. La primera, permite una actuación ordenada, coherente y coordinada de todas las administraciones andaluzas y un impulso uniforme de las políticas de igualdad en todo el territorio. La segunda, prevista como mecanismo de coordinación y trabajo conjunto del Gobierno Central con las CCAA y Ciudades Autónomas, busca unir sinergias, intercambiar conocimientos y experiencias y establecer vías de actuación conjuntas.

En este nivel político-estratégico también se encuentra el **Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres**, órgano consultivo de la Junta de Andalucía a través de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. Este Consejo permite articular la cooperación y participación de la sociedad civil y específicamente del movimiento organizado de mujeres, generando una interlocución permanente, propiciando su implicación en las políticas de igualdad, facilitando el conocimiento directo por parte de la administración de las necesidades e intereses de la ciudadanía, dotando de una mayor transparencia a la gestión política y, también y de especial relevancia, valorando positivamente el movimiento de mujeres, sus aportaciones pasadas, presentes y futuras y, por tanto, realizando un ejercicio de empoderamiento.

En el **nivel técnico-operativo** se encuentran, fundamentalmente, **las Unidades de igualdad de Género**. Estas unidades son la pieza clave, la infraestructura básica que puede garantizar las transformaciones y la nueva cultura institucional. Ellas dotan de viabilidad real a la implantación de la estrategia transversal de género en la Administración Pública de Andalucía. Son estructuras estables y técnicas de planificación, asesoramiento e impulso de la transversalidad de las políticas de igualdad, en las políticas sectoriales (de empleo, de educación, de vivienda, de urbanismo, etc.) que desarrolla cada una de las Consejerías en el ámbito de sus

competencias. Son un instrumento fundamental para que los objetivos políticos se materialicen, para avanzar desde “lo formal a lo real”.

En este nivel hay que incluir también y de manera absolutamente singular, **Instituto Andaluz de la Mujer**. La Disposición adicional única de la Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía modifica el artículo 30 de la Ley de Creación del Instituto Andaluz de la Mujer<sup>5</sup>, añadiendo a sus dos fines iniciales, un tercero más estratégico para asegurar la unidad y coherencia de todas las políticas de igualdad, así como la interrelación fluida entre todos los departamentos implicados. De este modo, **se encomienda al Instituto Andaluz de la Mujer la coordinación de las políticas de igualdad. Y a su Unidad de Igualdad se le asignan funciones singulares en este proceso de la puesta en marcha y consolidación de la nueva arquitectura de género: coordinar y asesorar a todas las Unidades de Igualdad de Género.**

Además, para asegurar dicha coordinación, el Instituto Andaluz de la Mujer ha desarrollado un sistema de territorialización de las políticas en toda la Comunidad Autónoma. Con ello dispone de una red provincial y municipal que asegura, además del apoyo al ámbito institucional, la atención directa a las mujeres.

- **La red provincial está formada por 8 Centros Provinciales de la Mujer con sede en cada una de las capitales de provincia andaluzas.** Sus funciones se centran en tres cuestiones fundamentales. La primera de ellas es el impulso de la participación de las mujeres y el fortalecimiento de las asociaciones. La segunda tiene que ver con el ámbito del empleo mediante la puesta en marcha de programas para la mejora de la empleabilidad, de capacitación, de asesoramiento y acompañamiento y de creación de empresas. Y la tercera, con una importante incidencia, es de atención directa a las mujeres en tres áreas: la

---

5 Artículo 30 de la Ley 10/1988, de 29 de diciembre, de Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 1989.

jurídica, la psicológica y la social. En cada una de ellas se atiende e interviene siempre que hay un factor de discriminación: derechos de las mujeres, discriminación laboral y acoso sexual, impago de pensiones e incumplimiento del régimen de visitas, crisis de pareja, agresiones sexuales, malos tratos y embarazos no deseados son algunas de las cuestiones que se abordan.

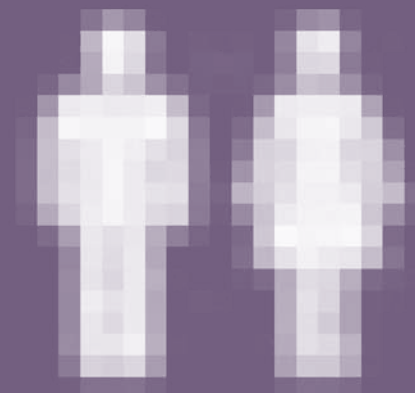
- Los **Centros Municipales de Información de la Mujer (CMIM)** conforman una red local que permite, a través de los **167 centros** distribuidos por todo el territorio, articular una intervención global, directa y cercana con las mujeres; prestar al mismo tiempo apoyo a las políticas municipales de igualdad que desarrollan los Ayuntamientos; y potenciar la colaboración entre las asociaciones de mujeres y la administración municipal. Estos centros ofrecen información, atención y asesoramiento en políticas de igualdad y violencia de género; para ello realizan programas específicos de desarrollo personal, educativo, de salud, de empleo y de apoyo a las asociaciones de mujeres. En definitiva, son un potente instrumento de dinamización, impulso y coordinación de las políticas de igualdad y contra la violencia de género en el ámbito local, facilitando la participación de las mujeres y sus asociaciones en la vida municipal; tal y como demuestran los datos, ya que sólo en el año 2010 han atendido a 115.253 mujeres.

El derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres requiere de nuevas modalidades de acción teórica y práctica que se definen por un anclaje político sólido, una intencionalidad clara y un procedimiento sistematizado. Este es el gran potencial de esta ley, que ya está teniendo resultados como se verá en el apartado siguiente.



Informe Periódico relativo a la efectividad del principio de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito competencial de la Administración de la Junta de Andalucía. 2011

## III. LOGROS EN MATERIA DE IGUALDAD



La desigualdad nos lleva **siglos de ventaja**. A lo largo de la historia ha tejido un compacto entramado, una cultura, en el que interrelacionan, reforzándose, estereotipos y roles de género. Deshacer este tupido manto no es tarea sencilla, ni se puede hacer en un corto período de tiempo. Además, hay que tener en cuenta que la igualdad es un concepto absoluto sin gradaciones posibles: o se es igual o no se es igual; no hay grises en esta escala, aunque tengamos que establecer fases y etapas para poder realizar un trabajo planificado y sistemático.

Conscientes de ello, las políticas de igualdad se formulan como un proceso que debe avanzar de forma continuada, sin detenerse, hasta lograr su objetivo, construir una cultura de igualdad. Por esta razón, es complejo hablar de logros en materia de igualdad cuando se analiza una parte del proceso, aquella que se está llevando a cabo en un momento dado.

Esto no significa que no haya que realizar análisis, valoraciones o evaluaciones del trabajo que se desarrolla y del cumplimiento de los objetivos, parciales, marcados. Todo lo contrario, no se puede concebir un proceso de las características del que promueven las políticas transversales para la igualdad de género, sin haber incorporado al mismo desde la planificación inicial, la evaluación, el seguimiento y análisis de lo que se está haciendo en cada momento.

Ahora bien, a una etapa de una hoja de ruta establecida, hay que pedirle que haya cubierto esa etapa y no otras posteriores. Es importante ser consciente de esto para realizar una labor de seguimiento y análisis, porque, de no hacerse así, habría un desajuste de enfoque entre lo que hay que mirar y lo que se está mirando, tan grande que sería imposible ver, y sobre todo valorar, lo hecho y conseguido realmente.

Es necesario enmarcar, por tanto, el seguimiento que se realiza en este informe en el periodo temporal de ejecución transcurrido, los objetivos marcados y la planificación realizada. Así, este informe no tiene un carácter finalista, sino que abarca

únicamente la primera fase de desarrollo de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, con un periodo de ejecución de tres años y medio y el primer año de ejecución del I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, 2010-2013, esto es, 2010, año al que se referirán los datos que se aporten sobre las medidas contempladas en el Plan.

Los avances derivados de la aplicación de la Ley 12/2007, desde su entrada en vigor, están teniendo lugar en los dos ámbitos de aplicación que definía la propia ley: la transversalidad de género y los distintos campos de actuación que se establecen en dicha norma. Ámbitos que, como se verá posteriormente, son recogidos en el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres, concretados principalmente en medidas y acciones específicas o sectoriales que remiten a las competencias de los distintos departamentos de la Junta de Andalucía.

En definitiva, hablar, en este momento, de logros en materia de igualdad, significa hacer referencia a los resultados conseguidos en los dos ámbitos señalados. Resultados que nos indican el grado de desarrollo de las actuaciones previstas, ya que forman parte de ese proceso iniciado en 2008 y que concluirá en 2013 una vez terminado el período de ejecución del I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía.

### III.1. AVANCES EN MATERIA DE TRANSVERSALIDAD

La aplicación de la transversalidad de género está cambiando la forma de gestionar las políticas públicas en la Junta de Andalucía y ha asentado las bases para que las políticas de igualdad sean estructurales y concebidas realmente, ya se ha señalado anteriormente, como una política pública que vertebra, o al menos ocupa un lugar destacado, en el resto de las políticas públicas.

Por su especial relevancia, el Plan Estratégico dedica su primera línea de acción a la integración de la perspectiva de género. En el siguiente cuadro se recoge un resumen de esta línea:

<b>LÍNEA 1: INTEGRACIÓN PERSPECTIVA DE GÉNERO</b>	
Nº. objetivos	4
Nº. medidas	22
Nº. Consejerías implicadas	13
Nº. Órganos implicados	53
Presupuesto previsto 2010	15.129.991euros

El nivel de desarrollo tanto en lo que se refiere a las medidas como al presupuesto ejecutado es alto y se sitúa en un 81,8% en cuanto a las medidas y un 103,4% en cuanto al presupuesto previsto para el año 2010:

<b>LÍNEA 1: GRADO DE EJECUCIÓN 2010</b>		
	<b>Absoluto</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Medidas	18	81,8
presupuesto	15.648.059,85	103,4





Desde el 2008 y hasta junio de 2011 se han formado 5.167 personas de las cuales 1.454 personas lo han hecho durante el año 2010, aunque la mayoría son mujeres resulta significativo el aumento paulatino de los varones

Se resaltan a continuación algunos de los aspectos más significativos, en este sentido.

### Una administración cada vez más capacitada en materia de igualdad: nuevos contenidos.

Como toda política pública, la política de igualdad entre mujeres y hombres exige de una **capacitación técnica**, requiere de saberes, metodologías, procedimientos y actitudes específicas que se adquieren a través de procesos formativos. El refuerzo y el impulso de la formación del personal de la administración autonómica ha sido una constante desde la entrada en vigor de la ley. Y ha servido para consolidar la oferta formativa en materia de igualdad de género iniciada en el año 2001.

En este proceso de consolidación realizado durante estos tres años, se ha producido también su especialización. De este modo, se cuenta con una **oferta general** sobre igualdad dirigida a todo el personal de la administración autonómica, una oferta relativa a los distintos ámbitos de actuación y dirigida al personal de cada Consejería, en la que es destacable la formación realizada en presupuesto con perspectiva de género, y una **más especializada**, dirigida al personal de las Unidades de igualdad. Se han combinado diversos formatos: presencial, a distancia y semipresencial; e implicado diferentes agentes: IAAP, IAM, Consejerías y Unidades de Igualdad de Género.

En concreto desde el 2008 y hasta junio de 2011 se han formado 5.167 personas de las cuales 1.454 personas lo han hecho durante el año 2010, aunque la mayoría son mujeres resulta significativo el aumento paulatino de los varones. Estas se han dirigido a todos los niveles y grupos de la administración y sus contenidos van desde cursos de iniciación o básicos, hasta monográficos sobre pertinencia e impacto de género, indicadores de género, planificación estratégica, etc.

### ACCIONES FORMATIVAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DIRIGIDAS AL PERSONAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA<sup>6</sup>

AÑO	ACCIONES FORMATIVAS	PARTICIPANTES
2008	73	1.810
2009	66	1.406
2010	54	1.454
2011 (hasta junio)	21	497
TOTAL	214	5.167

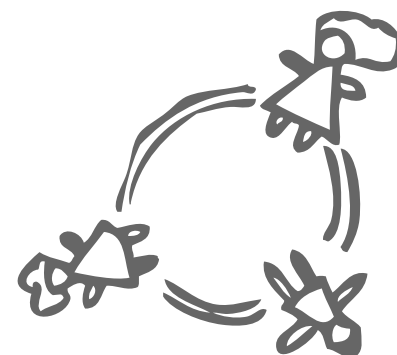
La amplia oferta formativa está logrando una adecuada capacitación técnica y una fuerte sensibilización hacia las políticas de igualdad y la lucha contra las desigualdades entre mujeres y hombres.

En la mejora de la capacitación técnica, está contribuyendo también de manera decisiva, la inclusión de temas de género en todos los temarios de los procesos de selección del personal de la Junta de Andalucía. Esto supone un avance significativo puesto que asegura que las nuevas incorporaciones cuentan ya con formación inicial sobre igualdad de mujeres y hombres.

#### Nuevas necesidades, nuevas estructuras: las Unidades de Igualdad de Género.

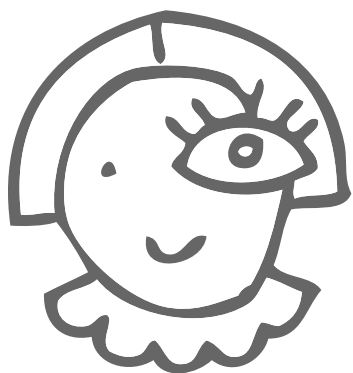
La Ley 12/2007 claramente define, con un carácter innovador, cómo entiende las políticas de igualdad y sus instrumentos. Esto se suma a la larga trayectoria en políticas de igualdad de la Junta de Andalucía. Se está ante un nuevo punto de partida

Inclusión de temas de género en todos los temarios de los procesos de selección del personal de la Junta de Andalucía



<sup>6</sup> Fuente: IAAP e Informe de seguimiento 2010 del Plan Estratégico.

Hay 13 unidades y son el instrumento que, en cada Consejería, tiene la misión de integrar de forma efectiva la transversalidad de género en las actuaciones, planes y políticas de competencia de su departamento



que exige encarar nuevas etapas, y para ello se necesitan nuevas estructuras, más especializadas y con una mayor capacitación técnica.

Estas nuevas estructuras son las **Unidades de Igualdad de Género**, creadas en el artículo 60 de la Ley 12/2007, desarrolladas reglamentariamente en el Decreto 275/2010 y que ya han sido desplegadas en todas las Consejerías.

Hay 13 unidades y son el instrumento que, en cada Consejería, tiene la misión de integrar de forma efectiva la transversalidad de género en las actuaciones, planes y políticas de competencia de su departamento. En definitiva, preparan a la Administración autonómica para incorporar en su trabajo diario el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Para realizar esta labor, **las unidades cuentan con un total de 144 personas** organizadas en dos niveles. En el primero se encuentra el **personal específico**, esto es, adscrito a la unidad y que siempre tiene una persona responsable de la misma. Sus funciones primordiales son trabajar en colaboración con todos los departamentos de cada Consejería, dotar de unidad al trabajo que se realiza, promover la formación en políticas de igualdad y coordinarse con el resto de las unidades y especialmente con el Instituto Andaluz de la Mujer. En el segundo está el **personal colaborador**, y son aquellas personas, que perteneciendo a otros departamentos de la Consejería, trabajan en estrecha relación con la Unidad de igualdad y se especializan también en políticas de igualdad dentro de su campo de actuación concreto. El personal colaborador permite llegar a los diferentes departamentos de cada Consejería e ir así extendiendo la transversalidad de género en todas ellas.

**Un mayor repertorio de instrumentos y recursos técnicos: otra mirada.**

Indicadores de género, datos, estadísticas, encuestas, estudios e investigaciones que permiten proyectar otra mirada sobre la realidad. Una mirada inclusiva en la

que están presentes y explícitas las necesidades de las mujeres y de los hombres, que evidencia las desigualdades existentes y que analiza los efectos que producen las políticas en unos y otras. Todas las Consejerías han aumentado la información desagregada por sexo. Así en el año 2010, el 92,9% de las estadísticas publicadas por la Junta de Andalucía así como 19 Observatorios incorporan ya los datos desagregados por sexo. Además, el 76,7% de los registros recogen la variable sexo. Y en ese mismo año 2010, se han realizado un total de 117 estudios e investigaciones desde la perspectiva de género, prestando especial atención a las mujeres del mundo rural, a la múltiple discriminación y a la juventud.

Sirvan como ejemplos entre todo lo realizado en el año 2010 en este campo, el estudio *El deporte universitario en Andalucía desde una perspectiva de género*, de la Consejería de Turismo, Comercio y Deporte, el estudio *Brecha digital de género*, que se viene realizando durante los años 2008, 2009 y 2010 a partir de la explotación de datos desagregados extraídos de la *Encuesta sobre equipamiento y uso de las tecnologías de la Información y la comunicación en los hogares, resultados para Andalucía*, realizado por la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia, estudio que nos permite ver el avance en el acceso y uso de las TIC por parte de hombres y mujeres, el estudio bianual *Opiniones y actitudes de los Andaluces ante la inmigración*, de la Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias, el mapa de indicadores de género, elaborado por el SSPA, el sistema unificado de indicadores desagregados por sexo de los recursos de la Administración de Justicia: Equipos Psicosociales de Apoyo a la Administración de Justicia, Servicios de Atención a Víctimas de Andalucía (SAVA), Servicio de Asistencia Jurídica Gratuita y Puntos de Encuentro Familiar (PEF); o el estudio sobre la *Conciencia de riesgo en el consumo colectivo de alcohol entre jóvenes: percepciones, valoraciones y estrategias desde el entorno educativo*; así como el esfuerzo que se ha hecho desde la Consejería de Agricultura para desagregar toda la información de las ayudas de desarrollo rural en el programa SEGGES.

El 92,9% de las estadísticas publicadas por la Junta de Andalucía así como 19 Observatorios incorporan ya los datos desagregados por sexo. Además, el 76,7% de los registros recogen la variable sexo. Y en ese mismo año 2010, se han realizado un total de 117 estudios e investigaciones desde la perspectiva de género

Desde las Consejerías de Empleo, Salud, Agricultura, Gobernación, Presidencia, Igualdad y Bienestar Social y Hacienda y Administración Pública se han elaborado guías, protocolos de actuación y criterios para facilitar al personal de estos departamentos la incorporación de la perspectiva de género. Entre estos materiales se encuentran, por ejemplo, las *recomendaciones elaboradas por la Consejería de Empleo sobre la negociación colectiva con perspectiva de género*, dirigidas a todos los y las agentes que intervienen en la negociación colectiva.

Las políticas de igualdad ponen en el centro a las personas. Para que esto sea realmente así, el Instituto Andaluz de la Mujer ha desarrollado una potente e innovadora herramienta informática: el Sistema de Información y Atención a las Mujeres (SIAM). Este sistema recoge toda la información sobre las usuarias de los distintos servicios y programas dirigidos a mujeres o asociaciones, en la Junta de Andalucía. De este modo, se tiene una “historia de igualdad”, accesible únicamente para las y los profesionales que realizan la intervención (CMIM<sup>8</sup>, UNEM<sup>9</sup>, CP<sup>10</sup> y Casas de Acogida), y con perfiles determinados de acceso en función del tipo de actuación.

Esta herramienta, puesta en marcha en el año 2005 y que ha consolidado su uso en 2009, a través de su acceso a todas las y los profesionales de la red de centros de atención del Instituto Andaluz de la Mujer asegura, en primer lugar, una atención integral y multidisciplinar; en segundo lugar, la coordinación entre diferentes profesionales y recursos, y en tercer lugar, facilita un seguimiento preciso del proceso.

Además, el SIAM permite realizar un diagnóstico de las demandas y necesidades de las mujeres, así como de la respuesta que el sistema de atención y apoyo da a las mismas. Esto genera una información relevante para el seguimiento de las actuaciones realizadas, y, sobre todo, para el diseño de nuevos programas, acciones o servicios. En definitiva, supone una nueva manera de concebir la atención de las

---

8 Centros Municipales de Información a la Mujer.

9 Unidad de Empleo de Mujeres.

10 Centros Provinciales del Instituto Andaluz de la Mujer.

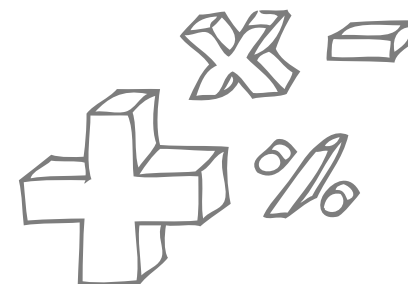
**El Sistema de Información y Atención a las Mujeres (SIAM).** Este sistema recoge toda la información sobre las usuarias de los distintos servicios y programas dirigidos a mujeres o asociaciones, en la Junta de Andalucía

mujeres, en las que estas ya no giran en torno a servicios y profesionales, sino que los recursos y sus profesionales se ponen al servicio de las usuarias.

### Una administración con presencia equilibrada de mujeres y hombres: sumando competencias.

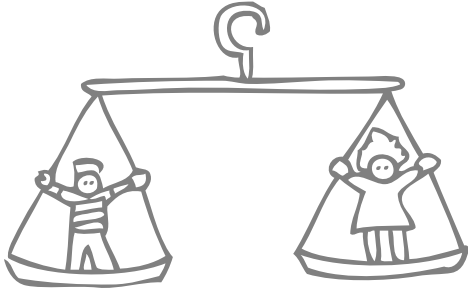
El primer Gobierno (1982-1984) de la primera legislatura (1982-1986) estaba formado por 11 Consejerías más la Presidencia. Sólo una de ellas fue desempeñada por una mujer. Hoy la Junta de Andalucía cuenta con un gobierno paritario formado en este momento por 8 hombres (incluido el Presidente) y 6 mujeres. Además, esto ya no es un hecho aislado, puntual y excepcional como ocurrió en aquel primer gobierno, sino que forma parte de la lógica democrática de representación equilibrada de mujeres y hombres. **Hoy lo extraño no sería la presencia de mujeres, sino su ausencia.** Esta ausencia sería sentida, sin duda alguna, como una usurpación de un derecho, como un “extrañamiento” de algo lógico y normal: que mujeres y hombres estén representados del mismo modo que forman parte de la sociedad.

La Junta de Andalucía ya había dado pasos decisivos para promover la representación equilibrada de mujeres y hombres en la política con la inclusión de las “listas cremallera” en Ley Electoral al Parlamento Andaluz de 2005. El artículo 11 de la Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía da un paso más allá garantizando una representación equilibrada de mujeres y hombres en los altos cargos de la Junta de Andalucía. Así es en la presente legislatura, de acuerdo con los datos de junio de 2010, el índice de presencia relativa de hombres y mujeres (IPRHM) en altos cargos es de 0,99<sup>11</sup>; esto es, prácticamente hay el 50% de hom-



El primer Gobierno (1982-1984) de la primera legislatura (1982-1986) estaba formado por 11 Consejerías más la Presidencia. Sólo una de ellas fue desempeñada por una mujer. Hoy la Junta de Andalucía cuenta con un gobierno paritario formado en este momento por 8 hombres y 6 mujeres

11 IPRHM- Este índice está definido por la fórmula  $IPRHM = [(M-H)/(M+H)] + 1$ , en la que M es el número total de mujeres y H el de hombres. En una situación de equilibrio total (50%), el valor del índice es 1.



bres y de mujeres, con 139 hombres y 136 mujeres, según se recoge en el Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2011.

La representación equilibrada de mujeres y hombres en los **puestos de toma de decisiones** y entre ellos, en las y los altos cargos de las instituciones públicas, además del valor en cuanto al ejercicio de derechos que supone, el aprovechamiento del talento, el mérito y la capacidad sin sesgos de género, tiene un poder simbólico importante en tanto en cuanto **ofrece modelos de participación, reparto de poder, capacidades, competencias y roles, que contribuyen a combatir estereotipos de género y a mostrar una sociedad igualitaria posible y real.**

**Una administración que no excluye a las mujeres en su modelo de comunicación: otro modo de comunicar y comunicarse.**

El lenguaje y las imágenes no sólo dan cuenta de lo que existe en la realidad, sino que **crean esa realidad**

El lenguaje y las imágenes no sólo dan cuenta de lo que existe en la realidad, sino que **crean esa realidad**. Por ello, utilizar un lenguaje que invisibilice, ridiculice, oculte, niegue la existencia y las aportaciones de las mujeres y las estereotipe como objeto, construye un imaginario que se proyecta social e individualmente y condiciona sus posibilidades de vida hurtándoles oportunidades y el ejercicio de sus derechos. La Junta de Andalucía consciente de que el uso no sexista del lenguaje y de contenidos e imágenes sin sesgos de género es realmente transformador y una palanca de cambio potentísima en el medio y largo plazo, ha querido reforzar las directrices que se habían dado hasta este momento<sup>12</sup>, recogiendo esta cuestión en el artículo 9 de la Ley 12/2007.

12 Orden conjunta de las Consejerías de Gobernación y de Asuntos Sociales de 24 de noviembre de 1992. Orden conjunta de las Consejerías de la Presidencia y de Asuntos Sociales de 19 de febrero de 1993. Instrucción de 16 de marzo, del 2005, de la comisión general de viceconsejeros y viceconsejeras.

Este artículo no formula una recomendación, sino que mandata a la Junta de Andalucía a hacer un **uso no sexista del lenguaje** y a realizar un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes, puesto que debe “garantizar” este uso en el desarrollo de sus políticas.

Desde las Unidades de Igualdad de Género se está llevando a cabo un importante trabajo para hacer un uso no sexista del lenguaje en la normativa que se genera en sus Consejerías. A modo de ejemplo se puede decir que, en el presente ejercicio, un 75% de los textos normativos remitidos al IAM para la supervisión del informe de impacto de género, hacía un uso no sexista del lenguaje. Este esfuerzo combinado ha traído consigo que en el año 2010, el 100% de las disposiciones normativas publicadas en el BOJA hagan un uso no sexista del lenguaje, de acuerdo con la distribución que se puede ver en el siguiente cuadro:

<b>Disposiciones normativas publicadas en BOJA, 2010. Uso no sexista del lenguaje</b>	
Leyes	12
Decretos	438
Planes y estrategias	11
<b>TOTAL</b>	<b>461</b>

Por su parte, las campañas que se realizan desde las distintas Consejerías cuidan especialmente este aspecto, ofreciendo una imagen libre de estereotipos de género de mujeres y hombres. Mención singular merecen las campañas de promoción turística de Andalucía de la Consejería de Turismo, Comercio y Deporte, que proyectan fuera del territorio andaluz una imagen moderna e igualitaria de la Comunidad Autónoma. Del mismo modo cabe reseñar las campañas “Andalucía somos todos” y “Como tú” de la Consejería de Empleo y cuyo objetivo es la integración de las personas inmigrantes. También especialmente relevantes son las que se han puesto en marcha desde la



Consejería de Educación, al romper con los estereotipos de género y presentar modelos igualitarios al alumnado, al profesorado y las familias. En el ámbito educativo es necesario destacar la labor que se realiza desde la Inspección Educativa para velar por el uso del lenguaje no sexista, así como de imágenes y contenidos digitales inclusivos. Además, en 2010 se han revisado y adaptado 4 plataformas digitales a un uso no sexista del lenguaje y de imágenes y contenidos sin sesgos de género.

### Un nuevo enfoque en el proceso de planificación.

Hablar de la transversalidad de las políticas de igualdad significa una nueva forma de diseñar las políticas. Ya no es suficiente con realizar un análisis de género para valorar el impacto posterior, sino que ha de incorporarse desde la planificación; pues este es el momento de fijar el objetivo de transformación, conociendo perfectamente cómo es la realidad que queremos cambiar. Ese conocimiento de la realidad lo ofrece el **análisis de género**; primer paso, por tanto para la planificación de cualquier acción. Sólo si se incorporan las políticas de igualdad de género desde el inicio de la formulación de cualquier política pública, estaremos transversalizándola y con ello, haciendo realmente políticas de igualdad.

La Junta de Andalucía parte de un análisis de género para la planificación de sus políticas, programas, planes y medidas. En definitiva este nuevo enfoque en la planificación que incorpora la igualdad desde el inicio del proceso es ya una realidad que se irá consolidando a lo largo de los próximos años. Se cuenta así con un número importante de planes y documentos programáticos de las más variadas temáticas, desde el ámbito del empleo, pasando por el deporte, las personas mayores, el voluntariado, la inmigración, la discapacidad o el medio ambiente; que muestran esta forma de hacer y como se ha extendido por toda la administración autonómica: Programa Andalucía 10, Plan Anual de Cooperación Andaluza 2010,

Este nuevo enfoque en la planificación que incorpora la igualdad desde el inicio del proceso es ya una realidad

Libro Blanco de Envejecimiento Activo 2010, II Plan de Acción Integral para las Personas con Discapacidad en Andalucía 2011-2013, III Plan Integral para la Inmigración en Andalucía 2011-2014, Plan de Deporte en Edad Escolar de Andalucía, Plan de Estadística de Andalucía, III Plan Andaluz del Voluntariado 2010-2014, III Plan Andaluz sobre Drogas y Adicciones 2010-2016, I Plan Integral de Andaluces y Andaluzas en el Mundo 2009-2012, Plan Integral de Juventud 2009-2011, Plan de Medio Ambiente de Andalucía o el I Plan Integral de Sensibilización y Prevención en Violencia de Género.

Particularmente, la Consejería de Hacienda y Administración Pública establece, a través de la Orden por la que se dictan normas para la Elaboración del Presupuesto anual, las prioridades y criterios de presupuestación en los que se integra el enfoque con perspectiva de género como muestra del compromiso del gobierno en Andalucía y se establece este aspecto como criterio a considerar a la hora de priorizar las áreas y acciones que se financian con los recursos disponibles. Posteriormente se emite, el informe de impacto de género de los anteproyectos del estado de gastos de la Ley de Presupuestos remitidos por las Consejerías. Este informe permite valorar en qué grado se ha integrado el enfoque de género en los objetivos, actuaciones e indicadores que se prevén incluir en el presupuesto del próximo ejercicio económico. De esta manera se contribuye a apoyar a los centros directivos de todas las Consejerías para que la elaboración del presupuesto incorpore, efectivamente, la perspectiva de igualdad de género.

Todos estos modelos, entre otros, participan ya de este enfoque desde su inicio, constituyendo experiencias concretas de “ensayo” de nuevas maneras de hacer integrando la perspectiva de género. Esto tiene un efecto multiplicador al afectar al conjunto de medidas que sobre una realidad concreta se proyectan. No es la suma de una acción específica de igualdad a otras indiferentes a ésta, sino el conjunto de la política pública puesta al servicio de la igualdad de mujeres y hombres, para de este modo, revertir en beneficio de toda la sociedad.

## Mayor implicación de los órganos de gestión en el diseño de las políticas públicas y especialmente en el análisis de sus efectos en mujeres y hombres.

Las políticas de igualdad de género ponen en el centro de la acción a las personas, sus intereses y necesidades, haciendo visibles las discriminaciones y sus efectos, para rectificar y reformular la política o la norma si fuera necesario; por ello es necesario prever antes de aprobar una medida del tipo que sea qué consecuencias tiene para la igualdad. Esto se logra con la realización de la **evaluación de impacto de género**. Evaluación que debe ser hecha por quienes diseñan y gestionan la actuación político-técnica que se está planificando, es decir por cada Centro Directivo.

En este caso se utilizará para ilustrar este apartado la elaboración de los informes de evaluación de impacto de género de los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que son aprobados por Consejo de Gobierno. Estos informes son realizados por los Centros Directivos y demuestran su mayor implicación en el diseño de las políticas, porque les obliga a realizar un diagnóstico previo, esto es, un análisis atento de la realidad sobre la que quieren intervenir.

La experiencia acumulada por la Junta de Andalucía en la elaboración de informes de impacto de género, ha permitido que, a día de hoy, la elaboración preceptiva de estos informes de toda la normativa que aprueba el Consejo de Gobierno, sea una realidad plenamente consolidada en la tramitación administrativa de leyes, decretos, planes y órdenes. Además, la realización sistemática de estos informes, constata que el interés se pone ahora en los efectos que sobre la ciudadanía, mujeres y hombres, tienen las diferentes actuaciones y medidas políticas. Las Unidades de Igualdad están resultando un útil mecanismo de apoyo para los Centros Directivos que elaboran estos informes y también la tarea de supervisión de los mismos que realiza el Instituto Andaluz de la Mujer.

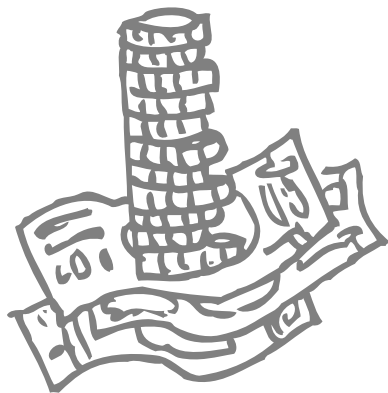
Dichos informes valoran la inclusión efectiva del objetivo de igualdad de género, el uso no sexista del lenguaje, la participación equilibrada de mujeres y hombres, la realización de un análisis de género con datos desagregados por sexo y el potencial impacto que se espera sobre mujeres y hombres.

Desde el año 2008, el IAM ha supervisado y valorado 409 informes de impacto de género sobre diferentes tipos de normas. En el año 2010, el Instituto Andaluz de la Mujer ha supervisado 124 informes de impacto de género realizados por los distintos Centros Directivos: 4 proyectos de Ley, 98 proyectos de Decreto, 21 Órdenes y 1 Plan.

Una vez consolidada la elaboración de los informes de impacto de género, desde la práctica de la tramitación administrativa se ha hecho un esfuerzo para incorporar **“cláusulas de igualdad” en los procedimientos de contratación y de subvenciones y becas**, como criterio de adjudicación en ciertas circunstancias.

En las becas y subvenciones se ha hecho específicamente a través del Decreto 282/2010 de 4 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de los Procedimientos de Concesión de Subvenciones de la Administración de la Junta de Andalucía, y la Orden de 30 de agosto de 2010, por la que se aprueban las bases reguladoras tipo y los formularios tipo de la Administración de la Junta de Andalucía para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva. La ORDEN de 6 de abril de 2009, por la que se establecen las bases reguladoras del programa para impulsar proyectos promovidos por las Corporaciones Locales en el marco de los Nuevos Yacimientos de Empleo, es un claro exponente de esto; así como las becas para el alumnado de PCPI, para la realización de prácticas en empresa, transporte escolar, comedores escolares y aula matinal, también los proyectos subvencionados por la Consejería de Empleo a entidades sin ánimo de lucro, los cuales, el 92% de los 245 proyectos subvencionados en 2011 contemplan la perspectiva de género, y en 123 la responsable es una

Desde el año 2008, el IAM ha supervisado y valorado 409 informes de impacto de género sobre diferentes tipos de normas



Desde el año 2005 se viene realizando el Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de Andalucía

mujer, y en los referidos a infraestructuras todos contemplan la perspectiva de género en su elaboración.

Por su parte, y en lo que respecta a los procedimientos de contratación, **se han elaborado pliegos de cláusulas administrativas tipo** en las distintas Consejerías que **incluyen la valoración positiva** de planes y **medidas de igualdad** en las empresas que concurren a un contrato público.

Esto tiene un profundo carácter innovador y un indudable valor pedagógico hacia la sociedad en su conjunto pues es un factor para la implicación activa a favor de la igualdad de administraciones, empresas, organizaciones, fundaciones y asociaciones que optan bien a contratos o bien a subvenciones de la Junta de Andalucía. Con la incorporación de estas “cláusulas de igualdad” se logra que esta no sea un objetivo únicamente para la Junta de Andalucía, sino compartido por toda la sociedad. En este sentido, nos encontramos con una medida con potencial dinámico y tractor hacia la igualdad.

### Del informe de impacto de género del presupuesto al presupuesto con perspectiva de género: Otra forma de presupuestar.

La estrategia de presupuesto con perspectiva de género en la Comunidad Autónoma de Andalucía busca alcanzar una mayor igualdad entre mujeres y hombres. Para ello se parte de una eficiente asignación de los recursos económicos que den satisfacción a las diferentes necesidades de mujeres y hombres y reduzca, hasta eliminar, las desigualdades de género existentes. **El presupuesto público es una fuerza dinamizadora en la generalización del enfoque de género en las actuaciones públicas**, ya que es un elemento común y transversal para todas las unidades organizativas de la administración con la amplia difusión que, como documento y texto legal, tiene en todos los niveles políticos y administrativos.

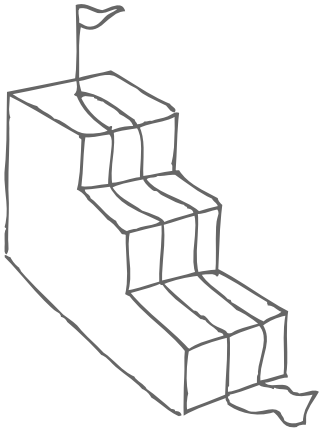
Desde el año 2005 se viene realizando el Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de Andalucía. Además, a partir del año 2008 se incorpora como documentación anexa al anteproyecto de la Ley de Presupuestos. Su objetivo es dar a conocer, mediante el trabajo conjunto de todas las Consejerías, cómo se organiza el gasto público partiendo del análisis de necesidades de hombres y mujeres, así como plantear vías para soslayar los desequilibrios que todavía persisten entre ambos sexos.

Se estructura en tres grandes bloques de información: realidad, recursos-resultados y representación. El primero consiste en un análisis de la realidad en los distintos ámbitos socio económicos y de competencia de la administración y sociedad andaluzas. El segundo describe los recursos con que cuenta cada Consejería y programa presupuestario para realizar las actuaciones que permitan avanzar en igualdad de género y los resultados que se pretenden conseguir con los mismos. Por último, el capítulo de representación analiza la presencia de hombres y mujeres en los distintos colectivos del personal al servicio de la administración (administración general, justicia, salud y educación).

Adicionalmente a los instrumentos de carácter legislativo, ya mencionados anteriormente, y a la elaboración del Informe anual, el Gobierno andaluz puso en marcha en 2007 una estrategia integral a medio- largo plazo de presupuestación con perspectiva de género llamada **Programa G+**. Este programa favorece la participación de todas las y los agentes implicados en el Presupuesto. Su objetivo principal es facilitar la planificación, gestión y evaluación presupuestaria con perspectiva de género, centrandose en aquellos programas con mayor responsabilidad y capacidad para conseguir avances en igualdad de género. Además, esta metodología pretende conseguir, de una parte, el necesario cambio cultural en la organización; y de otra parte, la puesta a disposición del personal de instrumentos útiles tanto para el análisis de la realidad en la que actúan los programas como para la planificación de las actuaciones en esta materia.

**Programa G+.** Su objetivo principal es facilitar la planificación, gestión y evaluación presupuestaria con perspectiva de género, centrandose en aquellos programas con mayor responsabilidad y capacidad para conseguir avances en igualdad de género





El **Programa G+** contempla el desarrollo de tres etapas. La primera, centrada en la identificación y clasificación de los programas presupuestarios según la Escala G+. La segunda etapa tiene como objetivo la mejora de la evaluabilidad de los programas mediante la definición de unos compromisos que cada centro directivo debe desarrollar para asegurar que la perspectiva de género esté integrada en su programa presupuestario. Y la última, en la que actualmente se encuentra inmerso el Programa G+, es la etapa de seguimiento y valoración de los resultados.

En este sentido, una de las últimas actuaciones de fomento para la integración del enfoque de género en los presupuestos públicos fue la **convocatoria del Fondo G+**, en el marco del Programa G+. Este fondo regula la concesión de incentivos para financiar aquellos proyectos propuestos por los centros directivos de la Junta de Andalucía que tengan como objetivo desarrollar acciones formativas y de estudio así como iniciar propuestas innovadoras para fortalecer y contribuir a aplicar la perspectiva de género en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

A través de él se financian proyectos que promueven la inserción de la perspectiva de género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma desde los propios Centros Directivos a través de la formación, la investigación o el diseño de actuaciones presupuestarias concretas.

El objetivo principal del **Fondo G+**, por tanto, es mantener y reforzar los vínculos de los centros directivos con su compromiso de seguir transitando el camino hacia la igualdad de género en Andalucía mediante la integración de la perspectiva de género en el proceso presupuestario en el marco del Programa G+. Los estudios, diagnósticos e investigaciones realizados al amparo de este incentivo han enriquecido con una mirada de género los distintos ámbitos competenciales de las políticas presupuestarias de la Junta de Andalucía.

En la primera convocatoria<sup>13</sup> realizada se han concedido 22 proyectos<sup>14</sup>, de acuerdo con el siguiente reparto por Consejerías: Gobernación y Justicia (1), Hacienda y Administración Pública (1), Educación (1), Economía, Innovación y Ciencia (5), Obras Públicas y Vivienda (2), Empleo (2), Salud (4), Agricultura y Pesca (1), Turismo, Comercio y Deporte (2), Igualdad y Bienestar Social (2), Medio Ambiente (1).

La diversidad de campos abordados muestra la implicación de las diversas áreas competenciales de la administración autonómica. Se encuentran proyectos relacionados con la economía y el ámbito del empleo como la introducción de la dimensión de género en los tributos autonómicos, el análisis de género de las ramas productivas y la creación de empresas en el actual panorama laboral, el análisis diferencial de la demanda de empleo entre hombres y mujeres, y el estudio del empleo medioambiental en la Comunidad.

Otros proyectos se ocupan de estudiar los patrones de movilidad en el transporte público y la ordenación urbanística desde la perspectiva de género, el análisis del diferente rendimiento escolar del alumnado, las desigualdades de género en la diagnosis de pacientes con síndrome coronario agudo, la realización de un plan de formación de presupuestos con enfoque de género para el desarrollo rural, del deporte universitario desde la perspectiva de género –mencionado anteriormente-, o el estudio de centros residenciales y diurnos para personas con discapacidad en situación de dependencia.

Esta experiencia singular e innovadora sirve también para fortalecer las líneas de colaboración entre Consejerías y Centros Directivos. Aporta además, valor añadido

---

13 ORDEN de 27 de enero de 2010, por la que se regula la concesión de incentivos a proyectos que promuevan la inserción de la perspectiva de género en el presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía (Fondo G+) y se establece la convocatoria para el año 2010.

14 Resolución de 31 marzo de 2010, de la Dirección General de Presupuestos, de concesión de incentivos a proyectos que promuevan la perspectiva de género en el presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía (Fondo G+).

En la primera convocatoria del **Fondo G+** se han concedido 22 proyectos



en un doble sentido. Primero porque convierte al departamento más transversal de todos los existentes en cualquier administración (local, autonómica o estatal), la Consejería de Hacienda y Administración Pública, en un **activo agente** para la integración de la perspectiva de género en todos los departamentos de la administración autonómica. Y segundo porque ha servido para consolidar el modelo presupuestario por programas como la **técnica más eficaz** para incorporar las políticas de igualdad de género al presupuesto.

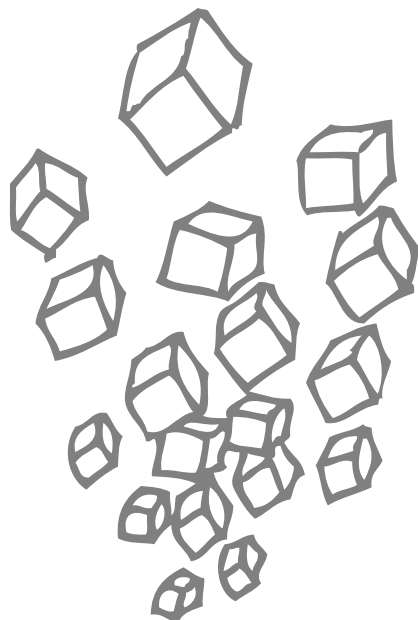
Para el desarrollo de la **estrategia de presupuesto con perspectiva de género**, la Dirección General de Presupuestos y la Consejería de Hacienda y Administración Pública impulsa las siguientes áreas de trabajo:

- **Área de Asesoramiento Técnico.** Se orienta a prestar asistencia técnica y asesoramiento a los centros directivos de las Consejerías, Agencias Administrativas y Entidades empresariales de la Junta de Andalucía en el proceso de incorporación de la dimensión género en las tareas de definición, elaboración, ejecución y seguimiento del presupuesto público. Para ello se está apoyando la consolidación de la estrategia de PPG<sup>15</sup> a través del seguimiento de los Documentos de Orientaciones Estratégicas. Estos documentos fueron elaborados por los centros directivos para comprometerse en la integración del enfoque de género en el presupuesto.
- **Área de Investigación.** Persigue establecer líneas de estudio e investigación operativas que aporten información relevante para la definición y valoración, desde una perspectiva de género, de los presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía. En este sentido, se elaboran artículos científicos sobre presupuestos con perspectiva de género en el contexto de la experiencia andaluza. De los artículos publicados en 2011 cabe mencionar el recogido en la revista *Presupuesto y Gasto Público* del Ministerio de Economía y Hacienda y el capítulo del libro *La cambiante situación de la Mujer en Andalucía*, colección Realidad Social del Centro de Estudios Andaluces.

- **Área de Formación.** Su objetivo es desarrollar programas y actuaciones de formación en integración de la perspectiva de género en el proceso presupuestario. Se dirige específicamente al personal de Consejerías, Agencias Administrativas y Entidades Empresariales de la Junta de Andalucía. Se han impartido Jornadas formativas presenciales en la mayoría de las Consejerías, durante los años 2009 a 2011, además, anualmente el IAAP oferta un curso de Presupuesto y Género. Así mismo; se ha diseñado un módulo formativo on-line disponible en la web de la Consejería de Hacienda y Administración Pública.
- **Área de Información y Sensibilización.** Busca mejorar los canales de información e intercambio sobre las actuaciones diseñadas para incorporar la dimensión género al presupuesto de la Junta de Andalucía. Con esto se pretende también incrementar los niveles de sensibilización del personal público sobre la conveniencia, utilidad y necesidad de utilizar el género como una dimensión imprescindible para reducir las desigualdades entre hombres y mujeres. De este modo se logra con carácter general, mejorar la eficacia y eficiencia de la política públicas. Entre sus actuaciones destaca el desarrollo y mantenimiento de un portal en Internet sobre presupuestos con perspectiva de género.
- **Área de Difusión y Creación de Redes.** Se desarrollan estrategias de difusión, intercambio de experiencias y colaboración orientadas a conocer e impulsar iniciativas de elaboración de presupuestos con perspectiva de género a escala regional, nacional y europea. Entre las actuaciones que se realizan, son destacables tanto la organización de las Conferencias bianuales de Economía y Presupuestos en clave de Género como la elaboración de materiales divulgativos sobre aspectos relacionados con la construcción de presupuestos con perspectiva de género aplicados al caso de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Sin duda alguna, la presupuestación con perspectiva de género es una experiencia de gran trascendencia pues exige un conocimiento previo de las desigualdades existentes. Exige saber sobre qué realidad hay que intervenir

El IAM ha informado 90 iniciativas parlamentarias



y fijar los objetivos partiendo de esa realidad; en definitiva, permite realizar una planificación presupuestaria más acorde con las necesidades actuales. Este trabajo está suscitando un gran interés que se traduce en numerosas invitaciones para participar en seminarios y jornadas, tanto en España como en otros países, en las que dar cuenta de la experiencia y transferir la metodología desarrollada.

### Un Parlamento preocupado y comprometido con la igualdad.

La igualdad de mujeres y hombres como realidad que impregna la política andaluza ha estado también presente a lo largo de estos años en el Parlamento Andaluz. En el año 2010, el IAM ha informado 90 iniciativas parlamentarias. Se han utilizado casi todas las modalidades previstas: preguntas orales, escritas, comparecencias y proposiciones no de ley. Las preguntas escritas son las más numerosas. Los temas abordados son diversos aunque se observa un predominio de las cuestiones relacionadas con la colaboración entre el IAM y las CCLL, la violencia de género y los programas del IAM dirigidos a mujeres.

### Una Administración transparente.

Las democracias se basan en la participación de la ciudadanía y la ciudadanía cada vez demanda una mayor participación en los asuntos públicos. Quiere **una administración transparente con mecanismos de control suficientes y de rendición de cuentas.**

Como ya se explicitó en la presentación de este informe y en el apartado II.2.1, la Ley 12/2007 contempla, entre las garantías para la igualdad de género, la realización de un **informe periódico** sobre la efectividad del principio de igualdad entre

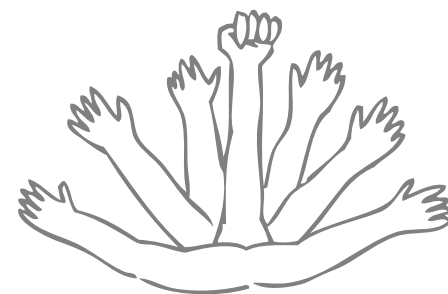
**mujeres y hombres**. Este documento, su tramitación administrativa y el compromiso de hacerlo público y accesible cumplen con ese mandato.

La anteriormente mencionada **creación del Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres** es otro instrumento para la transparencia de las políticas de igualdad, al posibilitar la participación de la sociedad civil.

A todo esto se suma, el **Plan General de Inspección para el año 2011**, aprobado por ACUERDO de Consejo de Gobierno el 12 de abril de 2011. Este plan, de carácter anual, se centra en los propios servicios de la administración autonómica, en su relación con la ciudadanía, y la calidad y eficiencia de su gestión y servicio. **Por primera vez se integra de forma transversal la perspectiva de género en las 22 inspecciones que realice y actuaciones derivadas de éstas**. Este plan es un buen instrumento para obtener los primeros datos de cómo la progresiva incorporación de la perspectiva de género en la administración autonómica tiene sus efectos y resultados en los servicios que se prestan a la ciudadanía. En este sentido, es un buen test para ver la eficiencia y eficacia del trabajo que se está realizando.

### Un movimiento asociativo de mujeres fuerte y dinámico.

Las andaluzas han recorrido un largo camino en estos 30 últimos años desde el ámbito doméstico hasta el público, desde la ausencia en lo público a la participación. Ha sido un recorrido individual y también colectivo representado por **las asociaciones de mujeres**. Estas asociaciones **conforman en la actualidad un fuerte y dinámico movimiento organizado** comprometido con la igualdad, con el feminismo y con el territorio como demuestra la existencia de **89 Consejos Locales**<sup>16</sup> en toda Andalucía y el de **ámbito autonómico** recientemente constituido.



16 Los Consejos Locales de la Mujer en Andalucía. Diagnóstico de la situación. Revisión sobre el marco legal-normativo en el que se basan los Consejos Locales de la Mujer. Estudio exploratorio sobre características principales de los mismos. 2010. Instituto Andaluz de la Mujer.

En Andalucía hay 89 Consejos Locales de la Mujer



Sin duda alguna este fortalecimiento ha sido paralelo al **empoderamiento** de las mujeres y al desarrollo de políticas específicas puestas en marcha para ello por el Instituto Andaluz de la Mujer. Como ya se ha señalado, este fue uno de los ejes centrales de actuación del IAM en sus comienzos. Esta línea de actuación se ha mantenido a lo largo del tiempo a través de diversas medidas y programas entre los que destaca el programa Asocia, al que nos referiremos específicamente más adelante.

Una mirada a la realidad no puede dejar de ver a las mujeres que siempre han jugado un papel importante en el mantenimiento y desarrollo de los pueblos, aunque esto se haya ocultado y negado todo reconocimiento. Hoy esta verdad es más visible por la conquista de espacios que han logrado las mujeres y el desarrollo de las políticas de igualdad; de tal modo que ya nadie puede negar que Andalucía es lo que son sus mujeres y sus hombres; así como el papel fundamental de estas en la Andalucía de finales del siglo XX y de este siglo XXI.

**Una administración comprometida con la lucha contra la violencia hacia las mujeres.**

La lucha contra la violencia de género y la asistencia a las mujeres que la sufren han sido seña de identidad de las políticas de igualdad de la Junta de Andalucía. No se pueden desligar los avances en esta materia de los logros en igualdad, puesto que la violencia que sufren las mujeres por el mero hecho de serlo, es una consecuencia de la desigualdad de género. Este compromiso se ha reflejado nítidamente en el **Estatuto de Autonomía** cuyos artículos 16 y 73.2 reconocen, respectivamente, el derecho de las andaluzas a una protección integral contra la violencia de género y la competencia compartida de la Comunidad Autónoma para diseñar medidas para la sensibilización, detección y prevención, así como para la puesta en marcha de servicios y recursos para la protección integral de las víctimas.

Este mandato se ha desarrollado a través de una ley específica, la **Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género**, que establece en su Disposición Adicional primera el sistema de evaluación de la misma mediante la elaboración de un informe anual propio. Ahora bien, el I Plan Estratégico incluye algunas medidas relativas a la lucha contra la violencia de género y por ello ha parecido pertinente incluir este apartado en el presente informe.

Entre las medidas previstas figuran varias que inciden también en el enfoque transversal de estas políticas como son el impulso de la **Comisión Institucional de Coordinación y Seguimiento de Acciones para la Erradicación de la Violencia de Género** y la creación del **Observatorio Andaluz de la Violencia de Género**.

Esta Comisión, constituida en octubre de 2009, es un órgano colegiado y amplio de participación recogido en el artículo 58 de la Ley 13/2007. En ella participan todas las Consejerías de la Junta de Andalucía, los Ayuntamientos, las asociaciones de mujeres y otras entidades que trabajan en la prevención del maltrato y en la atención a las víctimas. Sus objetivos fundamentales son coordinar, elaborar e impulsar propuestas y evaluar las medidas que se llevan a cabo en la Comunidad Autónoma contra la violencia de género.

El Observatorio se desarrolla en el Decreto 298/2010, de 25 de mayo, por el que se crea el Observatorio Andaluz de la Violencia de Género y se regula su composición y funcionamiento. Entre sus funciones se encuentra la realización de estudios e investigaciones sobre la violencia de género.

## III.2. AVANCES ESPECÍFICOS O SECTORIALES

Los avances en materia de transversalidad que se concretan en una sólida y coherente arquitectura de género, como se ha visto en los apartados anteriores, han centrado los esfuerzos durante estos tres años y medio de entrada en vigor de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía. Ahora bien, esta tarea incluye la elaboración del **I Plan Estratégico para la Igualdad de Género de Mujeres y Hombres**, como ya se ha mencionado.

El plan, recogido en la Ley 12/2007, es el instrumento estratégico-operativo que concreta los objetivos, ámbitos y medidas de actuación dentro del marco general de implementación de la transversalización de la igualdad de género en toda la administración andaluza.

Parte de **tres directrices estratégicas, transversalidad, conciliación y corresponsabilidad y empoderamiento de las mujeres**. Con estas directrices, además de indicar el camino que se quiere recorrer para alcanzar la igualdad real y efectiva, se señala el modo de recorrerlo: elaboración de políticas públicas que incorporen el enfoque integrado de género, y que, por tanto, sean políticas activas para la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, entendida esta como el reparto de responsabilidades y obligaciones de participación en todos los ámbitos posibles de la vida: el autocuidado y el cuidado, la familia, el empleo, el ocio, la cultura, la política, la economía, el deporte, la toma de decisiones.... Además, en este recorrido hay que contar con las mujeres, no se actúa sobre ellas, se actúa sobre la realidad de mujeres y hombres, contando con la participación en todo el proceso de las mujeres.

En definitiva, se trata de lograr el reparto en igualdad de los tiempos, los espacios y los recursos, teniendo en cuenta también las necesidades e intereses de las mujeres, así como sus aportaciones, para reducir las brechas de género existentes.

Estas tres directrices se hacen efectivas a través de 8 líneas de actuación, 36 objetivos y 316 medidas.

Líneas de actuación	Nº. objetivos	Nº. medidas
Integración perspectiva de género	4	22
Educación	6	46
Empleo	7	63
Conciliación y corresponsabilidad	3	30
Salud	3	36
Bienestar Social	6	58
Participación	4	42
Imagen y medios de comunicación	3	19
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>316</b>

Hay que destacar que los ámbitos del empleo y del bienestar social concentran el mayor número de objetivos y medidas. Esto se debe, sin duda alguna, a que son dos campos de especial incidencia para la igualdad real y efectiva con repercusiones claras en la vida de las mujeres. El empleo, porque la independencia económica que procura un trabajo remunerado sigue siendo un elemento esencial para la autonomía de las mujeres. Y el bienestar social, porque desde este ámbito se paliar los efectos negativos que provocan las desigualdades originadas en los otros campos.

Las ocho líneas de actuación coinciden con los distintos ámbitos reseñados en la Ley 12/2007. Al lado de las medidas de carácter estructural relativas a la transversalidad de género, las siete restantes recogen un conjunto de acciones específicas o sectoriales, enmarcadas, por tanto, en los campos competenciales -específicos y sectoriales- de los diferentes departamentos de la administración andaluza.



Este plan no es sólo un repertorio de objetivos y medidas, sino que presenta una detallada memoria económica por anualidades y líneas de actuación que asegura los recursos suficientes para su ejecución y pone de manifiesto, una vez más, el firme compromiso de la Junta de Andalucía con la igualdad y con el desarrollo transversal de las políticas de igualdad de género. El presupuesto global es de 2.978.546.527 euros, correspondiendo al año 2010 761.188.009 euros. En el siguiente cuadro se ofrece el detalle por líneas y años de este presupuesto:

<b>MEMORIA ECONÓMICA</b>					
<b>Línea de actuación</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>TOTAL</b>
Integración de la perspectiva de género	15.129.991	14.605.224	14.533.224	14.605.890	58.874.328
Educación	106.154.782	106.171.811	106.201.349	106.732.356	425.260.297
Empleo	122.142.111	116.097.998	114.264.804	114.836.128	467.341.041
Corresponsabilidad	405.754.205	406.872.765	407.228.375	409.264.517	1.629.119.862
Salud	25.442.893	25.445.198	26.284.414	26.415.836	103.588.341
Bienestar Social	64.468.515	64.439.175	64.439.849	64.762.048	258.109.587
Participación	20.578.772	4.054.776	4.080.868	4.101.272	32.815.688
Imagen y medios	1.516.740	652.989	632.246	635.407	3.437.382
<b>TOTAL</b>	<b>761.188.009</b>	<b>738.339.936</b>	<b>737.665.128</b>	<b>741.353.454</b>	<b>2.978.546.527</b>

Este plan partía de un detallado diagnóstico de situación y análisis de género, definía líneas de actuación, objetivos y medidas, todo ello con el presupuesto previsto, e incorpora, también, un sistema de seguimiento y evaluación que ha definido los indicadores pertinentes para ello. Así, el Plan Estratégico cuenta con un total

de 596 indicadores que permiten realizar un análisis exhaustivo tanto del proceso de implementación como de los resultados que se van obteniendo. Esto posibilita la elaboración de informes de seguimiento anuales. Ya se ha elaborado el correspondiente al año 2010 que, como se ha indicado al comienzo de este documento, ha sido una de las fuentes para la realización del presente informe. El proceso de seguimiento y evaluación previstos concluirán con una evaluación final.

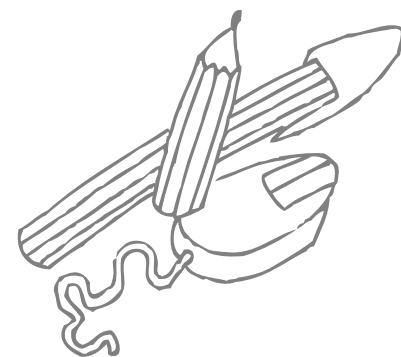
De manera concreta, y partiendo de los datos de 2010, en este apartado, se analizarán el desarrollo alcanzado en los ámbitos a los que hacen referencia estas siete líneas de actuación: Educación, Empleo, Conciliación y Corresponsabilidad, Salud, Bienestar Social, Participación e Imagen y Medios de comunicación. En este **primer año de ejecución** se ha logrado poner en marcha un número importante de las medidas previstas, 241, es decir, el 76,3% sobre el total. El alto nivel de ejecución señala **actuaciones en proceso**, pues los cambios estructurales y culturales que promueven las políticas de igualdad no se consiguen con acciones puntuales, sino con actuaciones sostenidas en el tiempo. Por ello, su desarrollo continuará al menos durante todo el período de vigencia del plan. Del mismo modo el nivel de inversión es alto, 700.228.891,94 euros, situándose el nivel de **ejecución presupuestaria en un 92%**. Se ha hecho un esfuerzo priorizando aquellas medidas más costosas o que exigían un mayor desarrollo temporal.

### III.2.1. Educación

La educación es un ámbito de especial transcendencia para propiciar el cambio estructural necesario del modelo social androcéntrico todavía dominante. Esto porque la educación sigue siendo un potente agente de socialización, un sistema que enseña a todas las niñas y niños cuáles son las normas, el imaginario, los estereotipos y valores que construyen nuestra realidad social, nuestra cultura compar-

En este **primer año de ejecución** se ha logrado poner en marcha 241 medidas, es decir, el 76,3% sobre el total

El % de ejecución presupuestaria es del 92 %, lo que se supone 700.228.891,94 euros



En el curso 2008-2009, la tasa de matriculación de mujeres es superior a la masculina en casi 9 puntos porcentuales en Segundo Ciclo de ESO, Bachillerato, Formación Profesional y 11 en enseñanzas universitarias de primer y segundo grado

El 61,5% del alumnado matriculado en el Bachillerato Artístico eran mujeres, mientras que el 78,9% de matrículas en Tecnología eran chicos. Frente al 60,9% de mujeres que cursan estudios de Humanidades y Ciencias Sociales, se encuentra un 21,1% que eligieron Bachillerato Tecnológico

tida. Enseña, en definitiva, cómo hemos de comportarnos y qué papeles podemos desempeñar.

Las mujeres han conquistado el derecho a participar en el sistema educativo. De tal modo que ya son mayoría en aquellos tramos no obligatorios. Así, por ejemplo en el curso 2008-2009, la tasa de matriculación de mujeres es superior a la masculina a partir del Segundo Ciclo de la E.S.O., con una diferencia de casi 9 puntos porcentuales en Segundo Ciclo de ESO, Bachillerato, Formación Profesional y 11 en enseñanzas universitarias de primer y segundo grado.

Esta incorporación masiva ha resultado decisiva para facilitar su participación en otros ámbitos como el empleo, la política o el arte. Ganada esta presencia, falta ahora avanzar en cuestiones más cualitativas como:

- Una **orientación académica-profesional sin sesgos de género**. Las orientaciones académicas de chicas y chicos han presentado un claro componente de género. Así las chicas se han concentrado en los estudios artísticos y de humanidades y en algunas ramas del campo de la salud; frente a los chicos que han sido mayoría en el campo tecnológico. Los datos del curso 2007-2008, así lo señalan: el 61,5% del alumnado matriculado en el Bachillerato Artístico eran mujeres, mientras que el 78,9% de matrículas en Tecnología eran chicos. Frente al 60,9% de mujeres que cursan estudios de Humanidades y Ciencias Sociales, se encuentra un 21,1% que eligieron Bachillerato Tecnológico.

En la Universidad se repiten estos sesgos de género, ya que en el curso 2008/2009, más de la mitad de las mujeres universitarias se decantan por las Ciencias Sociales y Jurídicas (59,9%), seguidas de las Ciencias de la Salud (12,7%). El resto se distribuye en las distintas ramas educativas, dejando en última posición las Ciencias Experimentales y Técnicas. De todas las mujeres universitarias sólo el 10,4% decide estudiar alguna enseñanza técnica frente al 37,5% de hombres.

Sin embargo, resulta relevante el cambio que se produce en Bachillerato Tecnológico en el curso 2009-2010, cuando las mujeres pasan de una presencia del 21% en el curso 2007-2008 al 45,8%. Así mismo, los hombres han pasado de un 51,5% al 70,2 en Bachillerato de Ciencias de la naturaleza y Salud con respecto al mismo periodo. Es necesario ver si esta tendencia se consolida en los próximos años, pues es un hecho muy positivo que puede contribuir activamente a poner fin a la segregación horizontal en el mundo laboral.

Seguramente hay varios factores que explican este cambio, este avance, entre los que se encuentra el trabajo que se viene realizando en coeducación. Ahora bien, estamos ante una nueva generación de mujeres jóvenes que han nacido en y con la tecnología y sobre las que inciden las campañas realizadas por los organismos de igualdad para promover su acceso al ámbito tecnológico. Los ordenadores, los móviles y las consolas de todo tipo forman parte de la vida diaria de chicas y chicos. Es cierto que, de acuerdo con los datos disponibles sobre uso de TICs, el uso que hacen de estas tecnologías unas y otros es diferente, pero también nos dicen que a estas edades no hay una excesiva brecha de acceso. Este “crecer” con las TICs, en un ambiente favorecedor de su uso, puede estar acabando con lo que se ha denominado “tecnofobia” femenina, y se inicie una etapa de “tecnofilia” que nos lleve desde el uso hacia el conocimiento y profesionalización en TICs de las mujeres.

- **La eliminación de estereotipos sexistas en los materiales educativos**, en la organización de los espacios, en la asignación de puestos de responsabilidad y un largo etcétera. En definitiva, se trata de lograr que la **Coeducación** entre realmente en nuestras aulas a través de diferentes medidas dirigidas a los distintos miembros de la comunidad educativa, al currículo y los materiales en los que se explicita, siguiendo la línea iniciada en el año 2005 por el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Educación.

En el curso 2008/2009, más de la mitad de las mujeres universitarias se decantan por las Ciencias Sociales y Jurídicas (59,9%), seguidas de las Ciencias de la Salud (12,7%)

De todas las mujeres universitarias sólo el 10,4% decide estudiar alguna enseñanza técnica frente al 37,5% de hombres

- **Formación del profesorado.** La Coeducación no es más que la Educación impregnada ya del principio de igualdad de trato y no discriminación de mujeres y hombres. Es una educación en que la igualdad es principio rector, fin y medio. La Coeducación no suele estar todavía presente en la formación inicial del profesorado, o, al menos, no suele ocupar un papel relevante. Por ello, la formación continua juega un papel determinante. De hecho hay que conjugar estas dos estrategias: la inclusión de la coeducación en la formación inicial del profesorado y en la continua, para poder generalizarla en todo el sistema educativo.

Todas estas cuestiones están presentes en las 46 medidas que recoge el Plan Estratégico dirigidas específicamente al ámbito educativo; 29 de estas medidas ya se han puesto en marcha de forma progresiva, lo que supone un 63% del total. Se ha superado el presupuesto previsto inicialmente, con un nivel de ejecución del 109,8%.

Su implementación ha supuesto una oferta variada en la que han participado 5 Consejerías y 24 órganos directivos, y se ha dirigido fundamentalmente a las AMPAS, los centros educativos, el alumnado y el profesorado. Es importante destacar la colaboración existente entre el IAM y la Consejería de Educación para la formulación de propuestas y su ejecución. En los dos cuadros siguientes se ofrece un resumen de esta línea de actuación y de su nivel de ejecución:

<b>LÍNEA 2: EDUCACIÓN</b>	
Nº. objetivos	6
Nº. medidas	46
Nº. Consejerías implicadas	5
Nº. Órganos implicados	24
Presupuesto previsto 2010	106.154.782 euros

**LÍNEA 2: GRADO DE EJECUCIÓN 2010**

	<b>Absoluto</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Medidas	29	63
Presupuesto	116.543.550,50 euros	109,8

La formación y sensibilización de los distintos agentes que participan en el sistema educativo, la orientación sin sesgos de género y la convivencia, así como asentar una mínima estructura en los centros escolares que impulse la educación en igualdad y el ámbito universitario han sido los ejes centrales de la mayor parte de las medidas implementadas en este primer año de ejecución del Plan Estratégico.

Las medidas de sensibilización y formación se han reforzado mutuamente para avanzar hacia una escuela coeducativa, complementándose y permitiendo llegar a un número importante de miembros de la comunidad educativa y de otros agentes del entorno que también interactúan con ella: alumnado, profesorado, personas coordinadoras del Plan de Coeducación, equipos directivos, departamentos de orientación, AMPAS, mediadores y mediadoras juveniles, asociaciones de mujeres. Sólo en el año 2010 han participado en las distintas acciones formativas más de **10.500 personas del ámbito educativo**.

Se han combinado formatos y canales muy variados: cursos, jornadas, talleres, seminarios, grupos de trabajo, campañas...; presenciales, semipresenciales y online; realizándose cerca de **450 acciones formativas** en el ejercicio 2010.

Se han abordado algunas de las cuestiones más relevantes en igualdad: coeducación, plan de acción tutorial, gestión coeducativa de los centros escolares, violencia de género, educación afectivo-sexual, desarrollo curricular, plan de convivencia, visibilización e incorporación de las mujeres y sus aportaciones al currículo, y corresponsabilidad en el empleo y en el cuidado, entre otros; elaborándose, además materiales específicos entre los que se encuentran: “*La igualdad, un trabajo en equipo*” que

Sólo en el año 2010 han participado en las distintas acciones formativas más de **10.500 personas del ámbito educativo**

Se han realizado cerca de **450 acciones formativas** en el ejercicio 2010 en materia de Igualdad y Coeducación

En el programa **FORMA JOVEN** han participado más de 700 centros educativos de todo el territorio andaluz durante el curso 2009-2010

3.078 centros educativos imparten ya Cambios sociales y género

integra tres publicaciones dirigidas cada una de ellas, al profesorado, al alumnado y al ámbito familiar; “Abre los ojos: *El amor no es ciego*”; y “*Propuesta de intervención en materia de coeducación y prevención de la violencia de género*”. De todos los materiales se han enviado al menos dos ejemplares a cada centro educativo.

En esta línea de trabajo, también, se ha reforzado la participación de las asociaciones de mujeres y de jóvenes impartiendo talleres en los centros, realizando labores de mediación, etc. Por la especial importancia que la educación afectivo sexual tiene en las relaciones entre chicas y chicos se puede destacar el **programa FORMA JOVEN** en el que participan tres Consejerías, Educación, para la Igualdad y Bienestar Social y Salud. Este programa, centrado en la adquisición de hábitos de vida saludables por parte de la gente joven, tiene tres áreas de intervención entre las que destaca el área afectivo-sexual. En el año 2010, casi el 50% de las asesorías realizadas ha sido sobre este tema. En este programa han participado más de 700 centros educativos de todo el territorio andaluz durante el curso 2009-2010.

Dentro del apartado de formación del profesorado es necesario destacar la **inclusión en la formación inicial de materias sobre igualdad de género y coeducación**, como en el Master de profesorado de Secundaria, Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas que se imparte en 4 Universidades andaluzas.

Por otra parte, y ya en lo que se refiere al currículo escolar se está dando **un impulso significativo a la incorporación de contenidos de igualdad no sólo en todas las asignaturas, sino también con la formalización de materias optativas tales como Cambios sociales y Género, y Proyectos Integrales** en temas de género. 3.078 centros imparten ya Cambios sociales y género. Se han realizado jornadas formativas provinciales y encuentros del profesorado de estas materias, creado grupos de trabajo y elaborado materiales específicos.

Del mismo modo, es reseñable tanto en Educación Primaria, como en Secundaria y en Formación Profesional la integración de la perspectiva de género en las **acciones de fomento de la cultura emprendedora a través de diversos programas recogidos en el Plan de Fomento de la Cultura Emprendedora**

- Programa Emprende Joven.
- Programa Empresa Joven Europea.
- Programa Ícaro.
- Programa Una Empresa en mi Escuela.

En el curso 2009-2010 han participado 15.500 estudiantes en estos programas, 7.000 chicos y 8.500 chicas.

Este tipo de iniciativas inciden de forma concreta en la **orientación profesional sin sesgos de género**. Para ello, además, se han puesto en marcha otras medidas como:

- Diversas acciones de sensibilización.
- Programa de Transición de la etapa Primaria a Secundaria.
- Programa de Orientación Académica y Vocacional, coordinado desde los Equipos Técnicos Provinciales de orientación Educativa y Profesional, de las Delegaciones Provinciales de Educación.
- Programa Orienta, en colaboración con la Consejería de Empleo.

Las acciones de sensibilización para la diversificación profesional sin sesgos de género han contado con la participación de un número importante de alumnas y alumnos de diversas modalidades educativas, 460.365, en el último curso escolar. En el cuadro adjunto se ve la distribución por sexo y modalidad educativa con una mayor participación de mujeres que hombres en estas acciones:

### Programa Emprende Joven.

### Programa Empresa Joven Europea.

### Programa Ícaro.

### Programa Una Empresa en mi Escuela.

En el curso 2009-2010 han participado 15.500 estudiantes en estos programas, 7.000 chicos y 8.500 chicas.



Las acciones de sensibilización para la diversificación profesional sin sesgos de género han contado con la participación de alumnas y alumnos de diversas modalidades educativas, 460.365, en el último curso escolar

La designación de responsables de coeducación en los centros educativos es ya una realidad en **4.002 centros** de toda Andalucía

NÚMERO Y TIPOLOGÍA DE PERSONAS QUE PARTICIPAN EN LAS CAMPAÑAS O ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN			
	Hombres	Mujeres	Total
Bachillerato en centros públicos	37.652	47.452	85.104
Ciclos Formativos en centros públicos	35.687	34.798	70.485
PCPI en centros públicos	7.695	3.138	10.833
Alumnado con n.e.e. en centros públicos	36.990	20.995	57.985
Alumnado en centros de educación permanente de personas adultas	51.487	104.537	156.024
Alumnado en Escuelas Oficiales de Idiomas	20.622	36.407	57.029
Alumnado en Conservatorios de Música	10.838	12.067	22.905
<b>Total</b>	<b>200.971</b>	<b>259.394</b>	<b>460.365</b>

Es importante hacer mención de la designación de **responsables de coeducación** en los centros educativos. Esta iniciativa, que nace en el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Educación, es ya una realidad en 4.002 centros de toda Andalucía. Esta figura es comparable a las Unidades de Igualdad de las Consejerías en tanto en cuanto que son las personas responsables de impulsar la coeducación en cada centro escolar. En este sentido tiene un carácter estructural importante para la transversalidad de la igualdad de género en el sistema educativo. Desde la Consejería de Educación y el IAM se refuerzan las coordinaciones de coeducación a través de acciones formativas específicas -en el último curso se han realizado 380-, de la creación de una Red andaluza y el diseño de un portal para la autoformación, el intercambio de experiencias, etc..

Dentro de esta línea instrumental para el impulso de la coeducación se puede incluir la participación del Instituto Andaluz de la Mujer en el **Consejo Escolar de Andalucía**.

La Universidad ha sido otro espacio de intervención relevante en el que se han llevado a cabo diversas medidas dirigidas promover la transversalidad de la igualdad de mujeres y hombres, a romper con el techo de cristal imperante aún y a la incorporación de materias de igualdad en los currículos universitarios.

**Las Unidades de Igualdad de Género en las Universidades públicas andaluzas** son un instrumento básico para el impulso de las políticas de igualdad en este ámbito. Su creación se establece en 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 (LOMLOU). De manera paralela a las Unidades de Igualdad de Género de la administración autonómica, estas unidades tienen como finalidad integrar la transversalidad de género en la Universidad tanto en lo que se refiere a su organización y personal como a las enseñanzas que se imparten y la labor investigadora que realizan. El objetivo es que las Universidades se conviertan también en un **agente proactivo de igualdad**.

A lo largo de 2010, éstas han vivido un proceso de consolidación que ha permitido que se cierre este año con **9 Unidades** en las siguientes Universidades: U. Almería, U. Cádiz, U. Córdoba, U. Granada, U. Huelva, U. Jaén, U. Málaga, U. Sevilla y U. Pablo de Olavide, con un total de 24 personas trabajando en ellas.

EL IAM, en su función de coordinador e impulsor de las políticas de igualdad en la Junta de Andalucía, ha puesto en marcha un programa de apoyo específico a través de acciones formativas y asesoramiento técnico, además de apoyo logístico y económico. Este programa está teniendo resultados muy positivos. Así, diversas universidades están elaborando diagnósticos de igualdad como elemento de conocimiento y análisis de la realidad y paso previo a la realización de planes de igualdad. Además se han definido los instrumentos necesarios para la elaboración de estos planes de igualdad, que ya son una realidad en algunas Universidades andaluzas.

En 2010, se consolidaron las Unidades de Igualdad de Género en 9 Universidades Públicas de Andalucía

Desde 2008 a 2010, la brecha existente ha disminuido sólo en 3 puntos, contando en la actualidad con un 18,7% de catedráticas

Se han puesto en marcha acciones positivas que han logrado que **8.075 investigadoras** se hayan incorporado a los equipos de I+D+I

El techo de cristal no sólo se manifiesta en los puestos directivos del equipo rectoral, tal y como se ve en el apartado de “Participación”, sino también en la escala del profesorado y en los **equipos de investigación**. En el Contrato Programa de las Universidades se han introducido diversas acciones positivas para lograr un aumento del número de catedráticas, terreno en el que los avances son todavía lentos, pues desde 2008 a 2010, la brecha existente ha disminuido sólo en 3 puntos, contando en la actualidad con un 18,7% de catedráticas. Un avance más significativo se ha dado en el campo de la investigación. A través de la Orden de 1 de diciembre de 2007, por la que se establecen las bases reguladoras del Programa de Incentivos a los Agentes del Sistema Andaluz del Conocimiento y se efectúa su convocatoria para período 2008 – 2013 y de la ORDEN de 3 de septiembre de 2007, por la que se regula el funcionamiento del Registro Electrónico de Agentes del Sistema Andaluz del Conocimiento para los Grupos de Investigación, se han puesto en marcha acciones positivas que han logrado que **8.075 investigadoras** se hayan incorporado a los equipos de I+D+I.

Finalmente y por lo que se refiere al **currículo universitario** se ha logrado incluir materias de igualdad de género en las siguientes titulaciones: Trabajo Social, Educación Social, Enfermería, Derecho, Ciencias de la Educación, Ciencias del Trabajo y Ciencias de la Salud. Paralelamente se está impulsando la formación de postgrado en igualdad de género, presente en este momento prácticamente en todas las Universidades andaluzas. En 2010 se han celebrado 1 curso de especialista, 10 master y 1 programa de doctorado. Estas medidas tienen una especial incidencia en el medio plazo pues aseguran que la igualdad de mujeres y hombres esté presente en la formación inicial de diferentes profesionales, con lo que significa de aporte en su ejercicio profesional.

### III.2.2. Empleo

El empleo es, sin duda alguna, la máxima preocupación y prioridad del Gobierno de Andalucía. La crisis que se inicia en el sistema financiero internacional, tiene en España unos efectos severos en el empleo, fundamentalmente por el estallido de la burbuja inmobiliaria que ha colapsado un sector hasta ese momento de fuerte dinamismo y crecimiento. Esto ha traído consigo una gran pérdida de puestos de trabajo masculinos fundamentalmente en la construcción, pero también en otros sectores industriales.

Los datos de estos últimos años reflejan como el empleo femenino ha resistido mejor los embates de la crisis, creciendo incluso **la tasa de actividad** de 2008 a 2010 en torno a los 4 puntos. Esto muestra que se ha logrado la consolidación de la incorporación de las mujeres al empleo, y que a pesar de la crisis se sigue avanzando en este terreno. Hay otros datos interesantes que parecen señalar cambios de tendencias significativos que refuerzan la afirmación anterior y la amplían. Apuntan a que las mujeres no sólo se incorporan cada vez más al mercado de trabajo, sino que no quieren abandonarlo para la crianza. Así, se observa una disminución del abandono del empleo de las mujeres con estudios universitarios entre 30 y 44 años (la edad media de maternidad en Andalucía está, en 2009, en los 30,6 años), y un descenso de 3,7 puntos entre 2008 y 2010 entre las mujeres que se dedicaban exclusivamente a las labores del hogar.

Recuperar empleo es una medida urgente y para ello se están llevando a cabo tanto por el Gobierno Central como por la Junta de Andalucía reformas estructurales que permitan regresar a la senda del crecimiento y del empleo. Es importante en este proceso de cambio, y a pesar de la dureza de esta crisis y de cómo afecta a la vida de las personas y de las familias, no repetir los errores ya cometidos. Se debe convertir este duro momento en una oportunidad para realizar un cambio de modelo productivo tal y como marca la Ley de Economía Sostenible.



La tasa de actividad ha crecido de 2008 a 2010 en torno a los 4 puntos

Se observa una disminución del abandono del empleo de las mujeres con estudios universitarios entre 30 y 44 años, y un descenso de 3,7 puntos entre 2008 y 2010 entre las mujeres que se dedicaban exclusivamente a las labores del hogar

El coste laboral masculino es entre un 9% y 13% mayor que el femenino en el año 2006

Un cambio que necesariamente incluye la eliminación de las discriminaciones y desigualdades que aún persisten en el mercado laboral. Porque la igualdad es una cuestión de justicia, es un derecho, pero también es una cuestión de eficiencia y de recursos humanos, de sostenibilidad del sistema. Los datos existentes sobre costes salariales de mujeres y hombres para las empresas andaluzas muestran con claridad, además, que el coste laboral masculino es entre un 9% y 13% mayor que el femenino en el año 2006<sup>17</sup>. El mito del alto coste laboral de las mujeres se derrumba en cuanto se quiere ver la realidad y se realiza un análisis serio y sin prejuicios.

Nadie puede pensar que se puede salir de esta crisis con más desigualdad y sin contar con las mujeres, no puede haber excusas que culpabilicen a las mujeres de quedarse fuera del empleo. Todo lo contrario, esta crisis ha sido producida por la depredación de un sistema desigual que no las tenía en cuenta. El compromiso de la Junta de Andalucía con la igualdad de género real y efectiva, la profunda convicción de que las mujeres no han estado en el origen de la crisis y que son parte insoslayable de su solución, de que sólo con igualdad de género, con una concepción inclusiva y solidaria de la sociedad, se puede producir el cambio de modelo productivo necesario, ha llevado a incluir la perspectiva de género en todas las estrategias y medidas de empleo que se están llevando a cabo.

Hay que señalar que, el Plan Estratégico, marco de todas estas medidas, incluye actuaciones relacionadas con el acceso al empleo y sobre todas aquellas cuestiones en las que todavía persisten desigualdades o discriminación: permanencia, condiciones laborales, reingreso tras la maternidad o excedencia por cuidado, promoción, brecha salarial, colectivos de mujeres con especiales dificultades de empleabilidad, conciliación, etc.

---

17 VVAA, Diferencias de coste laboral por género y sus componentes para las empresas en Andalucía. Sevilla, Consejería de Economía, Innovación y Ciencia. Dirección General de Fondos Europeos y Planificación, 2010.

Todo esto se recoge en **63 medidas** específicas en el ámbito del empleo, en las que participan todas las Consejerías y 37 órganos directivos. Ya se han puesto en marcha 50, lo que representa el 79,4% sobre el total y suponen un gasto de 53.432.038,52 euros, como se muestra en estos cuadros:

LÍNEA 3: EMPLEO	
Nº. objetivos	7
Nº. medidas	63
Nº. Consejerías implicadas	13
Nº. Órganos implicados	37
Presupuesto previsto 2010	122.142.111 euros

LÍNEA 3: GRADO DE EJECUCIÓN 2010		
	Absoluto	Porcentaje (%)
Medidas	50	79,4
Presupuesto	53.432.038,52 euros	43,7

Sin la menor duda, una de las medidas de mayor calado es la inclusión en el **VII Acuerdo de Concertación Social de Andalucía** (noviembre 2009) de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como objetivo transversal que, además, se sustancia en medidas específicas dirigidas a fomentar el empleo femenino, a promover el acceso y mantenimiento en el empleo de hombres y mujeres de manera igualitaria, a eliminar todo tipo de discriminación laboral y a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todas las personas trabajadoras. Del mismo modo se prevén acciones para el fomento de la responsabilidad social en materia de igualdad de género, y para promover la igualdad de género en el marco de las relaciones laborales y la negociación colectiva.

**El Servicio de Defensa Legal**, ha atendido en el año 2010, 2.183 consultas

La brecha salarial persiste aunque va reduciéndose paulatinamente. Entre 2008 y 2009 se ha producido un descenso de 627 euros

La presencia de mujeres en las mesas de negociación es una realidad en más de 100, lo que representa el 47,84 de los convenios firmados en 2010. La presencia de mujeres y hombres sólo es equilibrada en el 10,52% de los convenios firmados.

La firma de este acuerdo es realmente significativa en los momentos actuales, pues implica el esfuerzo conjunto de la Junta de Andalucía, el empresariado y los sindicatos andaluces para sentar las bases sólidas de la recuperación, y que en estos momentos se encuentre plenamente incorporada la igualdad de género.

Se han puesto en marcha diferentes servicios y recursos, entre los que se encuentra el **Servicio de Defensa Legal**. Este servicio ha incrementado sustancialmente el número de consultas desde 2007, atendiendo en el año 2010, 2.183 consultas.

SERVICIO DEFENSA LEGAL. CONSULTAS	
2007	1.665
2008	2.090
2009	2.050
2010	2.183
<b>TOTAL</b>	<b>7.988</b>

El Servicio de Defensa Legal, impulsado por el Instituto Andaluz de la Mujer en colaboración con los sindicatos mayoritarios, UGT y CCOO, ofrece asesoramiento e intervención gratuita de defensa jurídica y procesal ante cualquier tipo de discriminación laboral por razón de sexo, entre las que se incluye el acoso sexual o la discriminación salarial.

La **brecha salarial** persiste aunque va reduciéndose paulatinamente. Si atendemos al salario medio anual entre 2008 y 2009 se ha producido un descenso de 627 euros.

DISMINUCIÓN BRECHA SALARIAL 2008 – 2009 EN ANDALUCÍA						
Salario medio anual	2008			2009		
	hombres	mujeres	brecha	hombres	mujeres	brecha
	17.903	12.447	-5.456	17.649	12.820	-4829

Varios factores han contribuido a esta disminución: una mayor sensibilización y formación sobre igualdad de mujeres y hombres por parte de sindicatos, empresas y los propios trabajadores y trabajadoras; la puesta en marcha de planes y la inclusión de cláusulas de igualdad en los convenios colectivos, así como las labores de control que se están realizando desde la Junta de Andalucía.

Los **convenios colectivos** y su negociación son otra cuestión relevante dentro de esta línea de actuación. Se han establecido acciones de colaboración con los principales sindicatos, impartido cursos de formación específicos en los que han participado 271 personas en el año 2010, realizado 421 acciones de sensibilización y difusión de buenas prácticas, promovido la presencia de mujeres en las mesas de negociación, actuando ya en más de 100, lo que representa el 47,84 de los convenios firmados en 2010, aunque la presencia de mujeres y hombres sólo es equilibrada en el 10,52% de los convenios firmados.

También cabe destacar por su especial incidencia, el **Tutor Interactivo para la Negociación colectiva TINECO**, desarrollado por el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. Incluye un banco de cláusulas de convenios colectivos, actualizadas permanentemente, entre las que se encuentran las destinadas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

Es de reseñar que en la estrategia de un empleo en igualdad está resultando clave la colaboración entre la Consejería de Empleo y para la Igualdad y Bienestar Social para desarrollar conjuntamente diversos programas y actuaciones como **CUALIFICA** dirigido específicamente a la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género que cuenta con un porcentaje de inserción del 67,6%.

El Programa **UNIVERSEM**, cofinanciado con el Fondo Social Europeo se dirige a la mejora de la empleabilidad de universitarias a través de itinerarios integrados de inserción que contemplan formación y prácticas en empresas. Este programa se desarrolla en colaboración con las 9 universidades andaluzas y en él han participado 1.206 universitarias entre 2008 y 2010.

**El Tutor Interactivo para la Negociación colectiva TINECO.** Incluye un banco de cláusulas de convenios colectivos, entre las que se encuentran las destinadas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación

Programas y actuaciones como **CUALIFICA** cuenta con un porcentaje de inserción del 67,6%

**En el programa UNIVERSEM** han participado 1.206 universitarias entre 2008 y 2010.



Las **Unidades de Empleo de Mujeres** han atendido en 2010 a 27.630 mujeres, y se han insertado en el mercado laboral 2.843 mujeres

**IGUALEM.** Han participado 1.037 personas en las acciones formativas realizadas, se ha asesorado a 105 empresas sobre la elaboración de planes de igualdad y realizado el seguimiento a 21

**El servicio de asesoramiento a emprendedoras y empresarias (SERVAEM)** ha asesorado a 1.594 empresarias y emprendedoras y facilitando la creación de 183 empresas

Por su parte, las Unidades de Empleo de Mujeres (UNEM) tienen como objetivo el acceso al empleo de colectivos de mujeres con especiales dificultades: de etnia gitana, con discapacidad, del medio rural, etc.. Estas unidades componen una red de atención municipal distribuida en 109 municipios. Sólo en el año 2010 han participado en este programa 27.630 mujeres, y se han insertado en el mercado laboral 2.843 mujeres. Se ha realizado una inversión por parte del IAM, en cofinanciación con el Fondo Social Europeo, de más de 2,9 millones.

Trabajar la actividad empresarial, bien para que las mujeres creen empresa, bien para que las empresas incorporen la igualdad a su organización y gestión, son dos aspectos clave que deben potenciarse. Las empresas generan empleo, crean riqueza, desarrollo y actividad, y contribuyen a articular el territorio pues forman parte del entramado social y deben implicarse en él. El Instituto Andaluz de la Mujer cuenta con dos programas dirigidos al ámbito de la empresa: **IGUALEM** y **SERVAEM**. El primero de ellos, actúa como una consultoría para la puesta en marcha de planes de igualdad asesorando a toda aquella empresa que lo solicite. En el año 2010, han participado 1.037 personas en las acciones formativas realizadas, se ha asesorado a 105 empresas sobre la elaboración de planes de igualdad y realizado el seguimiento a 21. Estos datos suponen un incremento de participación del 49,6% respecto a 2009.

El servicio de asesoramiento a emprendedoras y empresarias (SERVAEM) tiene en la actualidad un doble objetivo: apoyar a las emprendedoras andaluzas en el proceso de puesta en marcha de una empresa y asesorar a la red territorial de apoyo a personas emprendedoras para la integración de la perspectiva de género en los programas de creación de empresas. Los datos de 2010 ponen de relieve su éxito.

**1.594** empresarias y emprendedoras asesoradas.

**183** empresas creadas.

**2.285** participantes en las diferentes acciones formativas realizadas.

**401** empresarias participantes en la II Conferencia y en la IV Feria Internacional de Empresas de Mujeres “Generadora 2010”.

**476** subvenciones concedidas con una inversión de 1.860.000 euros.

**467** nuevas autónomas.

**1** red de cooperación de empresarias y emprendedoras andaluzas.

Además se han puesto en marcha un conjunto de medidas dirigidas al impulso de medidas de igualdad a través de las acciones de **Responsabilidad Social Corporativa**. Entre estas sobresalen: el Portal de Responsabilidad Social y Recursos Humanos, la celebración del I Congreso Andaluz de Responsabilidad Social Corporativa y la concesión de Distinción al mérito en el ámbito Laboral en Andalucía.

La Consejería de Empleo, plenamente implicada en la transversalización de la igualdad en sus políticas, no sólo participa en las medidas y programas señalados, sino que también ha puesto en marcha otras iniciativas relevantes. Un número importante de ellas están relacionadas con la conciliación de la vida personal y laboral y se abordarán en el siguiente epígrafe. En este apartado es interesante destacar el Programa para impulsar proyectos promovidos por las Corporaciones Locales en el marco de los **Nuevos Yacimientos de Empleo** (orden 6 de abril de 2009). Su finalidad es la creación de empleo en nuevos yacimientos, potenciando el desarrollo endógeno y entre sus objetivos está la contratación de mujeres. Está dirigido a iniciativas experimentales e innovadoras de los Ayuntamientos y marca

Acciones en materia de **Responsabilidad Social Corporativa**; el Portal de Responsabilidad Social y Recursos Humanos, la celebración del I Congreso Andaluz de Responsabilidad Social Corporativa y la concesión de Distinción al mérito en el ámbito Laboral en Andalucía

El 30% de las enfermedades profesionales están ligadas a cuestiones de género.

Se han llevado a cabo 532 acciones de sensibilización específicas sobre género y salud laboral.

Se ha formado a 6.016 personas cuidadoras en prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género

El acoso sexual y por razón de sexo se ha incorporado en 85 convenios que representan el 40,67% de los convenios firmados en 2010

un camino de colaboración para la transversalización de las políticas de igualdad en el empleo en el ámbito local.

**La Prevención de Riesgos Laborales y Salud y Seguridad Laboral desde una perspectiva de género ha sido otro punto fuerte durante el año 2010. Entre las principales medidas ejecutadas destacan: la creación del Laboratorio-Observatorio de Condiciones de Trabajo desde la perspectiva de género;** la elaboración desde una perspectiva de género del protocolo específico de reconocimiento médico del personal docente, del protocolo de detección e intervención ante situaciones de acoso laboral en la Administración Pública de la Junta de Andalucía, del manual de formación de personas delegadas de prevención y del catálogo de buenas prácticas en riesgos psicosociales. Estas actuaciones han permitido que en los 12.000 reconocimientos realizados a trabajadoras de la Administración andaluza se detectaran un 30% de enfermedades profesionales ligadas a las cuestiones de género. Además se han llevado a cabo 532 acciones de sensibilización específicas sobre género y salud laboral y se ha formado a 6.016 personas cuidadoras en prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género.

De manera concreta **se ha abordado el acoso sexual y el acoso por razón de sexo que tienen graves consecuencias tanto en la salud de las mujeres que lo sufren como en las empresas en las que se dan estas situaciones.** Se han hecho protocolos, guías, acciones de sensibilización y formación al personal sindical y de las empresas, especialmente a los departamentos de recursos humanos. El acoso sexual y por razón de sexo se ha incorporado en 85 convenios que representan el 40,67% de los convenios firmados en 2010.

**La mayor significación del papel de las mujeres en las tareas de cuidado del hogar no remuneradas, circunstancia que supone una limitación para su participación en términos de igualdad en el mercado de trabajo, hace necesario reco-**

ger en este informe los resultados de la medida fiscal autonómica del IRPF de deducción por ayuda doméstica, correspondiente al 15% del importe satisfecho a la Seguridad Social por la cotización anual de la persona empleada de hogar, en concepto de cuota fija de la persona empleadora. Dado que para la deducción de esta medida uno de los requisitos exigidos a las familias –cónyuges o parejas de hecho- es que ambos estén trabajando, indirectamente se está apoyando la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y la conciliación de la vida familiar. De esta deducción también se benefician las familias monoparentales y monomarentales, exigiéndose el mismo requisito de percepción de rendimientos de trabajo o de actividades económicas, y la misma pretensión de efecto. En la campaña de renta de 2008, los sujetos pasivos beneficiarios de esta deducción ascendieron a 1.860 personas, 889 hombres y 971 mujeres. La deducción media aplicada fue de 175,27 euros.

Un conjunto de variadas acciones con un único objetivo: la igualdad en el empleo. El acceso a un trabajo remunerado, un **empleo digno y de calidad** es un factor decisivo para que las mujeres puedan desarrollar proyectos de vida autónomos, propios. Las posibilidades que esto abre son tan importantes que aún hoy es necesario no perder de vista el carácter instrumental que el empleo tiene en la vida de las personas, y especialmente en la vida de las mujeres que han visto negado durante demasiado tiempo su derecho a vivir autónomamente.

Esta preocupación se ve nítidamente en el número y en las temáticas concretas de proyectos del Fondo G+, que se centran en el empleo con perspectiva de género: análisis de las ramas productivas y la creación de empresas en el actual panorama laboral, el análisis diferencial de la demanda de empleo entre mujeres y hombres, o el estudio del empleo medioambiental en la Comunidad. Sus resultados aportarán nuevo conocimiento y propuestas para ser incorporadas en este ámbito.

En la campaña de renta de 2008, los sujetos pasivos beneficiarios de la deducción por ayuda doméstica ascendieron a 1.860 personas, 889 hombres y 971 mujeres. La deducción media aplicada fue de 175,27 euros

En 2009 todavía el 92,4% de las personas que abandonan su empleo para dedicarse al cuidado de personas dependientes, son mujeres frente un 7,6% de hombres.

Las mujeres desempeñan el 76,7% de las jornadas a tiempo parcial.

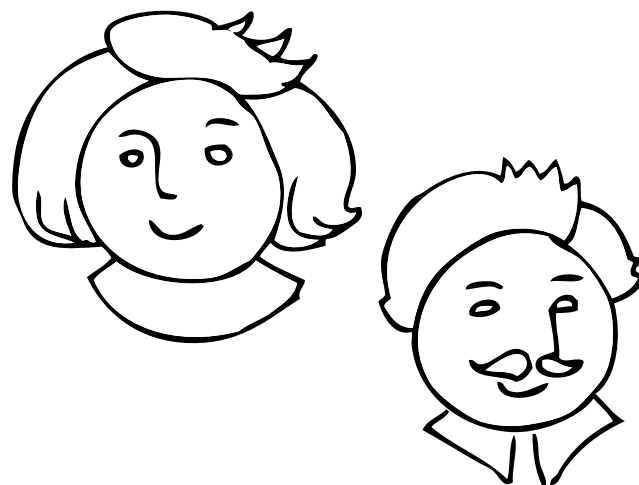
El 96,4% de las personas que tienen que trabajar a tiempo parcial por cuidado de personas son mujeres, frente a un 3,5% de hombres.

Las mujeres dedican al día 4,46h. al hogar y la familia frente los hombres que sólo dedican a estas mismas tareas 1,24h. diarias.

### III.2.3. Conciliación y corresponsabilidad

Las mujeres siguen cuidando; mejor dicho, siguen siendo las responsables sociales únicas del cuidado. Esto significa que si pueden compatibilizar su responsabilidad con otras tareas, podrán realizarlas; si no, deberán dedicarse al cuidado. Esto no es un relato del pasado, sino del presente.

A pesar de los datos alentadores dados acerca de la reducción de universitarias que abandonan el empleo en la etapa reproductiva, en 2009 todavía el 92,4% de las personas que abandonan su empleo para dedicarse al cuidado de personas dependientes, son mujeres frente un 7,6% de hombres. En 2010, las mujeres desempeñan el 76,7% de las jornadas a tiempo parcial. El 96,4% de las personas que tienen que trabajar a tiempo parcial por cuidado de personas son mujeres, frente a un 3,5% de hombres. Las mujeres dedican al día 4,46h. al hogar y la familia frente los hombres que sólo dedican a estas mismas tareas 1,24h. diarias. Este es un dato preocupante pues señala un aumento de la brecha de casi un punto.





Fuente: INE

Distribución de actividades en un día promedio según actividades principales (1 dígito) y sexo. HORAS DIARIAS	2002-2003			2009-2010		
	Hombres	Mujeres	Brecha	Hombres	Mujeres	Brecha
0 Cuidados personales	11:40:00	11:27:00	-0,13	11:34	11:29	-0,05
1 Trabajo remunerado	2:39:00	1:33	-1,06	3:26	1:13	-2,13
2 Estudios	0:43	0:51	0,08	0:50	0:49	-0,01
3 Hogar y familia	1:56	4:05	2,49	1:24	4:46	3,22
4 Trabajo voluntario y reuniones	0:12	0:15	0,03	0:12	0:18	0,06
5 Vida social y diversión	1:13	1:08	-0,05	1:40	1:39	-0,01
6 Deportes y actividades al aire libre	0:45	0:33	-0,12	0:54	0:33	-0,21
7 Aficiones e informática	0:45	0:24	-0,21	0:24	0:11	-0,13
8 Medios de comunicación	2:57	2:39	-0,18	2:21	2:01	-0,2
9 Trayectos y empleo del tiempo no especificado	1:10	1:06	-0,04	1:14	1:01	-0,13

La igualdad real y efectiva de mujeres y hombres se dirime en los **desiguales usos del tiempo**. El tiempo es el elemento clave para posibilitar la participación; sin tiempo no hay presencia posible. Los hombres históricamente han delegado su cuidado y el cuidado de las personas dependientes de su entorno de quienes son responsables (menores, personas adultas con dependencia), en las mujeres. La sociedad y los poderes públicos han colaborado y fomentado esta estrategia desresponsabilizándose también del cuidado de las personas dependientes. Esto significa una liberación del tiempo masculino y una falta de tiempo femenino.

**Por tanto, la igualdad exige un reparto equitativo de los tiempos y una asunción corresponsable de las obligaciones de cuidado.** Corresponsabilidad en la que, al menos, intervienen cuatro agentes, las mujeres, los hombres, las instituciones

y las empresas. **Las mujeres y los hombres** asumiendo su propio cuidado y la parte que les corresponde del cuidado de las personas dependientes de su entorno.

**Las instituciones** garantizando el derecho subjetivo al cuidado, asumiendo también su responsabilidad en ello con la puesta en marcha de programas de atención, servicios y recursos y, por último, facilitando la compatibilidad de horarios gracias a las medidas de conciliación.

**Las empresas**, finalmente, reorganizando tiempos para facilitar así conciliar los horarios laborales, los de cuidado y los personales. Es necesario insistir en el papel que juegan las empresas en este entramado de corresponsabilidad, asumiendo que forman parte de la sociedad y que no pueden prescindir de ella ni obviar sus necesidades. Las medidas de igualdad y los planes que se están formulando en las empresas mayoritariamente se centran en esta cuestión.

En esta idea de corresponsabilidad en el empleo y en el cuidado, la conciliación no es el objetivo sino el medio para facilitar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos. En definitiva es un instrumento para procurar el reparto equitativo de los tiempos, y con ello posibilitar que las mujeres participen en el mercado laboral y no sean expulsadas para cuidar, con todo lo que esto implica en términos de desigualdad real y efectiva.

El Plan Estratégico es consciente de esta realidad y por ello incorpora **30 medidas** específicas en esta línea de acción con las que se generan programas y servicios, se realizan estudios y se ponen en marcha medidas de sensibilización. Esta línea presenta un alto nivel de ejecución **pues ya se están desarrollando el 80% de las actuaciones con un gasto del 97% del presupuesto previsto** y la implicación de todas las Consejerías y de 27 órganos directivos, según se puede apreciar en los siguientes cuadros:

LÍNEA 4: CORRESPONSABILIDAD	
Nº. objetivos	3
Nº. medidas	30
Nº. Consejerías implicadas	13
Nº. Órganos implicados	27
Presupuesto previsto 2010	405.754.205 euros

LÍNEA 4: GRADO DE EJECUCIÓN 2010		
	Absoluto	Porcentaje (%)
Medidas	24	80
Presupuesto	394.876.239 euros	97,3

Estas actuaciones se dirigen tanto a la atención de menores y de personas adultas dependientes por diversas causas: enfermedad, envejecimiento, discapacidad; a las empresas para fomentar la implantación de medidas de conciliación, a los Ayuntamientos y al personal de la Administración de la Junta de Andalucía.

En cuanto a la atención de menores, el **Plan de Apertura de los Centros Docentes** (aula matinal, comedor escolar y actividades extraescolares), está plenamente asentado en el sistema educativo andaluz y es ampliamente demandado por las familias como medida de conciliación. En el curso 2009-2010, el número total de centros acogidos al Plan es de 1.993, 47 más que en el curso anterior. Y en el curso 2010-2011 han participado 2.082, 89 más que el curso anterior con un total de 597.900 alumnas y alumnos. En la siguiente tabla puede apreciarse el incremento constante de participación en cada una de las modalidades del Plan de apertura de centros.

El **Plan de Apertura de los Centros Docentes**, está plenamente asentado en el sistema educativo andaluz. En el curso 2010-2011 han participado 2.082 centros, con un total de 597.900 alumnas y alumnos



Se ha incrementado en un 81% las plazas ofertadas en el curso 2010-2011 hasta un total de 98.958 plazas respecto al curso 2007-2008

	Comedor	Aula Matinal	Actividades Extraescolares
Curso 2005-2006	124.570	32.384	173.367
Curso 2006-2007	143.875	44.579	186.910
Curso 2007-2008	169.833	61.705	228.633
Curso 2008-2009	189.136	74.037	239.953
Curso 2009-2010	188.838	77.836	489.506

Ya hay 1.632 centros de 0 a 3 años que representa un incremento del 57,4% con respecto al 2007-2008

A esto hay que añadir que la tasa de escolarización de 3 a 6 años es prácticamente del 100%. En el primer ciclo de Educación Infantil se ha incrementado de forma notable las plazas ofertadas en el curso 2010-2011 hasta un total de 98.958 plazas lo que supone un aumento del 81,1% respecto al curso 2007-2008 y un total de 1.632 centros de 0 a 3 años que representa un incremento del 57,4% con respecto al mismo periodo.

En Andalucía hay 49.700 plazas en la atención a la dependencia. La media anual de creación de nuevas plazas ha sido de 5.000.

Por lo que respecta al cuidado de las personas adultas dependientes, **la denominada Ley de dependencia está siendo decisiva.** Andalucía es la Comunidad Autónoma con un mayor número de valoraciones realizadas y también una de las Comunidades que mayores esfuerzos está haciendo en el desarrollo de servicios de atención para personas mayores (residencias, centros de día) y personas con discapacidad. Actualmente hay en Andalucía 49.700 plazas en la atención a la dependencia. Desde 2007, la media anual de creación de nuevas plazas ha sido de 5.000. Además, se ha ampliado de forma progresiva el horario de atención de un total de 459 Centros de Día (Unidades de Estancia Diurna), beneficiando a 9.219 personas.

Son servicios profesionales de atención que aseguran, de una parte, el derecho subjetivo de recibir cuidados cuando se vive una situación de dependencia, y de otra, permiten la conciliación de las mujeres y los hombres responsables del cuidado de estas personas. Además, se está haciendo un esfuerzo muy importante en la



formación de equipos de valoración para romper con la visión estereotipada de que el cuidado es un asunto de mujeres, exclusivamente de mujeres, y para que desde estos equipos también se actúe a favor de la corresponsabilidad en el cuidado.

Por lo que se refiere al mundo de la empresa, la Consejería de Empleo ha lanzado diversas iniciativas para promover y facilitar la adopción de medidas de conciliación y también, para reconocer y extender las buenas prácticas que se realizan en el territorio andaluz:

- I Convocatoria de los Premios Andalucía-Concilia (Orden de 5 de marzo de 2009).
- Programa experimental para prestar asistencia técnica integral de formación y consultoría a empresas andaluzas, de menos de 250 personas trabajadoras, en materia de igualdad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Impulso a la implantación de la certificación del Modelo de gestión efr (empresa familiarmente responsable), para visibilizar a las empresas que apuestan por la conciliación.
- Elaboración de manuales de autodiagnóstico de las empresas, con la finalidad de implantar planes de conciliación y de igualdad en las mismas.
- Convocatoria de ayudas públicas (orden 4 de febrero de 2010) destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Contempla diversos programas dirigidos específicamente a promover medidas de conciliación, entre ellas incentivando contratos de sustitución por excedencia de cuidado o riesgo en el embarazo, lactancia, permisos de descanso durante la maternidad o la paternidad o por excedencia de cuidado de una persona dependiente a cargo; la creación de empleo, la creación de servicios de conciliación y la realización de estudios o acciones innovadoras en el ámbito laboral. De la modalidad de contratos de sustitución se beneficiaron durante el año 2010, 319 personas autónomas.

Se ha ampliado de forma progresiva el horario de atención de un total de 459 Centros de Día, beneficiando a 9.219 personas

En 2010 34 Ayuntamientos han realizado pactos locales para la conciliación

Con las Corporaciones Locales se ha colaborado fundamentalmente en la consecución de **pactos locales para la conciliación** con los que se pretende la implicación y compromiso entre administraciones, agentes sociales y económicos. Se desarrolla en el marco del **Programa CONCILIAM** puesto en marcha conjuntamente por el IAM y la FAMP. Su objetivo es dotar de las herramientas necesarias a los municipios para el diseño e implementación de medidas de conciliación y de fomento de la corresponsabilidad. En el año 2010, 34 Ayuntamientos han realizado pactos locales de conciliación, incluyendo en ellos medidas de sensibilización, ampliación de horarios de centros socioeducativos, programación de actividades deportivas para menores de 12 años, etc..

La Junta de Andalucía ha desarrollado una serie de medidas para impulsar la corresponsabilidad y facilitar la conciliación entre el personal de la Administración autonómica. Entre estas cabe destacar la puesta en marcha en el año 2007 por parte de la Consejería de Hacienda y Administración Pública de la **ESCUELA INFANTIL TORRETRIANA**, destinada a todo el personal que desempeña su puesto de trabajo en el edificio Torretriana. Destaca en este proyecto la flexibilidad y la gran capacidad de adaptación a las necesidades de los padres y las madres. Se ha logrado un servicio accesible, que ofrece diferentes posibilidades a las personas usuarias y se va adaptando a las mismas. Así, y para dar una mayor cobertura, se organizaron los campamentos “Días sin cole” durante las vacaciones de Navidad, Semana Santa y verano, ofreciendo una gama más amplia de servicios para facilitar la conciliación laboral y familiar. Además, en el año 2009, se amplió el servicio de ludoteca para niñas y niños hasta los doce años.

Además de esta actuación concreta y con carácter general, se ha facilitado la flexibilización horaria, los permisos asociados al cuidado, al embarazo, parto y lactancia, etc. De todas las medidas puestas en marcha en 2010 se han beneficiado 69.803 personas, con un 78,5 de beneficiarias sobre un 21,5 de hombres. Estos



datos refuerzan la afirmación hecha al inicio de este apartado: el cuidado sigue recayendo fundamentalmente en manos de las mujeres.

Sin embargo hay datos esperanzadores que apuntan a una **participación masculina en el cuidado**, especialmente en lo que se refiere a menores: así, el 21,5% del personal masculino de la Junta de Andalucía ha hecho uso de alguna medida de conciliación, entre las que cabe destacar el permiso de paternidad que ha sido disfrutado por 1.418 empleados públicos, o el permiso por enfermedad infecto contagiosa de hijas e hijos menores de 9 años que ha sido concedido a un 35,6% de hombres sobre el número total. Del mismo modo presentan una participación masculina significativa, superior al 30%, los permisos por desplazamiento previo en supuesto de adopción internacional, con un 31,5% sobre el total, y el permiso por accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiar en primer grado de consanguinidad con un 31,7%. En el caso de la Escuela Infantil Torretriana, un 40% de los padres asume la responsabilidad en relación con sus descendientes.

La Administración Autonómica ha puesto en marcha otras medidas de conciliación dirigidas tanto a su personal como a la población en general. La más destacable es la implantación de un horario de mañana y tarde en los siguientes servicios públicos:

- Registro e información a la ciudadanía
- Servicios de atención telefónica de las Consejerías
- Servicio de atención a la Ciudadanía
- Call Center: Infovivienda
- Información sobre stock de viviendas
- Oficinas de información de turismo
- Red de Centros y Servicios del Sistema Público Sanitario Andaluz

Al mismo tiempo se está impulsando la realización de servicios por vía telemática como la atención mediante correo electrónico, la plataforma de relación con la ciudadanía CLARA y los sistemas de presentación telemática de los diversos procedimientos de la Administración de la Junta de Andalucía.

Las Universidades andaluzas por su parte, también están poniendo en marcha medidas de conciliación dirigidas al alumnado, al personal de la universidad docente y no docente y al personal investigador. Las actuaciones son diversas y van desde escuelas deportivas de verano (U. Huelva) hasta servicios de comida para llevar (U. Sevilla). En total han realizado 19 acciones.

En esta línea para la corresponsabilidad y la conciliación son importantes los estudios e investigaciones que se están realizando sobre el valor del trabajo doméstico y de cuidado. Con ellos se pretende visibilizar el valor social y económico que tienen estas actividades generalmente realizadas gratuitamente por las mujeres. Hasta la fecha se han realizado los siguientes estudios:

- “Compatibilización de los tiempos de hombres y mujeres.”
- “Corresponsabilidad: nuevos modelos de convivencia.”
- “Cuidadoras familiares e inmigrantes. Transformaciones en el modelo de cuidados a las/os dependientes ante el nuevo marco de la Ley de Dependencia.”
- Sobre el valor económico del trabajo de las mujeres en el trabajo doméstico, en el cuidado de las personas y en la colaboración en las empresas familiares desde una perspectiva de género, y su contribución en la economía andaluza.

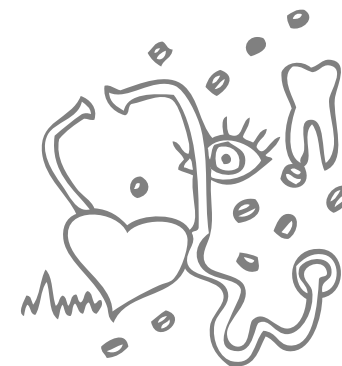
### III.2.4. Salud

El campo de la salud es un ámbito especialmente sensible y decisivo en la percepción del bienestar de las personas. Esto ha llevado a ampliar el concepto de salud, que ya no se puede identificar con la ausencia de enfermedad, sino justamente con la calidad de vida y que centra ahora el protagonismo en las personas usuarias del sistema sanitario y no en sus profesionales.

Las andaluzas viven más años que los andaluces, 6 años de media más, pero tienen peores condiciones de vida, viven peor. El rol de cuidadoras que se les ha asignado socialmente, el vivir una vida cuyo objetivo fundamental es la satisfacción de las necesidades ajenas, ha tenido repercusiones en la salud de las mujeres: elevados niveles de enfermedades crónicas, ansiedad y trastornos nutricionales. Todo ello se ha atribuido tradicionalmente a una supuesta mayor debilidad física femenina.

La investigación médica rara vez se ha centrado en la salud de las mujeres, y esto a pesar de que en este ámbito existe un claro hecho diferencial como es el propio cuerpo. No se ha querido contemplar esta realidad objetiva lo que ha ido en detrimento de la atención sanitaria que se presta a las mujeres, puesto que el conocimiento médico existente responde en gran medida a prejuicios y estereotipos sexistas que se vuelcan en la investigación en salud, en la formación de sus profesionales y en el abordaje de la enfermedad y la atención desde patrones masculinos.

Los efectos discriminatorios de estos patrones masculinos se ven acentuados por la interrelación entre la salud y los factores socioeconómicos que actúan en la vida de las mujeres: menores ingresos económicos, un nivel de vida inferior, menor acceso a la cultura, la responsabilidad del cuidado prácticamente en solitario, una menor cobertura social, etc.. Desigualdades de género que se suman y cuyo resultado



El 31,1% de las mujeres tiene una percepción negativa de su estado de salud (muy malo, malo o regular), frente al 20,4% de los hombres

Los hombres que tienen una visión positiva (buena o muy buena) de su estado de salud son más, 79,6%, que las mujeres que tienen esa misma percepción, 68,9%

es que **lo diferente se convierte en desigual** y así las mujeres presentan una mayor morbilidad y una peor calidad de vida que los hombres.

Los datos confirman estas afirmaciones. El 31,1% de las mujeres tiene una percepción negativa de su estado de salud (muy malo, malo o regular), frente al 20,4% de los hombres. Hay, por tanto casi 11 puntos de diferencia en percepción del estado de salud. Paralelamente, los hombres que tienen una visión positiva (buena o muy buena) de su estado de salud son más, 79,6%, que las mujeres que tienen esa misma percepción, 68,9%, de acuerdo con los datos ofrecidos en la Encuesta de Salud Europea en España 2009.

De las enfermedades crónicas diagnosticadas a pacientes a partir de 15 años, todas menos una, la hipertensión con tasas similares para mujeres y hombres, inciden más en las mujeres que en los hombres: los dolores de espalda (cervical y lumbar), la artrosis, artritis o reumatismo, la hipertensión, las varices y la depresión, ansiedad y trastornos mentales como depresión, ansiedad y somatizaciones, mientras que en los hombres son mayores otros trastornos mentales como los trastornos psicóticos. Entre las explicaciones que se dan a estas diferencias se encuentra la mayor dedicación de las mujeres a las labores de cuidado.

Todo esto, además, repercute en una mayor utilización por parte de las mujeres de los servicios de atención primaria y en una mayor medicalización, lo que, contrariamente a lo que debiera ser, supone nuevos riesgos para su salud.

El sistema de salud de la Junta de Andalucía, sensibilizado ante esta situación, ha incluido en el Plan Estratégico **36 medidas** centradas fundamentalmente en la incorporación de la perspectiva de género en la atención sanitaria, en la investigación biomédica y en el propio sistema, en su desarrollo participan las Consejerías de Salud e Igualdad y Bienestar Social a través de 8 órganos directivos. **Ya se han iniciado y están en desarrollo, el 69% de las medidas previstas con un gasto de 27.580.269,60 euros que supone un 108% sobre el presupuesto**

**previsto** inicialmente para el año 2010. En los cuadros adjuntos puede verse un resumen de los datos generales sobre esta línea de actuación:

<b>LÍNEA 5: SALUD</b>	
Nº. objetivos	3
Nº. medidas	36
Nº. Consejerías implicadas	2
Nº. Órganos implicados	8
Presupuesto previsto 2010	25.442.893 euros

<b>LÍNEA 5: GRADO DE EJECUCIÓN 2010</b>		
	<b>Absoluto</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Medidas	25	69,4
Presupuesto	27.580.269,60 euros	108,4

La falta de **investigación biomédica y social** que contemple a las mujeres como sujetos de salud ha llevado a hacer un esfuerzo en la realización de estudios sobre enfermedades específicamente femeninas y sobre las consecuencias de ciertas patologías en las mujeres. Así, se han priorizado los proyectos de investigación que tengan repercusión en áreas relacionadas con las desigualdades en salud. Además, la Escuela Pública de Salud Andaluza tiene una línea de investigación propia sobre género y salud pública con profesionales especializados en este campo. Todo ello ha dado lugar a un número significativo de estudios entre los que se encuentran:

- Ganglio centinela en mujeres en tratamiento con quimioterapia adyuvante versus linfadenectomía total.
- Efectividad de las intervenciones dirigidas a disminuir las desigualdades sociales en el cuidado de la diabetes.



- Eficacia y seguridad de la carbocitocina en prevención de la atonía uterina tras parto por cesárea.
- Utilidad de la administración del óxido nítrico durante el parto.
- Screening del cáncer de cuello uterino.
- Utilidad de la tomosíntesis en el diagnóstico del cáncer de mama.
- Coste eficacia de las técnicas de Diagnóstico molecular en la valoración intraoperatoria del ganglio centinela en el cáncer de mama.
- Desigualdades de género en el acceso al Sistema Sanitario de pacientes con Síndrome Coronario Agudo en Andalucía.
- Informe sobre el Conjunto Mínimo Básico de Datos al Alta hospitalaria
- Elaboración de informes de Salud de la población con perspectiva de género.
- Efectividad de dos intervenciones en pacientes de bajo nivel educativo con diabetes para disminuir las desigualdades en el comportamiento de autocuidado.
- Calidad de vida y necesidades de formación en cuidados de cuidadoras inmigrantes de personas dependientes.
- Envejecimiento activo en un país extranjero: migrantes andaluces, retornados y extranjeros que envejecen en Andalucía.
- Desigualdades socioeconómicas y medioambientales en mortalidad en áreas pequeñas de las capitales de Andalucía.
- Conciencia de riesgo en el consumo colectivo de alcohol entre los jóvenes: percepciones, valoraciones y estrategias desde el entorno educativo.
- Salud, Internet e Infancia en Andalucía.
- Criterios de derivación de pacientes desde la enfermería de emergencias a la Enfermería Gestora de Casos de atención primaria.





- Estrategia de provisión de cuidados familiares informales domiciliarios a personas dependientes y repercusión en la salud de las mujeres y hombres que cuidan.
- Efecto de las medidas de la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia en personas que cuidan a familiares (Estudio Empadec).

Una vez realizadas estas investigaciones, se elaboran los protocolos y guías de atención necesarios para su divulgación en el sistema sanitario.

Del mismo modo, se ha incrementado la **oferta formativa** que incorpora la perspectiva de género y que permitirá una atención ajustada a la realidad de mujeres y hombres. Además se ha incorporado en la Guía de enfoque de género en el PEFISSPA (Plan Estratégico de Formación Integral del Sistema Sanitario Público de Andalucía) las competencias relativas a la toma en consideración de estudios nacionales e internacionales sobre género, y las recomendaciones tanto de las organizaciones feministas andaluzas o estatales como los estudios y recomendaciones de organizaciones internacionales. Dentro del área de docencia de la EASP se desarrolla el título de Experto/a en Género y Salud, que ya va por su VI edición.

Se han puesto en marcha programas específicos de atención como el programa dirigido a **personas cuidadoras** del que se han beneficiado en 2010, 98.527 personas sobre un total según el censo específico de 135.935, 106.263 mujeres (78,2%) y 29.672 hombres (21,8%). Este programa tiene una especial incidencia en las mujeres por su rol tradicional de género. Además de dar pautas para la atención de las personas dependientes, se centra en el autocuidado de quien cuida a través del fomento de las relaciones sociales, el apoyo emocional y las estrategias para la optimización de recursos personales en el manejo de situaciones difíciles.

O el programa de Promoción de la humanización en la **atención perinatal** de Andalucía (PHAPA) que se ha presentado ya en 27 hospitales, realizado jornadas

El programa dirigido a **personas cuidadoras** ha beneficiado en 2010, a 98.527 personas sobre un total, según el censo específico, de 135.935

El programa de Promoción de la humanización en la **atención perinatal** de Andalucía (PHAPA) se ha presentado ya en 27 hospitales

A las mujeres inmigrantes se les facilita información en 5 idiomas en el Sistema Público de Salud de Andalucía

Se han instalado mesas ginecológicas adaptadas para mujeres con discapacidad

En el año 2009 se emitieron 6.575 partes de lesiones por violencia de género

En el año 2009, hay un descenso de 30 IVEs respecto a 2008

y reuniones científicas y acciones de formación, elaborado materiales propios y diseñado un sistema de seguimiento.

Del mismo modo, se está prestando una especial atención a la mejora de la accesibilidad para colectivos de mujeres con especiales dificultades como **mujeres inmigrantes** a las que ya se les facilita información en 5 idiomas y **mujeres con discapacidad** instalando mesas ginecológicas adaptadas. El objetivo para este año 2011 es contar con una consulta adaptada por provincia.

Se continúa con la implantación del **Protocolo Andaluz de Atención Sanitaria ante la violencia de género y Protocolo de Actuación Sanitaria desde el ámbito de las Urgencias ante la violencia de género**, tanto a través de la formación de profesionales del ámbito sanitario, como con la colaboración con los **sistemas policiales y judiciales** mediante el parte de lesiones al Juzgado de Guardia, y el social para la puesta en marcha de las medidas necesarias en la atención integral. En el año 2009 se emitieron 6.575 partes de lesiones.

Por otra parte, la atención a la **salud sexual y reproductiva** y la prevención de **situaciones de riesgo y de embarazos no deseados** también reciben una **atención especial** a través de acciones de formación para el personal del sistema sanitario, **de la población juvenil y la ciudadanía en general**. Las principales actuaciones se centran en el uso de anticonceptivos y la anticoncepción de urgencia y la distribución de material preventivo (preservativos masculinos y femeninos), etc. Todas estas actuaciones, combinadas con las que se están llevando a cabo en el ámbito educativo, están logrando que empiece a descender el número de embarazos no deseados y con ello el número de IVEs. En el año 2009, tras un aumento ininterrumpido, hay un descenso de 30 IVEs respecto a 2008, que aumenta en las franjas de edad de 30-34, 40-44 y 45-49 años.

El Sistema Público de Salud ha trabajado también en **salud laboral** con perspectiva de género, apartado que se ha incluido en la línea de actuación de empleo.

Dentro de los trabajos realizados para la integración de la transversalidad de las políticas de igualdad en el sistema de salud, y aunque esta cuestión ha sido objeto con carácter general de otro apartado, cabe destacar aquí algunas acciones llevadas a cabo por la incidencia directa que tienen en la atención sanitaria y que pretenden facilitar la integración de la perspectiva de género en la planificación en salud, en los procesos asistenciales y en la elaboración de planes de igualdad en el ámbito sanitario.

En este sentido se ha elaborado la **Guía para facilitar la incorporación de la perspectiva de género en los Planes Integrales de Salud**, en la que, desde una perspectiva práctica, se realizan una serie de recomendaciones y propuestas para introducir la perspectiva de género en los planes integrales de salud, tanto en el análisis de situación de partida como en las líneas de acción que proponen. Incorpora, además, un listado de comprobación rápida de la sensibilidad de género presente en estos planes que sirve de guión para su elaboración.

Con un objetivo similar y centrado en los centros sanitarios se ha editado la **Guía metodológica de apoyo para la elaboración de Planes de Igualdad en las entidades y centros adscritos a la Consejería de Salud**. Se cuenta ya con 6 centros del Sistema Sanitario Público de Andalucía (SSPA) que han puesto en marcha un plan de igualdad. Del mismo modo, la descripción del **mapa de competencias profesionales** incorpora ya en un 50% la perspectiva de género, que se corresponde con las generales. La siguiente fase será especificar las competencias propias a las distintas profesiones sanitarias.

También se ha elaborado y difundido la **Guía de Integración de la Dimensión de Género en los Procesos Asistenciales**, tal y como se señala en el propio texto, una parte importante de las y los profesionales sanitarios creen que la actuación en salud es neutra al género y, por tanto, no afecta de manera desigual a mujeres y hombres. Con esta Guía se pretende ayudar a la detección de las necesidades di-

Se está incluyendo la variable sexo en todos los registros sanitarios. El 72% de los registros sanitarios ya la incorporan

El 56,6% de los hospitales incluye en sus estadísticas los resultados diferenciados por sexo y edad

ferenciadas de mujeres y hombres y así evitar los efectos diferenciales y desiguales de las intervenciones sanitarias en hombres y mujeres.

Del mismo modo, se está mejorando la accesibilidad a los centros de atención mediante la agilización de los procedimientos y el fomento del uso de las herramientas telemáticas que permiten, por ejemplo, solicitar cita en atención primaria por internet o sms.

Se está incluyendo la variable sexo en todos los registros sanitarios. Así en 2010, el 72% de los registros sanitarios ya la incorporan:

- Registro de profesionales sanitarios.
- Portal de expectativas ciudadanas.
- Sistema de hojas electrónicas de quejas y reclamaciones (Hoja).
- Sistema de información de consumo (SISCOM).
- Registro de voluntades vitales anticipadas (RVA).
- Sistema de información de asistencia concertada (SIAC).
- Sistema de información de prestación de asistencia dental (SIPAD)
- Red de alertas.
- Registro poblacional de cáncer.
- Sistema para la vigilancia en salud (SIVSA).
- Sistema de información de incapacidad temporal (Sigilum XXI).

Por su parte el 56,6% de los hospitales incluye en sus estadísticas los resultados diferenciados por sexo y edad.

En definitiva, el ámbito sanitario está contemplando la integración de la perspectiva de género en todos los campos posibles y ha realizado un importante esfuerzo en este primer año de vigencia del Plan Estratégico.

### III.2.5. Bienestar Social

Las políticas de bienestar social siguen siendo cruciales **para compensar las desigualdades** que se producen en otros ámbitos. Justamente por esta razón, tienen una gran importancia para asegurar unos mínimos en la vida de las mujeres al mismo tiempo que desenmascaran las consecuencias que la desigualdad de género tiene sobre éstas, y también, lo que significan para la sociedad; porque la desigualdad tiene un coste social y la igualdad reporta beneficios.

Las prestaciones contributivas siguen estando en manos de los varones, mientras que las prestaciones no contributivas recaen en un 80% en las mujeres. Estos datos radiografían una sociedad desigual en recursos y oportunidades para las mujeres y muestran, además, el nivel de interdependencia de unos ámbitos de actuación con otros.

Vivimos en un mundo diverso con múltiples situaciones vitales que pueden constituir un factor de vulnerabilidad o de mayor dificultad. Así, la discapacidad, la pobreza, el origen racial o étnico, la orientación sexual, la edad, las condiciones de salud, entre otros factores sociales y/o personales, pueden conllevar una situación de discriminación. Si con estas circunstancias, se cruza la variable sexo, nos encontramos con que la situación de desigualdad de las mujeres que pertenecen a alguno de estos colectivos es mayor que la de las mujeres que no forman parte de ninguno de ellos. Se da así el fenómeno de la **discriminación múltiple**, que siempre tiene el punto de partida común en “ser mujer”.

En este contexto las políticas de bienestar social son esenciales para asegurar derechos a las mujeres y luchar contra la exclusión y la feminización de la pobreza. Hay que señalar que de manera específica también, en esta línea de actuación, el Plan Estratégico recoge las medidas sectoriales referidas a **vivienda, planeamiento urbano y transporte**. Todo esto ha sido contemplado en **58 medidas** en las que

Las prestaciones contributivas siguen estando en manos de los varones, mientras que las prestaciones no contributivas recaen en un 80% en las mujeres

participan 8 Consejerías y 21 órganos directivos. En el año 2010 **se ha puesto en marcha el 70,7% de las medidas contempladas** con un nivel de ejecución presupuestario alto, tal y como se puede ver en los cuadros resumen siguientes:

<b>LÍNEA 6: BIENESTAR SOCIAL</b>	
Nº. objetivos	6
Nº. medidas	58
Nº. Consejerías implicadas	8
Nº. Órganos implicados	21
Presupuesto previsto 2010	64.468.515 euros

<b>LÍNEA 6: GRADO DE EJECUCIÓN 2010</b>		
	<b>Absoluto</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Medidas	41	70,7
Presupuesto	65.378.520,47 euros	101,4

En esta línea de actuación, también **se ha hecho un esfuerzo importante para la integración de la transversalidad de las políticas de igualdad en el sistema social.** Tarea que tiene efectos sobre la atención que se presta y por ello se incluye en este apartado. **A lo largo del año 2010 se ha trabajado para garantizar que toda actuación, estrategia, los principales registros, protocolos y planes incorporen la perspectiva de género.** En este sentido cabe destacar las siguientes actuaciones:

- Grupo de trabajo para la elaboración de un modelo de Intervención social para personas sin hogar en Andalucía.
- Proyecto europeo INTERREG IV C “People” innovación para el cambio social.
- Inclusión de la variable sexo en los tres módulos de explotación de SIUSS,

así como en la explotación general, en 5 indicadores referentes al perfil la persona usuaria.

- Protocolo coordinación IAM y Consejería de Agricultura y Pesca para asesoramiento del CMIM a los Grupos de Desarrollo Rural (GDR) en materia de género.
- Protocolo coordinación Centros Municipales de Información a la Mujer (CMIM) y Centros de Información Juvenil (CIJ) para la derivación y optimización recursos.
- Protocolo CMIM y programa Guadalinfo para la derivación de usuarias y optimización recursos.
- Creación de servicios de atención psicológica especializada en género y discapacidad, en organismos no gubernamentales que prestan servicios a las mujeres y a las personas con discapacidad.
- PROYECTO MEDIS “Mujer, diversidad e igualdad de oportunidades”.
- Organización de encuentros grupales de sensibilización, asesoramiento y apoyo dirigidos a familias de mujeres con discapacidad, que favorezcan la deconstrucción de estereotipos de género y discapacidad dominantes y evite la sobreprotección y aquellos comportamientos que obstaculizan el desarrollo y la autonomía personal.

A esta integración también han contribuido los diversos estudios y las acciones formativas realizadas entre los que cabe destacar:

- Plan de Formación para la Integración de la Perspectiva de Género en Atención a la Dependencia, Envejecimiento Activo y Discapacidad.
- Estudio de los Centros Residenciales y de atención diurna para personas con discapacidad en situación de dependencia en Andalucía.
- Estudio sobre la prestación económica de asistencia personal a mujeres con discapacidad en situación de dependencia.



El 65,3% de las personas valoradas en alguno de los 3 grados de dependencia son mujeres, frente al 34,6% de los hombres

Este trabajo para incorporar la perspectiva de género en el sistema social conjuntamente con la eficiente implementación de la Ley de Dependencia por parte de la Junta de Andalucía está obteniendo un impacto positivo en el terreno de las políticas de igualdad: El 65,3% de las personas valoradas en alguno de los 3 grados de dependencia son mujeres, frente al 34,6% de los hombres. Las mujeres presentan una mayor ausencia de redes familiares de cuidado, por lo que el Sistema de Atención a la Dependencia puesto en marcha beneficia netamente a la población femenina, cumpliendo con su papel de fórmula compensatoria de las desigualdades que le afecta.

Del mismo modo, es necesario destacar el esfuerzo que se está realizando en la especialización de la **atención a mujeres víctimas de violencia de género**. En la mayor parte de los casos se han elaborado, además, protocolos de intervención específicos y diverso material formativo-divulgativo. De manera concreta se ha trabajado en los siguientes temas:

- Atención psicológica grupal
- Apoyo psicológico a mujeres extranjeras
- Atención jurídica y psicológica a mujeres víctimas de violencia sexual y abusos sexuales.
- Asistencia jurídica sobre impago de pensiones de alimentos y/o compensatoria.
- Atención psicológica a **hijas e hijos** de mujeres víctimas de violencia de género.

Este trabajo de especialización complementa la labor que se viene realizando desde la Red de Casas de Acogida de la Junta de Andalucía.

Otra forma de violencia de género es la **explotación sexual y la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual**, realidad que ha existido siempre y contra la que se ha empezado a luchar en tres campos principalmente: **sensibilización social y de profesionales, atención a las mujeres y niñas que la sufren y persecución del delito**. Año a año aumenta la eficacia de la Policía Nacional y la

Guardia Civil en el desmantelamiento de las redes que están detrás de este execrable delito; del mismo modo que aumentan los esfuerzos de la Junta de Andalucía en acciones de sensibilización y formación y en el apoyo financiero a entidades que prestan atención a mujeres prostituidas y mujeres víctimas de trata.

Por lo que respecta a las medidas específicas de vivienda, planeamiento urbanístico y transportes lo primero a destacar es que estas áreas tradicionalmente se consideraban con un impacto neutro al género. Nada más lejos de la realidad, tal y como viene demostrando los diversos estudios que se han realizado en torno a, por ejemplo, la construcción de viviendas desjerarquizadas, aquellas que generan relaciones de igualdad y no jerárquicas entre sus habitantes con mecanismos que permiten hacer visibles las tareas domésticas, facilitan el uso compartido de los espacios de trabajo doméstico, de descanso u otras actividades para los diferentes miembros de la unidad familiar; o el estudio sobre la incorporación de la perspectiva de género en la ordenación urbanística de Andalucía, o sobre los patrones de movilidad en el transporte público bajo la perspectiva de género, o los estudios, incluidos en el Plan Concertado de Vivienda y Suelo, que han de hacer los Ayuntamientos sobre las necesidades de vivienda y del nivel de renta de las familias residentes en los municipios.

El mayor conocimiento sobre las desigualdades de género y las necesidades de mujeres y hombres se está viendo reflejado en diversos programas de apoyo a las familias para el acceso a una vivienda, en los que se prioriza a las mujeres víctimas de violencia de género y otros colectivos mayoritariamente representados por mujeres como son las familias monoparentales o personas mayores; o en el impulso del Programa Andaluz de Espacios Públicos, centrado en la construcción y dotación de espacios usados mayoritariamente por mujeres.

Además estos sectores, desde la perspectiva técnica y profesional están masculinizados, por lo que se están poniendo en marcha medidas para aumentar la

presencia de mujeres y lograr así una presencia equilibrada de ambos sexos en los equipos técnicos para el diseño y redacción de los planes especiales de ordenación sobre los espacios públicos de interés regionales, parques tecnológicos, centros de transportes, espacios residenciales, equipamientos públicos; en la redacción también de estudios de carreteras y en los equipos redactores del planeamiento general urbanístico o de desarrollo que cuente con subvención pública. Mención específica merece la inclusión en los **pliegos de cláusulas administrativas particulares de la Agencia de Obra Pública de Andalucía** de la condición para contratar mujeres en un porcentaje de diez puntos porcentuales superior a la media nacional en el sector de la construcción sobre el total de nuevos empleos creados, siempre que dicho mercado laboral lo permita.

Todas estas medidas son un buen ejemplo de la inclusión de la igualdad, en concreto a través de la participación de las mujeres, en todo el proceso y no únicamente como beneficiarias finales del mismo.

### III.2.6. Participación

Los avances en igualdad producidos en la segunda mitad del siglo XX se caracterizan fundamentalmente por el **aumento de la participación** de las mujeres en todos los ámbitos. Ahora bien, de esta participación quedan fuera los órganos o estructuras de toma de decisiones. Las mujeres están pero no deciden, no son quienes toman las decisiones todavía hoy en manos masculinas.

No hay ningún criterio de excelencia o mérito que justifique esta situación, sino un sistema de exclusión enmascarado y justificado. El **techo de cristal** existe, es una realidad que impide justamente que el mérito y la capacidad de las mujeres se desarrolle en beneficio de toda la sociedad y en aras de la eficiencia.

En el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, el número de magistradas representa un 26,1%



Ya se ha visto que tanto el Parlamento Andaluz, como el Gobierno y los Altos cargos de la Junta de Andalucía son paritarios. Sin embargo, en el resto de los espacios se avanza lentamente por lo que prevalece la desigualdad. Así, en el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, el número de magistradas representa un 26,1% del total mejorando los datos ya que esto supone una disminución de la brecha de 3 puntos entre 2008 y 2010.

Con respecto a la presencia de mujeres en puestos unipersonales de dirección en el ámbito universitario, en el curso 2009-2010 las mujeres ostentan el 38,9% de estos cargos, 13 puntos porcentuales más que en 2007-2008. Supone esto una disminución de la brecha de género de casi 28 puntos en tres años (2008-2010); es cierto que este descenso se da de manera desigual en función de los puestos concretos. De este modo observamos que por puestos de dirección, destaca el aumento de 9,1 puntos porcentuales en Secretarías Generales, donde el 63,6% de los mismos están ocupados por mujeres. En los Vicerrectorados, las mujeres son el 44,2%, dos décimas más que el curso anterior. Sin embargo, la presencia de mujeres en puestos de Rectorado y Gerencia de las Universidades públicas andaluzas (9,1% en ambos casos) sigue siendo escasa.

Los órganos de gobierno de las Cajas de Ahorro y de las Cajas Rurales siguen estando en manos masculinas; aunque con alguna diferencia importante entre ellas. Así, en las Cajas de Ahorro en el año 2010 nos encontramos con un 70% de hombres frente a un 30% de mujeres, lo que representa una disminución de la brecha existente en el año 2008 de 15 puntos; sin embargo, en las Cajas Rurales el avance no ha sido tan significativo y la disminución de la brecha se sitúa en torno a los 6 puntos, por lo que la presencia de mujeres es de un 3,6% frente a una presencia masculina del 96,4%.

También es mayoritaria la presencia masculina en el personal directivo de los medios de comunicación con una brecha, en 2010, de 48 puntos, lo que significa que sólo el 26% de los puestos directivos están ocupados por mujeres. En la siguiente tabla se pueden ver con detalle estos datos.

La presencia de mujeres en puestos unipersonales de dirección en el ámbito universitario, en el curso 2009-2010 es de un 38,9%

Los órganos de gobierno de las Cajas de Ahorro y de las Cajas Rurales siguen estando en manos masculinas; las Cajas de Ahorro en el año 2010 nos encontramos con un 70% de hombres frente a un 30% de mujeres, en las Cajas Rurales la presencia de mujeres es de un 3,6% frente a una presencia masculina del 96,4%.

		2008				2010			
		Total	hombres	mujeres	brecha	Total	hombres	mujeres	brecha
ÓRGANOS DE GOBIERNO CAJAS	Cajas de Ahorros	1092	78,0%	22,0%	-56,0%	762	70,3%	29,7%	-40,7%
	Cajas Rurales	102	99,1%	0,9%	-98,2%	140	96,4%	3,6%	-92,9%
PERSONAL DIRECTIVO MEDIOS DE COMUNICACIÓN		283	79,2%	20,8%	-58,3%	274	74,1%	25,9%	-48,2%

Sólo el 26% de los puestos directivos de los medios de comunicación están ocupados por mujeres

Todo esto evidencia las dificultades persistentes en el acceso al poder por parte de las mujeres. Sólo en los casos regulados por Ley, como el Parlamento a través de la Ley Electoral de Andalucía de 2005, y aquellos en los que ha habido un compromiso y clara intención de acabar con estas brechas, como han sido los nombramientos hechos desde el Gobierno, -reforzado además por la Ley 12/2007 como ya se ha señalado-, se alcanza una representación equilibrada de mujeres y hombres. En el resto, aún habiendo avances, estos son demasiados tímidos, y las brechas de género siguen siendo elevadas. Este contraste entre el resultado cuando se realiza una acción intencionada para aumentar la presencia de las mujeres y cuando no, justifica plenamente la utilización de **acciones positivas**.

Para invertir esta situación, el plan Estratégico ha diseñado **42 medidas** dirigidas a fomentar la participación de las mujeres en todos los ámbitos, fortalecer el asociacionismo y romper con el techo de cristal promoviendo la representación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de toma de decisiones de cualquier campo: político, económico, empresarial, educativo, científico, cultural, deportivo... Hay que señalar que de manera específica también, en esta línea de actuación se recogen las medidas sectoriales sobre deporte y TICs, a las que nos referiremos posteriormente.

En el desarrollo de estas medidas participan 8 Consejerías y 13 Órganos directivos. En este momento **el 83,3% de las actuaciones están en desarrollo con un grado de ejecución presupuestaria del 127,7%**, tal y como se puede ver en los siguientes cuadros resumen:

LÍNEA 7: PARTICIPACIÓN	
Nº. objetivos	4
Nº. medidas	42
Nº. Consejerías implicadas	8
Nº. Órganos implicados	13
Presupuesto previsto 2010	20.578.772 euros

LÍNEA 7: GRADO DE EJECUCIÓN		
	Absoluto	Porcentaje (%)
Medidas	35	83,3
Presupuesto 2010	26.279.892 euros	127,7

Aproximadamente la mitad de las medidas de esta línea de “participación” se dirigen a las asociaciones de mujeres con el objetivo de darles apoyo financiero (sólo en el año 2010, 1.187 asociaciones recibieron subvención del Instituto Andaluz de la Mujer para la realización de actividades y el funcionamiento de la organización), y apoyo técnico a través de los CP y los CMIM, potenciar la formación y la coordinación entre asociaciones, así como su participación en órganos consultivos.

En este capítulo, ocupa un lugar singular el **programa ASOCIA**, puesto en marcha por el Instituto Andaluz de la Mujer en el año 2005 y que ha recibido un nuevo impulso en el año 2010. **Su objetivo fundamental es el empoderamiento y la participación** de las mujeres a través de sus asociaciones. **Es un programa complejo con diversas áreas de actuación que van desde la**

En el año 2010, 1.187 asociaciones recibieron subvención del Instituto Andaluz de la Mujer para la realización de actividades y el funcionamiento de la organización

Programa **ASOCIA**. En el año 2010 se contaba con 2.009 asociaciones con un total de 235.528 mujeres inscritas

Existen 89 Consejos locales de la mujer en el año 2010 distribuidos por toda la geografía andaluza

realización de estudios sobre la situación del movimiento de mujeres, pasando por la formación y la creación de redes. En el año 2010 se contaba con 2.009 asociaciones con un total de 235.528 mujeres, inscritas en Asocia. Estos datos, integrados en el **Sistema de Información y Atención a las Mujeres (SIAM)**, dan cuenta de la fortaleza de este programa y la valoración positiva que del mismo realizan las asociaciones, al mismo tiempo que pone de relieve el trabajo constante que se viene realizando de apoyo al movimiento organizado de mujeres.

En el año 2009 se inicia una actuación con los **Consejos Locales de la Mujer**. Se pretende apoyar a estos consejos y generar el encuentro y la cooperación. El resultado de este trabajo es la realización anual de un encuentro autonómico de Consejos Locales, la elaboración de un estudio diagnóstico y de un mapa virtual, que muestran, como ya se ha indicado anteriormente, la existencia de 89 Consejos locales en el año 2010 distribuidos por toda la geografía andaluza.

En este ámbito de la participación destaca la puesta en marcha, en el año 2011, del **Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres**. Esta medida es especialmente relevante pues supone la institucionalización al máximo nivel posible de la participación de las asociaciones de mujeres en las políticas de la Junta de Andalucía. Tras la aprobación del decreto que lo regula, se han cumplido ya todas las fases para su puesta en marcha: censo, proceso electoral... y se ha celebrado la sesión de constitución el 7 de septiembre.

La acción constante por el empoderamiento de las mujeres y su participación en el movimiento asociativo ha hecho posible que la igualdad y la integración de la perspectiva de género sea una realidad también en organizaciones mixtas y específicamente de jóvenes, de personas emigrantes, de personas con discapacidad y de población gitana; colectivos a los que se han dirigido diversas medidas en este sentido.

También se ha hecho un esfuerzo para el **empoderamiento y la participación de las mujeres del ámbito rural**, fundamentalmente centrado en **cuatro ejes**. El primero de ellos, la formación en igualdad de los Grupos de Desarrollo Rural y del personal de los Centros Municipales de Información a la Mujer sobre dinamización del tejido asociativo de mujeres. El segundo, el acercamiento de programas, servicios y canales de información. El tercero, la promoción de una participación equilibrada de mujeres y hombres en las Juntas Directivas, Consejos Territoriales y Órganos de decisión de los GDR que cuentan con 584 mujeres. Y el cuarto, el apoyo a las empresas de mujeres tanto en lo que se refiere a la creación –a lo largo de 2010 se crearon 385 empresas- como a la consolidación de la que se beneficiaron 630 empresas. Con las acciones de apoyo a las empresas rurales de mujeres se han creado 3.972 empleos y mantenido 4.192.

La participación es un poderoso instrumento para el empoderamiento y, como ya se ha dicho, ha de ser en todos los ámbitos y en todos los niveles. De hecho, se puede definir el momento que atraviesan las políticas de igualdad como la conquista de la presencia de las mujeres en los ámbitos tradicionales -excluido el poder-: en la educación, en el empleo y en la política las mujeres están para quedarse. En otros, todavía se están abriendo paso. Dos de estos campos son el **Deporte y las TICs**. El Plan Estratégico los recoge dentro de esta línea de actuación.

El ámbito del deporte está fuertemente masculinizado, sin embargo la participación femenina se está incrementando considerablemente. En este sentido podemos destacar el **Programa Estrella Elite de Andalucía**, dentro del deporte de rendimiento, cuyo objetivo principal es alcanzar los niveles más altos de excelencia deportiva. En el mismo el número de equipos femeninos que han sido patrocinados por la Consejería de Turismo, Comercio y Deporte en la temporada 2010-2011, ascienden a 38, frente a los 30 equipos masculinos y los 20 mixtos; representan así más del 43 % del total (34,09 % equipos masculinos; 22,72 % equipos mixtos). Además se está trabajando el **deporte escolar** para que las

En el ámbito rural se han creado 385 empresas, se han beneficiado 630 empresas, se han creado 3.972 empleos y mantenido 4.192

El número de equipos deportivos femeninos que han sido patrocinados por la Consejería de Turismo, Comercio y Deporte en la temporada 2010-2011, ascienden a 38, frente a los 30 equipos masculinos y los 20 mixtos; representan así más del 43 % del total



En lo que se refiere a los usos del ordenador e Internet, las mujeres se centran en temas de educación, salud y búsqueda de empleo, mientras que los varones, se centran en juegos, lectura de periódicos, banca electrónica y venta de inmuebles

En el periodo 2009-2010 más de 281.500 alumnos y alumnas de Primaria y Eso han recibido un ordenador portátil

Ya existen 9.551 aulas digitales en los Centros de Primaria y Secundaria

niñas y los niños adquieran en edades tempranas hábitos de vida saludables, fundamentales para tener una imagen ajustada de su cuerpo y no la prejuzguen por estereotipos de género.

En cuanto a las TICs, al hablar de Educación ya se ha hecho un esbozo de la situación. Las brechas digitales se sitúan en tres niveles: acceso, uso y producción. En todas ellas es importante cómo se cruzan con otras variables, fundamentalmente, edad, formación y empleo. Así, en las edades más jóvenes la brecha es menor en cuanto al acceso, y el teléfono móvil es usado mayoritariamente en todas las cohortes de edad por mujeres, sin duda esto tiene que ver con su finalidad de comunicación.

En lo que se refiere a los usos del ordenador e Internet, las mujeres se centran en temas de educación, salud y búsqueda de empleo, relacionados, por tanto, con su rol de género; mientras que los varones, respondiendo también a los roles de género, se centran en juegos, lectura de periódicos, banca electrónica y venta de inmuebles.

Las TICs son más que una puerta al futuro, son ya el presente y si se quiere formar parte del mundo actual hay que tener acceso a ellas y hacer un uso suficiente y variado de las mismas. De ahí, la necesidad de no olvidar este campo cuando se están trabajando políticas de igualdad.

La Junta de Andalucía ha puesto a través del Plan Andalucía Sociedad de la Información y de las medidas concretas incluidas en el Plan Estratégico diversas actuaciones que, entre otros objetivos, persiguen la igualdad de género y la desaparición de las brechas digitales. Por poner dos ejemplos concretos con especial incidencia estratégica, se pueden citar el Proyecto Escuela TIC 2.0, y el Proyecto Guadalinfo.

Para la población escolar se ha puesto en marcha el proyecto **Escuela TIC 2.0**. Su objetivo es convertir las TICs y muy especialmente el ordenador e Internet en una herramienta habitual para el estudio y el trabajo. En el curso 2009-2010 más de 173.500 alumnos y alumnas de 5º y 6º de Primaria recibieron un ordenador



portátil. En el curso 2010-2011 se han entregado 108.000 portátiles a alumnado de 5º de Primaria y 1º de la ESO. Y ya se cuenta con un total de 9.551 aulas digitales en los centros de Primaria y Secundaria.

**El Proyecto Guadalinfo** ha sido diseñado para promover el acceso público a Internet a través de una red de centros desplegada por toda Andalucía y muy especialmente en la zona rural, en poblaciones de menos de 20.000 habitantes y en los barrios urbanos en los que existan colectivos con mayores dificultades de acceso. Su componente de género le viene dado tanto por su distribución geográfica que facilita el acceso a las mujeres de poblaciones con especiales dificultades de conexión, como por una serie de iniciativas desarrolladas por la Junta de Andalucía específicamente dirigidas a mujeres. A lo largo del año 2010 han utilizado los centros Guadalinfo 370.494 mujeres. Por lo que se refiere a la participación en acciones de formación digital y teniendo en cuenta las diversas líneas puestas en marcha (ámbito “Andalucía Compromiso Digital”, ámbito Guadalinfo y CAPIs) ha habido 30.000 mujeres, de las que 20.830 pertenecían al medio rural, 10.155 eran mujeres mayores y 589 eran mujeres con discapacidad.

Además se ha prestado especial atención a las asociaciones de mujeres y a las empresarias para favorecer su acceso y la utilización de las TICs. Esto se ha concretado en apoyo económico y técnico del que se han beneficiado 2.285 mujeres y 1.654 empresas y asociaciones de mujeres.

### III.2.7. Imagen y medios de comunicación

Las imágenes y los medios de comunicación son, probablemente, los **agentes de socialización** más potentes en la actualidad, de ahí su vital importancia para lograr cambios realmente estructurales que modifiquen el imaginario colectivo sobre qué es ser hombre y qué es ser mujer y los roles asignados a cada uno de los dos sexos.

A lo largo del año 2010 han utilizado los centros Guadalinfo 370.494 mujeres. En acciones de formación digital han participado 30.000 mujeres, de las que 20.830 pertenecían al medio rural

2.285 mujeres y 1.654 empresas y asociaciones de mujeres se han beneficiado de medidas de apoyo económico y técnico

En la publicidad de juguetes de la campaña de Navidad 2008-2009 los anuncios de muñecas -dirigidos en un 92% a las niñas- transmiten valores asociados a la belleza y seducción, la maternidad y la colaboración en las tareas domésticas. Y los anuncios dirigidos fundamentalmente a los niños (en un 65%), coches, camiones y figuras de acción, por su parte, se asocian a valores relacionados con la competitividad, el poder, la fuerza, la cooperación y la solidaridad

El estudio realizado por el Consejo Audiovisual de Andalucía sobre la publicidad de juguetes en la campaña de Navidad 2008-2009 muestra claramente la persistencia de mensajes sexista. Especialmente significativo son los anuncios de muñecas -dirigidos en un 92% a las niñas- que transmiten valores asociados a la belleza y seducción, la maternidad y la colaboración en las tareas domésticas. Y los anuncios dirigidos fundamentalmente a los niños (en un 65%), coches, camiones y figuras de acción por su parte se asocian a valores relacionados con la competitividad, el poder, la fuerza, la cooperación y la solidaridad.

La participación femenina en los distintos medios sigue siendo significativamente menor que la de los hombres, relegándose en muchas ocasiones a papeles secundarios y de apoyo, cuando no se ofrece una imagen estereotipada entre el rol de cuidadora y la hipersexualización.

**El mundo del deporte es especialmente significativo para ver la invisibilidad de las mujeres y la falta de reconocimiento.** Así en el año 2007, las deportistas sólo protagonizaron el 4% de las noticias deportivas y el deporte femenino sólo representó el 8% de las retransmisiones.

Si los medios y la publicidad reflejan un mundo sin mujeres o con un papel secundario, hombres y mujeres, niñas y niños aprenderán que esa es su posición en la sociedad. Para evitarlo, es relevante la implicación activa de los medios de comunicación en la igualdad de mujeres y hombres, tanto como empresa, como productora de información, formación y entretenimiento, sin escudarse en la libertad de expresión para ocultar un trato desigual y discriminatorio de las mujeres, que asienta los estereotipos de género en lugar de contribuir a desterrarlos.

Por ello, el Plan Estratégico fija **19 medidas** para incorporar la igualdad en los medios de comunicación y que estos pasen de la no implicación a la acción. Ya **se han puesto en marcha el 100% de las medidas**, con la participación de 12 Consejerías y 41 órganos directivos implicados. En esta línea se ha hecho un

esfuerzo de contención del gasto importante que ha supuesto un **nivel de ejecución sobre el 32%**.

LÍNEA 8: MEDIOS DE COMUNICACIÓN	
Nº. objetivos	3
Nº. medidas	19
Nº. Consejerías implicadas	12
Nº. Órganos implicados	41
Presupuesto previsto 2010	1.516.740 euros

LÍNEA 8: GRADO DE EJECUCIÓN 2010		
	Absoluto	Porcentaje (%)
Medidas	19	100
Presupuesto	490.322 euros	32,3

Analizando las diferentes medidas previstas, se puede hablar de un trabajo realizado en dos direcciones. Una de ellas dirigida hacia la propia Junta de Andalucía y que se ha recogido en el subapartado titulado *“Una administración que no excluye a las mujeres en su modelo de comunicación: otro modo de comunicar y comunicarse”*. En él se hacía referencia al uso no sexista del lenguaje que se promueve desde la Junta de Andalucía y que claramente es ya una realidad en el lenguaje administrativo, plataformas web, etc.; así como a las campañas de los distintos departamentos que cuidan de manera especial que tanto el lenguaje, como los contenidos y las imágenes no respondan a estereotipos de género y contribuyan a modelar otra realidad social de mujeres y hombres. Al lado de estas campañas hay que incluir aquellas cuyo objetivo específico es promover la igualdad como las campañas de 8 de marzo y 25 de noviembre (*“Sacar tarjeta*

Las deportistas sólo protagonizaron el 4% de las noticias deportivas y el deporte femenino sólo representó el 8% de las retransmisiones

La Agencia Andaluza para el desarrollo del Flamenco han organizado 11 espectáculos en los que se ha promovido el flamenco por todo el mundo y se ha visibilizado el papel de las mujeres

roja al maltratador”), del juguete sexista y no violento y campaña de corresponsabilidad.

Del mismo modo, se está prestando especial atención a la edición de materiales y producciones artísticas que visibilizan a las mujeres y sus aportaciones en el ámbito cultural. Es importante en este sentido el trabajo realizado por, la Agencia Andaluza para el desarrollo del Flamenco con la organización de 11 espectáculos en los que se ha promovido el flamenco por todo el mundo y se ha visibilizado el papel de las mujeres; por su parte el Centro Andaluz de Arte Contemporáneo (CAAC) y el Museo Picasso de Málaga han organizado exposiciones y las publicaciones con idéntico objetivo, visibilizar a las mujeres en el mundo del arte, como:

- Marta Minujin: Minucodes
- Carrie Mae Weems: Estudios sociales
- Cándida Höfer: Projects
- A/O: Caso Céspees
- Nosotras
- Sophie Taeuber-Arp, en el Museo Picasso Málaga

La otra dirigida fundamentalmente a los medios de comunicación y publicistas, a través de acciones formativas para sus profesionales, la elaboración de códigos de conducta y publicaciones como **“El audiovisual ante la Ley de Igualdad”, Decálogo para una publicidad no sexista, Guía de buenas prácticas** de Canal Sur TV, *Libro de estilo* de Canal Sur o disposiciones específicas de la Carta del servicio público de la RTVA y del *Código de conducta comercial* de la RTVA.

Además se han establecido vías formales de colaboración entre la Junta de Andalucía y la RTVA como el Convenio marco de colaboración entre el Instituto Andaluz de la Mujer y la Agencia Pública Empresarial de la Radio y la Televisión de Anda-

lucía para la realización de acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad, violencia de género y acoso.

Fruto de esta implicación con la igualdad es la producción por parte de Canal Sur, tanto en formato radio como televisión, de programas que explícitamente promueven una imagen positiva de las mujeres como “Los reporteros”, “Es posible”, “Andaluzas”, “Mira la vida”, “El Meridiano”, “El Club de las ideas”, “Empla2”, “Salud al día”, “Tecnópolis”, “Parlamento”, “Canal Sur Noticias” y diversos espacios informativos; algunos de ellos han visto reconocida esta labor con diversos premios.

Por otro lado **los Observatorios de la Junta de Andalucía ya incorporan la perspectiva de género en todas sus actuaciones**, como una de los ejemplos se encuentra el Observatorio Permanente Andaluz de las Migraciones, dependiente de la Consejería de Empleo.

Un instrumento útil para la concienciación social y la intervención es el **Observatorio Andaluz de la Publicidad no Sexista**, puesto en marcha hace 9 años por el IAM. Año a año ha ido aumentando el número de denuncias que recibe. En 2010 han sido un total de 395 relacionadas con productos distintos: aseo y cuidado personal, alimentación, limpieza y hogar, moda, perfumes, ocio, coches, etc..

En este ámbito, el **Consejo Audiovisual de Andalucía (CAA)** tiene un papel relevante. De hecho, la igualdad de género es una de sus líneas prioritarias de actuación. Entre las acciones llevadas a cabo, se encuentran diversas investigaciones para analizar los factores de igualdad y desigualdad en los medios audiovisuales de Andalucía. Anualmente, además, realiza un **barómetro con perspectiva de género** que constata la pervivencia de las imágenes estereotipadas de mujeres y hombres y el hecho positivo de que la población no se siente identificada con estas imágenes, rechazo que aumenta paulatinamente.

Siguiendo recomendaciones de diversos organismos internacionales, el CAA monitorea desde el año 2009, el reparto del tiempo de palabra de mujeres y hom-

Los Observatorios de la Junta de Andalucía ya incorporan la perspectiva de género en todas sus actuaciones

En 2010 han sido un total de 395 denuncias recibidas por el Observatorio Andaluz de Publicidad no sexista

La media de locución femenina en el reparto de la palabra de mujeres y hombres en los informativos de 16 televisiones públicas, no llega al 30% en ningún caso

bres en los informativos de 16 televisiones públicas. Se han analizado 160.655 noticias emitidas en 6.963 informativos y se publica un informe trimestral con los datos obtenidos: la media de locución femenina no llega al 30% en ningún caso.

Difundir estos datos ha hecho que el sexismo y la imagen de las mujeres transmitida por los medios, esté entre las tres primeras causas de las quejas que recibe la Oficina de Defensa de la Audiencia (ODA).

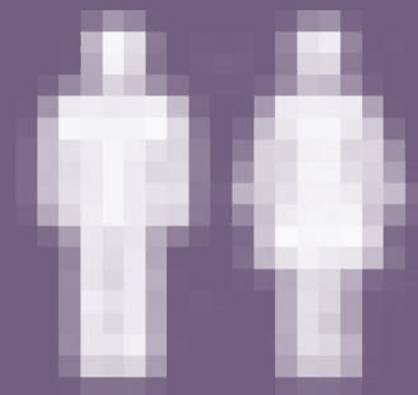
También ha realizado un informe sobre el grado de implantación y desarrollo de las medidas en el tratamiento de la violencia de género. Sus resultados no son positivos y muestran todavía déficits importantes y como la llamada a la autorregulación que se realiza a los medios para todas estas cuestiones no está dando resultados positivos.





Informe Periódico relativo a la efectividad del principio de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito competencial de la Administración de la Junta de Andalucía. 2011

## IV. CONCLUSIONES Y NUEVOS RETOS





En los apartados anteriores, tras una breve referencia histórica al desarrollo de las políticas de igualdad, se ha partido de los retos y compromisos asumidos en la presente legislatura, y emanados de la hoja de ruta que establece la Ley 12/2007. Se pretendía conocer el estado de situación en el que se encuentran tres años y medio después de la entrada en vigor de esta norma.

El tiempo de ejecución transcurrido es objetivamente breve, desde la perspectiva de la finalidad de la Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía. Estamos hablando de un marco normativo que pretende una profunda transformación social y cultural, para acabar de este modo con una situación de **desigualdad real y efectiva** que ha impregnado todos los ámbitos de actuación y que es el resultado de un largo proceso histórico.

Del mismo modo, el período de ejecución del **I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2010-2013**, es muy corto, un año, puesto que se ha tomado como referencia 2010. Tiempos que hay que tener presentes a la hora de realizar cualquier análisis del nivel de desarrollo. A pesar de todo esto, es evidente, como se constata a través de este documento, que **ya hay resultados** de los que se pueden extraer conclusiones y definir nuevos retos o al menos los más inmediatos.

Sin duda alguna, las dos primeras conclusiones que se pueden extraer son que ha habido **avances claros en la organización de la transversalidad y se han reducido las brechas de género**.

En cuanto a la organización de la transversalidad, se han definido, consensuado e implantado los instrumentos institucionales; se han desarrollado herramientas y una metodología de trabajo específicas para dotar de recursos a los centros gestores de las políticas públicas; se han establecido mecanismos para la coordinación entre administraciones y especialmente con el ámbito local, así como con las asociaciones de mujeres; y se han definido los mecanismos de seguimiento.

En el primer año de ejecución del I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2010-2013 **ya hay resultados**

Ha habido **avances claros en la organización de la transversalidad y se han reducido las brechas de género**

Todo esto se concreta, como hemos ido viendo, en la construcción de una **nueva arquitectura de género** diseñada para la incorporación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en toda la administración de la Junta de Andalucía y en todas las políticas públicas. Estructura que necesita ahora de un tiempo para asentarse y así conseguir en el medio y largo plazo los resultados esperados. A partir de este momento se trata de consolidar lo hecho, pues la inversión necesaria para poner todo esto en marcha, ya ha sido realizada.

Con estos resultados la Junta de Andalucía y el Instituto Andaluz de la mujer se **alinean**, claramente, con los objetivos de la creación de estructuras fuertes, con capacidad de decisión política y capacitación técnica, de la **IV Conferencia de Pekín de 1995**, así como con uno de los requisitos necesarios para la efectividad de las políticas de igualdad, destacado por la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva de **ONU Mujeres**, Michelle Bachellet, como es su **institucionalización**; esto es, su neta integración en el sistema político y técnico de gobiernos, administraciones y organismos internacionales.

En definitiva, el trabajo desarrollado en materia de transversalidad de género desde la entrada en vigor de la Ley 12/2007 y del I Plan Estratégico ha situado a Andalucía en la vanguardia en este campo y hoy es una **prioridad política común y compartida** por todo el Gobierno y sus Departamentos; baste recordar que en la elaboración y desarrollo del Plan están participando todas las Consejerías y 92 órganos directivos.

De tal modo que se está cambiando la forma de hacer políticas de igualdad, y este “hacer distinto” de las políticas de igualdad está modificando las formas de hacer POLÍTICA. Hoy las señas de identidad de la política andaluza son derechos, compromiso social con las mujeres y la igualdad, eficiencia, participación y transparencia.

La transversalidad en si misma no es la finalidad de las políticas de igualdad, sino la estrategia y el enfoque necesarios para lograr el cambio cultural desde un mode-

lo patriarcal y androcéntrico a un modelo de igualdad entre mujeres y hombres. El trabajo realizado en materia de transversalidad, así como las acciones específicas que van reduciendo las brechas de género, está impulsando y acelerando ese cambio. La política cumple de este modo, con su papel de construir un modelo social en el que mujeres y hombres son corresponsables en derechos y deberes y tienen las mismas oportunidades y garantías para ejercerlos.

Así mismo, en un contexto de incertidumbre económica en el que la consolidación fiscal tiene que ser compatible obligatoriamente con tasas de crecimiento positivas y los objetivos de déficit se orientan a la contención y reorganización del gasto, el presupuesto de género es un instrumento que nos muestra las claves del reparto de cargas de hombres y mujeres.

La transformación cultural es el gran reto de las políticas de igualdad. Este camino ya se ha iniciado en Andalucía. Como ya se señalaba con anterioridad, hoy es inimaginable no contar con las mujeres; a pesar de las resistencias que persisten, se han hecho ver y día a día conquistan nuevos espacios. Y ello supone nuevas conquistas para toda la sociedad, hombres y mujeres. La igualdad de mujeres y hombres es una revolución cultural sin precedentes.

A este cambio también contribuye el I Plan Estratégico, objetivo también de la presente legislatura. Este plan que ha permitido impulsar medidas ya existentes y definir otras nuevas para cada una de las líneas de acción recogidas en el mismo. Sus objetivos y acciones intentan incidir desde todos los sectores en el mandato de género, romper con los estereotipos y roles que sitúan en posición desigual a las mujeres respecto a los hombres y que son la base de la cultura androcéntrica. Las resistencias son muchas y consiguen que los logros en los diferentes ámbitos de actuación sean parciales. Aún así, se está avanzando en la reducción de las brechas de género, lo que señala que el camino emprendido es el correcto y que hay que seguir en la misma dirección. En el informe de seguimiento anual del Plan

Estratégico se realiza un exhaustivo análisis de estas brechas y de las medidas en desarrollo que inciden en su minoración. De ahí la importancia de la puesta en marcha, ya en el primer año, de un número elevado de actuaciones, 241 de las 316 previstas en el Plan para desarrollarse entre 2010 y 2013, lo que supone el 76,3% de las mismas.

En este campo de ámbitos específicos, sin duda alguna, se puede hablar de la consolidación de la incorporación de las mujeres al empleo y a la educación. Ha sido un paso decisivo que ya no tiene vuelta atrás y que va empujando para que la presencia de las mujeres en todos los campos sea una realidad plena. Del mismo modo, su participación en política es una realidad conquistada. Pero esta presencia no es meramente una cuestión cuantitativa, sino fundamentalmente tiene un valor cualitativo. Es decir, la participación femenina suma competencias y capacidades, enriquece y aporta diversidad, amplía la mirada, establece relaciones cooperativas y no violentas, solidarias, introduce la ética del cuidado... Todo ello propicia los cambios sociales que dan paso a un modelo cultural sin sesgos de género sustentado en la igualdad y no en la desigualdad.

Ahora bien, el cambio de modelo que supone la igualdad de mujeres y hombres es un proceso iniciado que no ha concluido aún. Persisten todavía brechas, como, por ejemplo, la salarial, que significa que el trabajo de las mujeres no tiene el mismo valor que el de los hombres; del mismo modo que pervive la segregación horizontal y todavía es posible hablar de empleos feminizados y masculinizados; o el cuidado de las personas dependientes sigue siendo mayoritariamente responsabilidad de las mujeres con un desigual reparto de tiempos; y también se mantiene la segregación vertical en todos aquellos ámbitos en los que no se obliga normativamente una representación equilibrada de mujeres y hombres. Tras todas estas brechas opera el mandato de género que cercena las posibilidades de las mujeres, perpetúa la desigualdad y consiente la violencia.

Avances y resistencias que dibujan una situación distinta a la de hace 20 años, pero aún desigual, **por lo que es necesario seguir interviniendo, renovar la voluntad política y el compromiso para no detener el proceso de cambio e identificar los nuevos retos:**

- Consolidar la arquitectura de género en sus dos niveles, político-estratégico y técnico-operativo.
- Promover la transversalidad del principio de igualdad en otros poderes públicos.
- Extender el compromiso con la igualdad en las organizaciones privadas y la sociedad en general.
- Garantizar una representación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones de todos los ámbitos y especialmente en el económico.
- Garantizar las mismas condiciones laborales de mujeres y hombres lo que se traduce en la eliminación de la brecha salarial y de la segregación horizontal.
- Lograr un reparto equitativo de los tiempos fomentando la corresponsabilidad en el cuidado de mujeres y hombres, de las administraciones públicas y de las empresas.
- Generalizar la Coeducación a todo el sistema educativo.
- Superar la brecha digital de género tanto en el acceso, como en uso, como fundamentalmente en el liderazgo relacionado con el mundo de las Tecnologías de la Información y Comunicación.
- Avanzar en la lucha contra la violencia hacia las mujeres en todas sus manifestaciones.
- Conseguir que los varones se incorporen activamente al compromiso con la igualdad, modificando en lo necesario su proyecto de vida.
- Impulsar un nuevo pacto social entre mujeres y hombres.

Estos retos señalan la **nueva etapa** en la hoja de ruta de la igualdad. Han de ser el eje central de las políticas para la igualdad de mujeres y hombres en los próximos años y tienen que permitir avanzar hacia una cultura sin sesgos de género. Para ello es necesario un compromiso serio y firme con la igualdad efectiva de mujeres y hombres, porque es una cuestión de derechos humanos inaplazable de la que depende la construcción de un modelo social verdaderamente sostenible y una cultura de paz, convivencia y progreso. Sin este compromiso, sin la voluntad política necesaria, la igualdad puede involucionar.

Por responsabilidad política y por justicia no se puede dejar al mero transcurrir del tiempo, sino que exige continuar con el trabajo de forma sistemática y planificada como se está haciendo, consolidando las estructuras, fortaleciendo los recursos, implicando cada vez a más gente, desarrollando instrumentos operativos, planes y programas, desde un enfoque transversal de la igualdad en todas las políticas públicas para así acabar con las brechas de género, transformar la cultura y lograr un nuevo modelo social plenamente democrático, justo e igualitario.

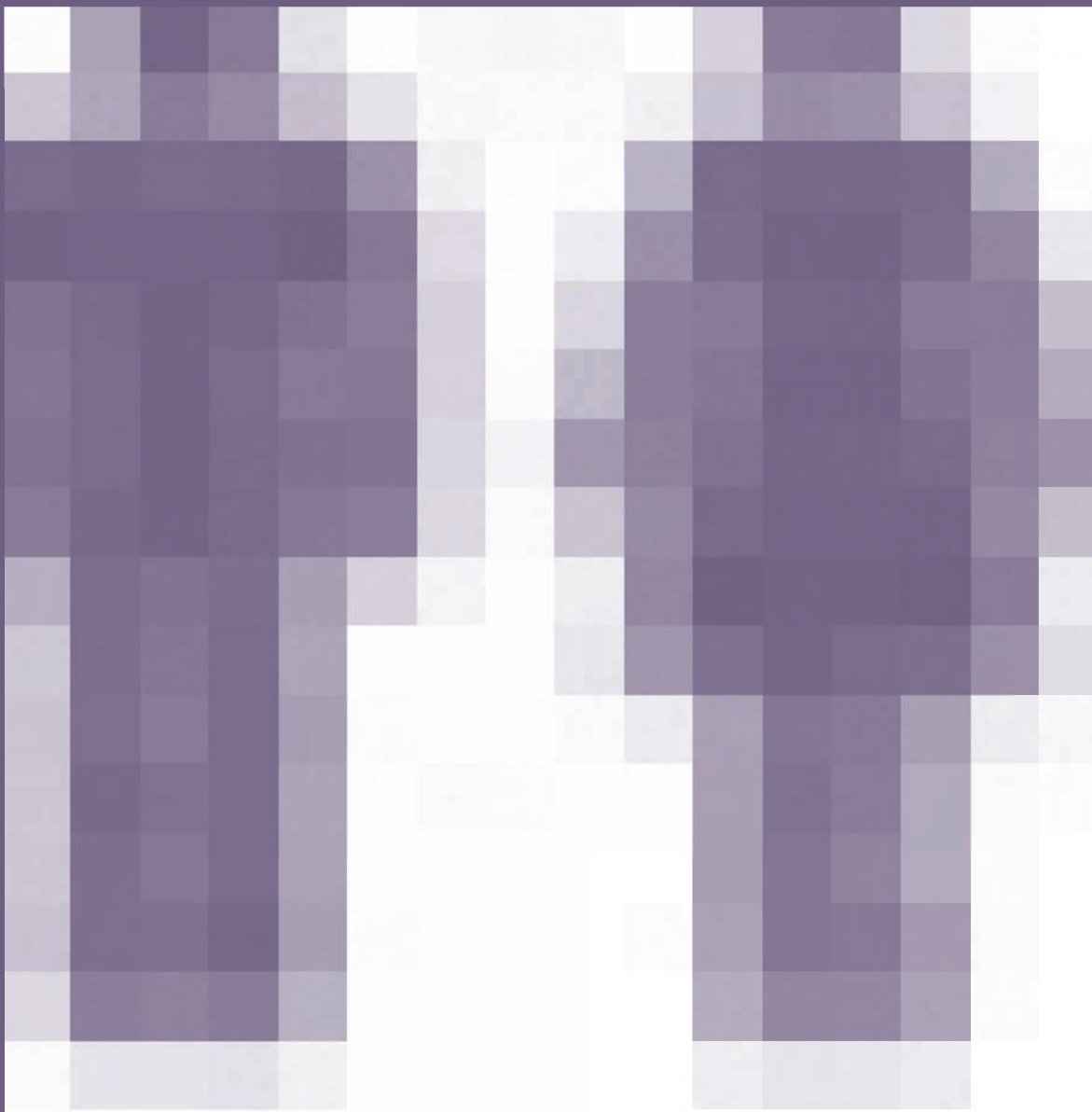
Este informe y el seguimiento realizado constatan la idoneidad de la estrategia prevista y puesta en marcha. Los primeros datos apuntan a un resultado final positivo por lo que es preciso continuar con la estrategia de trabajo iniciada para consolidar esta tendencia. Para ello es necesario mantener y renovar el compromiso con la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres y con las políticas de igualdad imprescindibles para lograrla.

**La Junta de Andalucía tiene un compromiso serio y profundo con la igualdad** de género porque tiene un compromiso serio y profundo con Andalucía, con las andaluzas y los andaluces. Un compromiso para seguir avanzando conjuntamente en democracia, libertad e igualdad y poner las bases para salir de la crisis y asentar un nuevo modelo económico, social y medioambiental realmente sostenible.









Instituto Andaluz de la Mujer  
**CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL**