

**PRESUPUESTO
DE LA
COMUNIDAD AUTÓNOMA
DE
ANDALUCÍA
2015**

INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO

Proyecto del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía 2015

IMPRESO EN SEVILLA. ESPAÑA

Índice

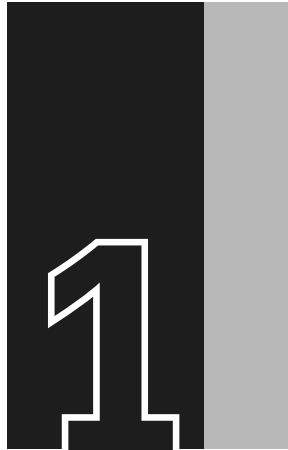
1. INTRODUCCIÓN	7
2. AVANCES EN IGUALDAD DE GÉNERO A TRAVÉS DEL PRESUPUESTO PÚBLICO	13
2.1. LÍNEAS ESTRATÉGICAS PARA LA LEGISLATURA	15
2.2. PRINCIPALES AVANCES EN LA ESTRATEGIA DURANTE 2014	16
2.3. LOGROS MÁS IMPORTANTES DE LA ESTRATEGIA DE PRESUPUESTO CON ENFOQUE DE GÉNERO	22
REALIDAD (LA IGUALDAD EN REALIDAD)	27
3.1. POBLACIÓN E INMIGRACIÓN	31
3.2. PODER Y REPRESENTACIÓN	38
3.3. EMPLEO, RENTA Y PENSIONES	57
3.4. TRIBUTOS	80
3.5. EMPRESAS, UNIVERSIDAD Y TIC	86
3.6. EDUCACIÓN	99
3.7. CULTURA Y DEPORTE	110
3.8. SALUD	118
3.9. BIENESTAR SOCIAL, CONCILIACIÓN, DEPENDENCIA Y VIOLENCIA DE GÉNERO	125
3.10. VIVIENDA Y TRANSPORTE	134
3.11. AGRICULTURA Y PESCA	140
3.12. MEDIO AMBIENTE	143
3.13. TURISMO Y COMERCIO	150
4. ANÁLISIS DE REPRESENTACIÓN POR SEXO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA	155
4.1. ANÁLISIS DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA	159
4.2. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO PÚBLICO ANDALUZ	173
4.3. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD	189
4.4. ANÁLISIS DEL PERSONAL NO JUDICIAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	197
4.5. ANÁLISIS DEL PERSONAL DIRECTIVO DE LAS AGENCIAS PÚBLICAS EMPRESARIALES, SOCIEDADES MERCANTILES DEL SECTOR PÚBLICO Y ENTIDADES ASIMILADAS	206



5. RECURSOS - RESULTADOS. PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS	209
5.1. ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS CRÉDITOS CONTENIDOS EN EL PRESUPUESTO 2015.	212
5.2. ANÁLISIS DE LOS RECURSOS-RESULTADOS POR CONSEJERÍAS Y OTRAS SECCIONES PRESUPUESTARIAS	217
01.00 CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA	218
06.00 CONSEJO AUDIOVISUAL DE ANDALUCÍA	225
09.00 CONSEJERÍA DE ADMINISTRACIÓN LOCAL Y RELACIONES INSTITUCIONALES.	229
10.00 CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	237
10.31 INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	246
31.00 GASTOS DE DIVERSAS CONSEJERÍAS	247
11.00 CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO	250
11.31 INSTITUTO DE ESTADÍSTICA Y CARTOGRAFÍA DE ANDALUCÍA	269
11.32 AGENCIA DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA DE ANDALUCÍA.	270
11.33 INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.	271
11.39 SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO	273
12.00 CONSEJERÍA DE IGUALDAD, SALUD Y POLÍTICAS SOCIALES	278
12.31 SERVICIO ANDALUZ DE SALUD	298
12.32 INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER.	304
12.33 INSTITUTO ANDALUZ DE LA JUVENTUD	308
34.00 PENSIONES ASISTENCIALES.	311
13.00 CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE	313
13.31 AGENCIA ANDALUZA DE EVALUACIÓN EDUCATIVA	331
13.33 PATRONATO DE LA ALHAMBRA Y GENERALIFE	333
13.34 CENTRO ANDALUZ DE ARTE CONTEMPORÁNEO	334
14.00 CONSEJERÍA DE JUSTICIA E INTERIOR	336
15.00 CONSEJERÍA DE FOMENTO Y VIVIENDA.	348
16.00 CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, PESCA Y DESARROLLO RURAL	352
16.31 INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN AGRARIA Y PESQUERA	362
16.39 AGENCIA DE GESTIÓN AGRARIA Y PESQUERA DE ANDALUCÍA.	364
33.00 FONDO ANDALUZ DE GARANTÍA AGRARIA (F.A.G.A.)	365
17.00 CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO	366
18.00 CONSEJERÍA DE TURISMO Y COMERCIO	373
5.3. INDICADORES POR POLÍTICAS PRESUPUESTARIAS	378
6. ANEXO. INDICADORES 2013 EN RETROSPECTIVA	417

1

Introducción



El Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2015 se presenta en un contexto económico más favorable a la recuperación económica que el año anterior, a pesar de que aún persisten los riesgos de interrupción de esta evolución positiva tanto en la Zona Euro como en el ámbito internacional.

Con este panorama económico de fondo, el Presupuesto 2015 se caracteriza por seguir impulsando las políticas orientadas a la consecución de un crecimiento sostenible e integrador, basado en el conocimiento, la innovación y la investigación y la mejora de la formación del capital humano; todo ello asegurando la igualdad de toda la ciudadanía, y especialmente la igualdad entre las mujeres y los hombres.

En cumplimiento con lo establecido por el Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, aprobado por el Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de marzo, se presenta este Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto para 2015, que pone de manifiesto la reafirmación del compromiso de la Junta de Andalucía con la igualdad entre mujeres y hombres, aun en una situación de incertidumbre económica, en el convencimiento de que constituye un requisito imprescindible para aumentar el crecimiento económico, el bienestar y la cohesión social.

De esta forma, el Informe muestra cómo, aun manteniéndose constante el Presupuesto para 2015, aumentan los créditos más potentes para reducir las brechas de género. Los programas de mayor impacto, los programas G+, tienen un peso de un 73,3% en el conjunto de la estructura del Presupuesto, y se incrementan un 2,1% con respecto al presupuesto 2014. Por su parte, los programas G, también de gran poder transformador, representan un 19,7%, viéndose incrementados sus créditos en un 76,9% con respecto al Presupuesto 2014. Ambos incrementos tienen una gran importancia para el avance de la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía, ya que aúnan la mayoría de las actuaciones encaminadas a reducir las brechas de género.

La consolidación de la recuperación económica requiere continuar la apuesta por la investigación, la innovación y la mejora del capital humano para fomentar la creación de empleo y el emprendimiento. En este sentido, la realidad muestra que persiste una posición de desventaja de las mujeres en el mercado de trabajo, acentuada incluso con la crisis. Disponer de un empleo de calidad conduce al empoderamiento económico y a la independencia de las mujeres, objetivos expresos del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Andalucía y, contenidos también, en la Agenda para el Empleo de Andalucía.



Así, la acción pública de la Junta de Andalucía orientada a la empleabilidad, la intermediación y el fomento del Empleo ven incrementadas su presupuesto en un 17,6% y las actuaciones dirigidas al apoyo a personas emprendedoras y a la internacionalización de la economía ascienden un 6,5% en el Presupuesto 2015. Con esta finalidad, se ha aprobado en 2014 el Programa Emple@30+, mediante Decreto-Ley 9/2014, de 15 de julio, dirigido a aquellos grupos que, por su edad, presentan mayores dificultades para encontrar empleo, entre quienes se identifica a las mujeres mayores de 30 años con estudios primarios incompletos, como uno de los grupos más afectados por el desempleo persistente.

La política de Educación, otra de las políticas sociales prioritarias en Andalucía, incrementa su dotación en un 2,5%, con subidas en prácticamente todos los programas presupuestarios. Las actuaciones en el ámbito de la educación son claves para avanzar en igualdad de género en cualquier sociedad tanto por su capacidad para generar modelos igualitarios de comportamiento y para fomentar el talento femenino y masculino, como por los efectos que los servicios de educación tienen en materia de conciliación de la vida personal, laboral y familiar; fundamentales para que mujeres y hombres puedan contar con las mismas oportunidades laborales y vitales.

Los programas de todos los niveles educativos han visto crecer su presupuesto para 2015, destacando por su especial impacto en materia de género, y más concretamente en conciliación de la vida familiar y laboral, las actuaciones dirigidas a la financiación de los centros para niños y niñas de 0 a 3 años, que crecen un 2,1%. Este año se cuenta con 91.593 plazas para este alumnado, siguiendo la evolución de la natalidad. Las actuaciones dirigidas al Plan de Apertura de Centros y en general de apoyo a las Familias (becas, gratuidad de los libros de texto y transportes) lo hacen en un 8,6% para 2015.

Es destacable también la política de Salud, que sube un 2,5% en el Presupuesto 2015 para prestar servicio de atención sanitaria de forma integral y continuada a la ciudadanía de la Comunidad Autónoma de Andalucía, tanto en el ámbito de atención primaria como hospitalaria. Más concretamente, la atención sanitaria, que tiene la máxima clasificación en la escala G+, incrementa su dotación en el Presupuesto 2015 en un 1,6%.

La financiación de las actuaciones que tienen que ver con la Atención a la Dependencia es fundamental para seguir avanzando en igualdad de género ya que las mujeres constituyen la mayor parte de las beneficiarias de estos servicios a causa de su mayor esperanza de vida al mismo tiempo que son mayoría entre las personas cuidadoras de dependientes. El presupuesto de 2015 mantiene el esfuerzo que la Comunidad Autónoma de Andalucía ha venido haciendo en los últimos años en el mantenimiento de estos servicios, supliendo el desequilibrio financiero de la Administración General del Estado, y potenciará los servicios de proximidad, especialmente las Unidades de Estancia Diurna, el Servicio de Ayuda a Domicilio y el Servicio de Teleasistencia.

Por último, por lo que se refiere a las líneas estratégicas en el ámbito de la Justicia se produce, para 2015, un incremento de un 1,1% del Programa de atención a la violencia de género, y se mantiene el presupuesto del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM). De la misma forma se comporta el presupuesto de Cooperación Internacional al Desarrollo, manteniendo financiación inalterada para el año 2015.

Por otro lado, la Junta de Andalucía mantiene su apuesta por la presupuestación con perspectiva de género, por ser un instrumento que se ha revelado útil y eficaz para ejecutar la política económica, partiendo del principio de que las políticas no necesariamente tienen en cuenta las diferencias por razón de sexo de las personas a las que van dirigidas y, por tanto, es imprescindible que integren la dimensión de género para su mayor adaptación a las necesidades, intereses y condiciones de hombres y mujeres.

Es preciso resaltar la recomendación del Parlamento Europeo sobre que la presupuestación con perspectiva de género debe seguir siendo impulsada también a través de la *Estrategia europea para la Igualdad entre mujeres y hombres post 2015*, ya que constituye una herramienta útil para avanzar en los estándares del buen gobierno, principalmente transparencia y rendición de cuentas. Asimismo, es un instrumento poderoso para poner de manifiesto y actuar en la corrección de los efectos desproporcionados que las políticas de austeridad ha tenido sobre la vida de las mujeres¹.

La estrategia andaluza continúa su andadura tras el desarrollo de una metodología propia, la del Programa G+, que ha propiciado el análisis de los programas presupuestarios desde el enfoque de género, así como la incardinación de la igualdad en el proceso presupuestario. Esta metodología ha sido aplicada durante los años anteriores en la Administración andaluza, implicando al personal directamente relacionado con la gestión de los programas en los Centros Directivos.

En 2014 los avances acaecidos en la aplicación de esta estrategia se han centrado en el desarrollo de las Auditorías de Presupuesto y Género, que han permitido evaluar el grado de integración de esta iniciativa en la organización y en el proceso presupuestario. Para el año 2015 se prevé continuar la realización de las auditorías a otros programas presupuestarios, lo que completará el panorama de los avances conseguidos y los desafíos a medio plazo.

El presente Informe de Evaluación de Impacto de Género que forma parte de la documentación presupuestaria que acompaña al Proyecto de Ley del Presupuesto, presenta un análisis de la contribución de los recursos públicos de la Junta de Andalucía al logro de la igualdad de género a lo largo de los diferentes capítulos en los que se estructura.

Tras esta introducción, el segundo capítulo, denominado Avances en igualdad de género a través del presupuesto público, presenta el camino recorrido por la estrategia de presupuestación con perspectiva de género (PPG) de la Junta de Andalucía durante el año 2014, así como los resultados conseguidos en términos de lograr una sociedad andaluza más igualitaria y también para un funcionamiento de la administración más innovador, eficaz y con mayor sensibilidad de género.

El capítulo sobre la Realidad o la igualdad en Realidad, se dirige a proporcionar una fotografía de la población andaluza en aquellos temas más estratégicos desde el punto de vista de las relaciones de género, fotografía que pueda ser contrastada con la de años anteriores para analizar la progresión que se produce en términos de igualdad entre mujeres y hombres, así como para identificar los retrocesos y obstáculos que se mantienen resistentes.

1 A new strategy for Gender Equality post 2015. Septiembre 2014. Documento de recomendaciones.



Estos datos componen un diagnóstico actualizado y diverso de la situación de hombres y mujeres en la Comunidad Autónoma de Andalucía, que constituye el punto de partida para la identificación de las personas a las que se dirige la acción pública que ha de ser ajustada a las necesidades prácticas de las mujeres y los hombres.

El análisis que se realiza en el cuarto capítulo de la presencia de mujeres y hombres relativo al personal al servicio de la Junta de Andalucía, se desagrega en los diferentes colectivos que dependen de la Administración andaluza: Administración General, docentes del Sistema Educativo Público andaluz, personal del Servicio Andaluz de Salud, personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia y los hombres y mujeres que forman los equipos directivos de las Entidades Instrumentales de la Junta de Andalucía.

A continuación, el capítulo de Recursos-Resultados detalla los recursos públicos que la Junta de Andalucía destina a su prioridad política y compromiso con la igualdad de género. En un primer apartado, se presenta el análisis de los créditos asignados a los programas presupuestarios en función de su clasificación según la Escala G+, detallando la dotación de aquellos que más impacto tienen en el avance para la igualdad en consonancia con las prioridades presupuestarias y la política económica del Gobierno de Andalucía. En segundo lugar, se presentan las actuaciones que, de manera específica, realiza la Junta de Andalucía y sus Entidades Instrumentales para dar cumplimiento a los objetivos de igualdad de género en coherencia con lo establecido en los instrumentos de planificación de presupuesto y género. Estas actuaciones se enmarcan en un breve diagnóstico en el que se aborda la relación entre la igualdad de género y las áreas competenciales de las Consejerías. Finalmente, los recursos para la igualdad vienen sucedidos por los indicadores presupuestarios que miden y dan seguimiento a las actuaciones anteriormente enunciadas.

El Informe termina con el estudio de los indicadores presupuestarios en retrospectiva que muestra los resultados de aquellos que fueron planificados en el ejercicio 2013.



Avances en igualdad
de género a través del
presupuesto público

2

Desde hace más de una década, la Junta de Andalucía lidera una experiencia de Presupuestación con Perspectiva de Género (PPG) que le permite elaborar un presupuesto más eficiente, transparente y orientado a las necesidades reales de la ciudadanía andaluza.

La Ley General de Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, aprobada por Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de marzo, consolidó esta práctica cuando incluyó el Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto como parte de la documentación presupuestaria que se presenta anexa al Presupuesto. De esta manera dentro de la documentación presupuestaria se incluye una evaluación de cómo la distribución de los recursos públicos hacia los asuntos más trascendentales y de mayor impacto para el avance de la igualdad entre mujeres y hombres contribuye a corregir las desigualdades de género.

Además del Informe, se cuenta con una estrategia mediante la cual la Consejería de Hacienda y Administración Pública, impulsa una acción de carácter integral y coordinada que afecta a todos los Centros Directos con el objeto de incardinar el género en el presupuesto utilizando una metodología propia, la del Programa G+.

En este capítulo del Informe se exponen cuáles son los avances que se han dado en igualdad de género a través de la aplicación del presupuesto público, recordando las líneas estratégicas que impulsan este proyecto desde la Consejería de Hacienda y Administración Pública, los avances que se han producido en la propia aplicación de la Estrategia en la Administración andaluza, y por último, los logros identificados en diversos ámbitos de la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía.

2.1. Líneas estratégicas para la legislatura

Durante el año 2014, la Junta de Andalucía ha continuado trabajando con las mismas líneas estratégicas de presupuesto y género marcadas para legislatura 2012- 2016, manteniendo así el liderazgo de la Consejería de Hacienda y Administración Pública en la implementación de la estrategia de presupuestación con perspectiva de género, por su capacidad de contribuir a un crecimiento económico sostenible e igualitario que integre y aproveche todo el capital humano disponible y permita satisfacer las necesidades y aspiraciones de plenitud de toda la ciudadanía por igual, hombres y mujeres.



La presupuestación con enfoque de género tiene el objetivo de que el presupuesto se convierta en una fuerza dinamizadora en la generalización del enfoque de género en las actuaciones de política pública presupuestaria. Es por ello que requiere de un esfuerzo de carácter integral que posibilite el alcance a todos los niveles de la administración implicados en el proceso de política presupuestaria.

De esta forma, se continuará impulsando y potenciando el proceso de la institucionalización de la estrategia de transversalidad de género en el presupuesto, iniciado hace unos años, armonizándolo con los planteamientos generales de la política presupuestaria actual.

La situación de crisis económico-financiera de los últimos años de la que se atisba una tímida recuperación para 2015 hace que este análisis de género sea más pertinente que nunca en relación a las prioridades de reasignación de gasto y en general de las políticas presupuestarias. El conocimiento y análisis del impacto que este panorama presupuestario tiene de manera diferenciada sobre mujeres y hombres es imprescindible para encontrar fórmulas que corrijan las desigualdades actuales o futuras.

Las líneas de estrategia que se van a continuar fomentado son las siguientes:

- La evaluación de la estrategia de integración de la perspectiva de género en la política presupuestaria a través de la consolidación e impulso de las Auditorías de presupuesto y género como instrumento de cumplimiento de resultados.
- La definición de las líneas fundamentales de formación en presupuestación y género, dirigidas a los diferentes niveles de la Administración andaluza.
- La realización de aquellos análisis y estudios desde la perspectiva de género que permitan ampliar y profundizar el conocimiento de la Administración en materia de economía, género y hacienda pública. En este sentido se llevarán a cabo las actuaciones necesarias para analizar los ingresos presupuestarios en general, y las figuras tributarias propias y cedidas de la Comunidad Autónoma en particular.
- La determinación de las prioridades y temas de interés en el intercambio de la experiencia sobre presupuesto con perspectiva de género con instituciones y organismos internacionales.
- El establecimiento de las líneas principales para la creación de redes colaborativas de administraciones públicas en materia de presupuesto y género.

2.2. Principales avances en la estrategia durante 2014

El *mainstreaming* de género, a través del presupuesto, es una estrategia pensada para integrar la perspectiva de género en las políticas públicas con la finalidad de que la propia ejecución de estas políticas desde un enfoque de género vaya transformando la sociedad y se logre alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres. Para lograr la elaboración y ejecución de la política pública con enfoque de género, es necesario un paso intermedio de cambio intraorganizacional, hacia dentro de la organización compleja que es la Administración Pública, que permita adecuar la forma de trabajo conforme al nuevo enfoque.

En este sentido, la estrategia de presupuesto con enfoque de género de la Junta de Andalucía ha venido integrando el enfoque de género en la política transversal por excelencia, la política presupuestaria, para alcanzar esta doble finalidad, de transversalización de género en el presupuesto de la administración y de resultados de igualdad en la sociedad.

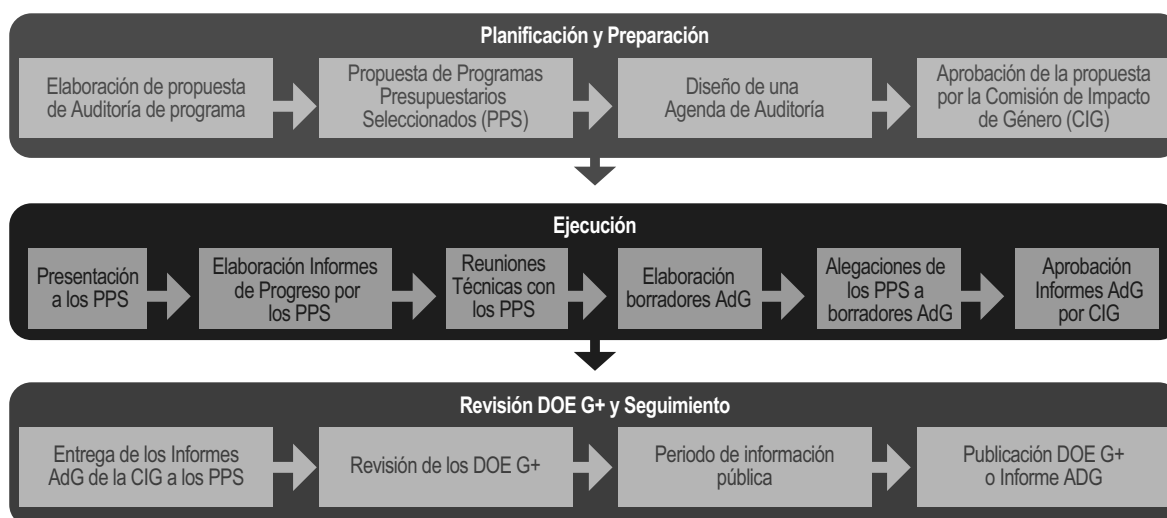
Durante la última década, la implementación de esta estrategia de presupuesto y género ha pasado por diferentes fases, siendo la principal la puesta en marcha del Programa G+, que busca promover la integración de género en el ciclo de la política presupuestaria teniendo en cuenta la clasificación de los programas presupuestarios según su impacto en términos de igualdad. En la actualidad, se lleva a cabo la etapa de evaluación de este Programa G+ mediante las Auditorías de género.

2.2.1. Las auditorías de presupuesto y género

Las auditorías de género, contempladas en la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas de la Comunidad Autónoma andaluza para 2004 son, para la Junta de Andalucía, un instrumento para evaluar la eficacia y grado de institucionalización de la transversalización de género en el presupuesto.

Los objetivos específicos que se han perseguido en la realización de las auditorías son cuatro, como ya se avanzara en el Informe de Evaluación de Impacto de Género de 2014. El primero es evaluar el cumplimiento de los objetivos asignados a los programas presupuestarios en el marco de la clasificación G+. Segundo, se busca analizar y medir la incardinación del análisis de género en el proceso presupuestario de elaboración, ejecución y rendición de cuentas. En tercer lugar se quiere valorar la estrategia llevada a cabo por los centros directivos para implementar la metodología y alcanzar los resultados esperados. Y por último, la identificación de buenas prácticas y formular recomendaciones que den un nuevo impulso a la presupuestación con perspectiva de género en la Junta de Andalucía.

El proceso consta de tres fases: planificación y preparación, ejecución y seguimiento. La primera etapa, ya finalizada, consiste en la selección de programas y en el diseño de una agenda de auditoría de los programas.



La segunda fase, la de ejecución, desarrollada durante 2014 es aquella en la que los programas presupuestarios y los órganos responsables de las auditorías de presupuesto y género, mantienen reuniones técnicas y elaboran los informes según unos criterios y estructura previa que, tras revisiones conjuntas, finalmente son aprobados por la Comisión de Impacto de Género (CIG). Esta Comisión tiene asignada la competencia, según el Decreto 20/2010, de 2 de febrero, por el que se regula la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, de promover la realización de auditorías de género en las consejerías y entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía e impulsar la aplicación de la perspectiva del enfoque de género en las auditorías de cada ejercicio.

A continuación, en la fase de seguimiento y revisión, los centros directivos responsables de los programas presupuestarios reciben unos informes de auditoría, basándose en los cuales tienen la responsabilidad de revisar y elaborar un nuevo Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE G+) en género y presupuesto. El DOE es la herramienta básica de planificación estratégica de género ya utilizado en el marco del Programa G+ y la que guiará su transversalización de género en el presupuesto para los próximos 4 años.

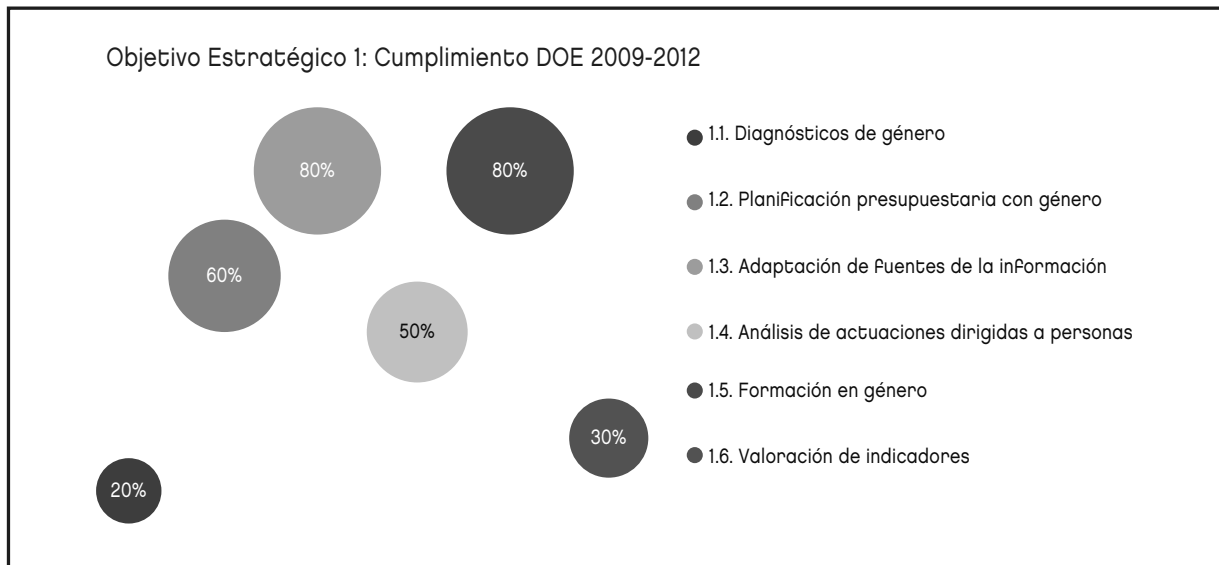
En esta misma etapa, también se contempla acercar a la ciudadanía a la actuación de la administración en el ámbito de los presupuestos con perspectiva de género. Para ello se establecerá un periodo de información pública con el objeto de fomentar la participación de la ciudadanía especializada en la materia de hacienda pública e igualdad de género y poder recoger e integrar las aportaciones que identifiquen oportunas para cada programa presupuestario en relación con el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres a través del presupuesto público.

Todo ello va a contribuir a realizar una gestión pública más transparente y más cercana a la ciudadanía así como a la mejora de la calidad de los servicios públicos ofrecidos por la Administración de la Junta de Andalucía.

Resultados preliminares de las auditorías de presupuesto y género

Profundizando en los resultados de las Auditorías de género, en una valoración general y en base a los programas auditados, se puede afirmar que la integración de género en el presupuesto ha avanzado durante el periodo 2009–2012. Tanto el cumplimiento de los DOE como la incardinación presupuestaria y la identificación de buenas prácticas de integración de género en el presupuesto superan la mitad del cumplimiento esperado.

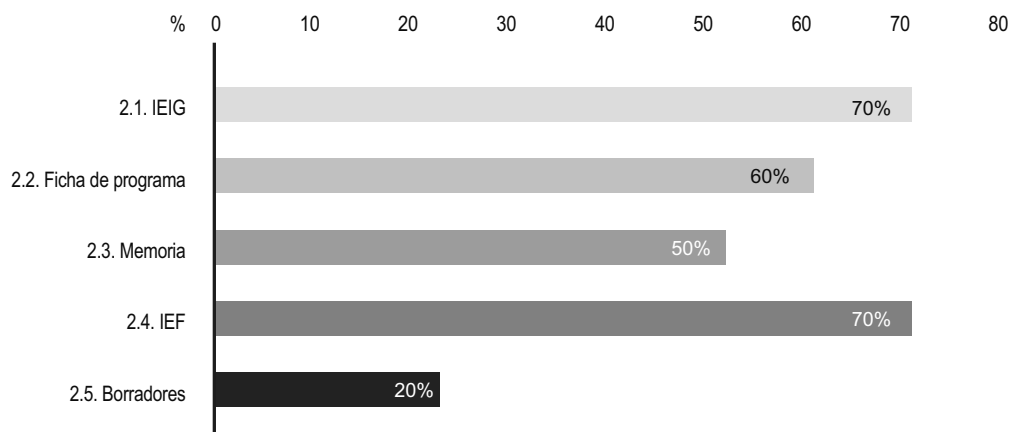
Dentro del cumplimiento de los compromisos asumidos en los DOE, se identifican algunos elementos de mayor avance ya que cuatro de los cinco programas han adaptado las fuentes de información que permiten desagregar por sexo y tener información adecuada para analizar en términos de igualdad. El mismo porcentaje de programas realiza Formación en género, la cual mejora las capacidades del personal para integrar la perspectiva de género en las políticas públicas. No obstante, sólo uno de los programas ha logrado realizar diagnósticos de género, para captar la realidad de hombres y mujeres de la ciudadanía con enfoque de género y son tres los programas que obtienen una valoración media en sus indicadores para medir los avances o retrocesos en igualdad de género.



Otro resultado que muestran las auditorías de género respecto al reto de la incardinación de género en la documentación presupuestaria se refiere a la necesidad de que los borradores del Anteproyecto de Presupuesto sigan integrando mejor el enfoque de género y que los centros directivos pongan en relación el análisis de género que se realiza a dichos borradores con el resto de la documentación que se produce en momentos posteriores de la elaboración presupuestaria.

En este sentido, en los últimos años se han regulado en las órdenes de elaboración del presupuesto, la reunión de grupos de trabajo técnico para la coordinación e intercambio de información presupuestaria relativa a los diagnósticos de realidad, recursos e indicadores de género, con el objetivo de profundizar en la integración de la perspectiva de género en la política presupuestaria.

Objetivo Estratégico 2: Incardinación presupuestaria 2009-2012



Finalmente, cabe afirmar que si bien la metodología G+ funciona y aquellos programas que han cumplido con sus compromisos son los que tienen una mayor transversalización de género de manera general en su programa presupuestario, también es cierto que se detecta otra variable con gran influencia en el éxito del *mainstreaming* de género en el presupuesto.

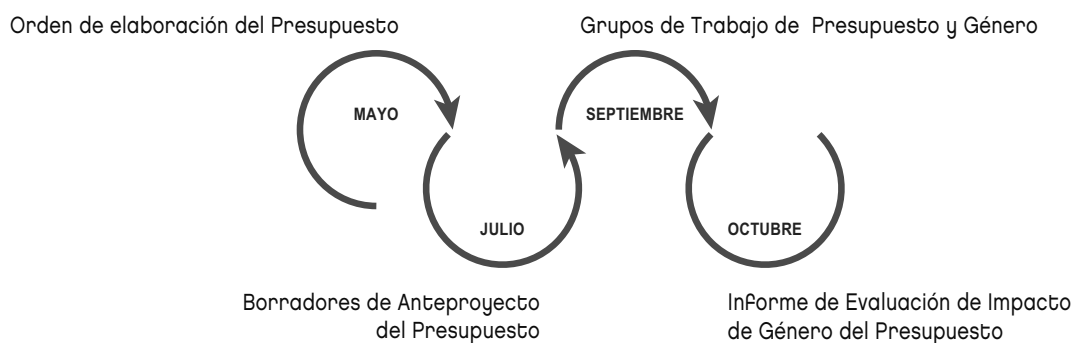
Los resultados de la auditoría de género mejoran cuando el programa presupuestario ha contado con un eje de género en su política sectorial, en las directrices políticas de su ámbito de aplicación que no son de su competencia como programa. En conjunto, los programas que mejores resultados obtienen en implementación de estrategia son el de Desarrollo rural y el de Cooperación para el desarrollo.

Para el ejercicio 2015 se tiene previsto continuar impulsando las auditorías de género de la Junta de Andalucía. Los criterios para realizar la selección de los programas incluirá la agrupación de programas por consejerías para generar inercias y sinergias de trabajo en género y presupuesto, facilitar la toma de decisiones y asistencia de responsables a las reuniones técnicas y promover la coordinación de elementos comunes en los programas presupuestarios de una temática compartida. También se considerarán las actuaciones de aquellas políticas con un carácter marcadamente estratégico para el Presupuesto de 2015; empleo y emprendimiento, educación, salud e innovación e investigación, entre las más significativas. Se seguirá poniendo el acento en los programas presupuestarios clasificados en la Escala G+ con el rango más elevado en cuanto a su relevancia en género, junto con la combinación de Consejerías y Entidades instrumentales que se determina en la ley.

2.2.2. El proceso de incardinación de género en el proceso presupuestario

Además de este proceso evaluativo del programa G+, dentro de la estrategia de presupuesto y género también se ha avanzado en otros ejes de trabajo. Durante 2014 se ha realizado un importante esfuerzo de consolidación del procedimiento de incardinación del enfoque género en el proceso de elaboración y gestión presupuestaria, favoreciendo institucionalizar prácticas de análisis de género en el quehacer presupuestario del personal de los centros directivos, y ampliando la visión y cultura de igualdad de género en la hacienda autonómica. Los principales hitos de incardinación de género en el proceso presupuestario giran en torno a cuatro momentos.

Elaboración presupuestaria con perspectiva de género



El primero comienza con la estipulación de criterios y prioridades de igualdad de género con los que se debe elaborar el presupuesto, publicados en la Orden por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía. Seguidamente, se realizan los informes de género a propósito de los borradores de Anteproyecto de presupuesto que forman parte de la documentación manejada en los grupos de trabajo de los órganos directivos para determinar las necesidades financieras de cada Consejería.

A continuación, tienen lugar los grupos técnicos de género y presupuesto para la coordinación e intercambio de información presupuestaria relativa a los diagnósticos de realidad, recursos e indicadores de género, con el objetivo de profundizar en la integración de la perspectiva de género en la política presupuestaria. El cuarto y último momento es la elaboración de este Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto, que evalúa la contribución de los recursos públicos al logro de la igualdad de género.

2.2.3. Otros ejes de la estrategia de presupuesto y género: difusión e internacionalización

La capacidad de la presupuestación con perspectiva de género (PPG) de contribuir a elaborar un presupuesto más eficiente, transparente y orientado a las necesidades reales de la ciudadanía, no ha pasado desapercibida a altas instituciones internacionales, como el Parlamento Europeo en su agenda de 2014-2015 o el Fondo Monetario Internacional (FMI) que recomiendan su elaboración para mejorar la gestión del gobierno, especialmente para conocer el impacto de las políticas económicas implementadas.

En el ámbito exterior, la experiencia andaluza de PPG viene recibiendo desde hace años importantes reconocimientos internacionales y solicitudes de participación en intercambios para servir de referente e inspirar nuevas iniciativas. El pasado mes de junio de 2014, la Consejería de Hacienda y Administración Pública recibió la visita de una delegación del gobierno de la República de Albania liderada por Naciones Unidas para conocer la metodología y organización del presupuesto con enfoque de género en la Junta de Andalucía.

Recientemente, también se han recibido invitaciones para participar en eventos europeos e internacionales que permitirán avanzar en perspectivas de desarrollo futuro y fortalecer la efectividad de la implementación de la presupuestación con Perspectiva de Género. Para dar respuesta a algunas de estas invitaciones, la iniciativa de PPG de Andalucía participará en una Conferencia Internacional sobre Presupuestación en clave de Género en la Universidad de Negocios y Economía de Viena; congreso en el que contribuirán las principales personas expertas en género y presupuesto para debatir los últimos avances y nuevas estrategias de consolidación de enfoques de trabajo. Asimismo, la Junta de Andalucía ha recibido una invitación para difundir su experiencia en una publicación multidisciplinar de alto rango internacional, *Financing for Gender Equality: realising women's rights through gender-responsive budgeting* coordinado por la académica Wendy Harcourt que tendrá como colaboradores importantes investigadoras y profesionales especialistas en el ámbito de la economía y la igualdad de género.



Por tanto, y en conjunto, durante el ejercicio presupuestario 2014, se ha profundizado en diferentes aspectos de la estrategia de presupuestación con perspectiva de género, realizando una primera ronda de evaluaciones de género de una selección de programas presupuestarios G+, apoyando la sensibilidad y capacidades de análisis del personal de dirección y gestión presupuestaria y difundiendo la experiencia andaluza en foros europeos e iniciativas internacionales, con la finalidad de contribuir a una gestión hacendística que pueda seguir sumando a la tímida recuperación económica que permita a la economía andaluza aprovechar todos sus recursos disponibles para lograr un crecimiento económico y social duradero y equitativo.

2.3. Logros más importantes de la estrategia de presupuesto con enfoque de género

Los avances en materia de igualdad de género como consecuencia de la aplicación de políticas y programas de *mainstreaming* de género son lentos y graduales y ello es así tanto para los cambios intraorganizacionales que acontecen hacia dentro de las organizaciones, en sus procedimientos, rutinas y normas culturales, como para aquellos cambios más a largo plazo que afectan a diferentes grupos de personas o ámbitos de acción en especial y como consecuencia generan cambios en la sociedad en su conjunto.

A continuación se presentan los logros más importantes de la estrategia de presupuesto y género de la Junta de Andalucía, tanto desde el punto de vista del *mainstreaming* de género en el presupuesto público como política transversal a todas las políticas públicas, como en un segundo momento, aquellos logros que se reflejan en la sociedad como consecuencia de la aplicación de políticas públicas orientadas a la igualdad que actúan como generadoras de cambios en los modelos y estereotipos de género.

En primer lugar, y como se ha visto con anterioridad, las auditorías de género llevadas a cabo en 2014 son un instrumento para evaluar la eficacia y grado de institucionalización de la transversalización de género en el presupuesto. En este sentido, el esfuerzo realizado por los programas presupuestarios para integrar la igualdad de género en su quehacer presupuestario se ha reflejado tanto en la calidad de la planificación y documentación presupuestaria que se elabora anualmente como en el aumento de las capacidades del personal al servicio de la administración.

Es un avance que gran parte del personal de la Administración General dedicado a la planificación y gestión presupuestaria tenga ahora una mayor conciencia y sensibilidad hacia la situación desigual de las mujeres respecto a los hombres en Andalucía. También cuentan con mayor capacidad para detectar brechas de género y lo que es más sólido, dispone de más recursos técnicos, para integrar en la documentación presupuestaria, objetivos de igualdad, actividades e indicadores de género que se ejecutan con la dotación presupuestaria que tiene el programa, es decir con los recursos públicos de la hacienda andaluza. Estos objetivos, actividades e indicadores son la esencia de la información del informe de evaluación de impacto de género del presupuesto, cuyo objetivo es ver el efecto que estas actuaciones tienen en la situación relativa de las mujeres en Andalucía.

Por tanto, las auditorías de género permiten ver que a nivel intraorganizacional la estrategia de presupuesto y género de la Junta de Andalucía avanza por la senda correcta, en la medida en que se puede apreciar que en los años en los que se ha puesto en marcha la estrategia de género y presupuesto en la Junta de Andalucía, conseguimos mejoras de institucionalización del enfoque de género dentro de la Administración Pública que se reflejan en la planificación sectorial con enfoque de género, la formación, la documentación presupuestaria, o la adecuación de las herramientas de información, etc..

En segundo lugar, la transversalización de género en el presupuesto y su permeabilidad en las políticas de la Junta de Andalucía ha significado la posibilidad de medir avances concretos en la sociedad andaluza, que, en conjunto, afectan a grandes y trascendentes áreas prioritarias del Presupuesto para 2015, como son el empleo, el emprendimiento, la cohesión social, las nuevas tecnologías, la paridad en el poder y la representación o la lucha con la violencia de género.

De esta manera, el empleo autónomo en Andalucía se ha incrementado en términos globales en 2013, siendo más intenso el aumento entre las mujeres, del 3%, que entre los hombres que ha crecido un 1,9% respecto a 2012. Asimismo, en 2013 el porcentaje de mujeres que trabajan autónomamente ha llegado al 33,8% siendo los hombres un 66,2%. También se ha observado un aumento de las sociedades cooperativas andaluzas a pesar de la situación económica, de tal forma que en el periodo comprendido entre 2012 y 2013, la creación de estas sociedades se ha incrementado un 46,2% (en el año 2012 se crearon 184 y en 2013, 269). En consecuencia, en 2013 se ha producido un aumento del 40,5% en el número de personas que han participado en la creación de las mismas, con 1.103 personas frente a las 785 de 2012, siendo más acusado entre las mujeres que entre los hombres. En conjunto, de las personas que constituyen sociedades, los hombres son el 62,3% y las mujeres el 37,7%. Estos datos suponen un ligero aumento en la participación femenina de 0,1 puntos porcentuales respecto al ejercicio 2012.

Respecto al interés que la inclusión social tiene para el Gobierno andaluz, el enfoque de género se integra en el Programa Extraordinario de Ayuda a la Contratación de Andalucía (PEACA) el cual asigna una cuantía económica a los Ayuntamientos de la Comunidad Autónoma de Andalucía destinada a la contratación de personas que, entre otras circunstancias, pertenezcan a una unidad familiar en situación de exclusión social o en riesgo de estarlo. Entre las personas que presentaron solicitud para acogerse a la contratación financiada con cargo al PEACA fueron prioritarias las solicitudes de las víctimas de violencia de género. En 2013 el número total de personas contratadas con cargo al PEACA ascendió a 25.832 de las cuales un 49,7% fueron mujeres y un 50,3% hombres. Asimismo, el número total de días trabajados con cargo al PEACA en 2013 ascendió a 1.207.244, con la misma proporción entre mujeres y hombres

También el empleo en los puestos más determinantes de las universidades, las cátedras de universidad, han mejorado sus resultados como consecuencia de los objetivos planteados en el Modelo de Financiación de las universidades públicas de Andalucía para impulsar la participación y promoción de las mujeres en la profesión universitaria y en las estructuras de toma de decisiones. La asignación de financiación a las universidades andaluzas, en función de las cátedras ocupadas por mujeres, según las investigadoras principales de proyectos de investigación así como según la proporción de mujeres en



órganos de gobierno y representación de la universidad va logrando sus éxitos. En el curso 2012–2013 las catedráticas han incrementado un punto porcentual, alcanzando el 19%. En el caso de las cátedras de escuela universitaria, el porcentaje de mujeres en esta categoría se mantiene en 32%. Las mujeres en el total de órganos unipersonales de gobierno, tienen una representación equilibrada, aumentando su presencia en 3,5 puntos porcentuales respecto del año anterior. Se plantean que estos resultados asciendan a un 21%, 22% y 40% respectivamente para cada categoría a finales de 2015.

También han aumentado las mujeres que son titulares de explotaciones ganaderas, pese a ser una minoría todavía. Así, en 2013 el 14,4% de las explotaciones ganaderas eran de titularidad femenina frente al 14% de 2012. Por su parte, el empleo femenino en el sector acuícola ha aumentado en 0,7 puntos porcentuales (y asciende al 9,8%) en un momento en el que se produce un descenso del empleo masculino en este sector de la misma cantidad.

El empleo en el sector cultural experimenta una reducción de la brecha de género de 8,7 puntos porcentuales entre los años 2008 y 2010, llegando en este último año a existir una brecha de 15,1 puntos porcentuales entre hombres y mujeres que se corresponde con un porcentaje del 42,5% de los puestos del sector ocupados por mujeres. La representación de hombres y mujeres en personal especializado de bibliotecas, un sector muy feminizado, muestra avances de mayor equilibrio, al haberse acortado la brecha de género en 20 puntos porcentuales entre el año 2011 y 2012.

También durante el último año se ha producido un avance no sólo en el uso de los indicadores básicos de internet, como uso frecuente de internet o uso de ordenador donde claramente se va reduciendo la brecha digital de género, sino también en los indicadores avanzados de uso de determinados servicios a través del móvil. Se observa una evolución que acerca en el uso de determinados servicios a hombres y mujeres.

Así, mientras en el ejercicio anterior se daban diferencias importantes en el uso de todos los servicios a través del móvil, los datos más recientes muestran que el uso es prácticamente igualitario en aspectos como la búsqueda de información sobre temas educativos o en la búsqueda de alojamientos y viajes, así como en el uso del correo electrónico. Por su parte, las mujeres usan el móvil en mayor medida que los hombres fundamentalmente para hacer llamadas a través de internet (1,3 puntos porcentuales), para buscar información sobre temas de salud (10,5 puntos porcentuales), así como para participar en redes sociales (2,4 puntos porcentuales) y leer o descargar noticias con suscripción (5,2 puntos porcentuales).

El deporte, otro ámbito donde la igualdad entre mujeres y hombres tiene amplio margen de mejora, ha experimentado visibles avances con la aplicación de medidas presupuestarias de fomento de actuaciones. En este sentido, los beneficios del programa Estrella Elite dirigidos a un total de 71 equipos, han incidido en la financiación de 34 equipos femeninos y 12 mixtos —para fortalecer la relación entre las mujeres y el deporte— por encima de los 25 equipos masculinos.

En 2013 ha aumentado la utilización de los recursos públicos por parte de las mujeres afectadas por la violencia de género con un incremento del 0,5% del número de denuncias interpuestas, que se elevan a 27.056. Asimismo, los servicios públicos siguen dando respuesta a estas necesidades, y Andalucía sigue siendo la Comunidad Autónoma con mayor número de órdenes de protección incoadas del conjunto de España, con el 18,3% del total de órdenes.

En 2014 sigue acortándose la brecha de género entre beneficiarios y beneficiarias del Plan Concertado de Vivienda y Suelo (1 punto porcentual respecto a 2012). Así, la diferencia entre beneficiarios y beneficiarias se ha reducido de 11,1 puntos porcentuales a 10,7.

Finalmente, hay un conjunto de avances acaecidos en diferentes sectores del ámbito del poder y la representación, que es necesario destacar para mostrar que poco a poco la presencia de mujeres se va normalizando en diferentes ámbitos a medida que se van consolidando las prácticas igualitarias de financiación y ejecución de las políticas públicas.

En este sentido, destaca que el reparto de puestos alto cargo en la Junta de Andalucía sigue avanzando hacia la paridad y por primera vez se da una mayoría de mujeres dentro de los márgenes equilibrados de representación. En 2014, las mujeres son el 50,6% de altos cargos y los hombres el 49,4%.

Dentro del ámbito de la representación política se pueden subrayar también tanto la distribución de concejales y concejalas en Andalucía que en la legislatura 2011–2015 han entrado en los márgenes de equilibrio llegando a repartir puestos al 41,5% de mujeres, como en las alcaldías, donde si bien no alcanzan los porcentajes equilibrados, sí que se ha incrementado su participación en casi dos puntos porcentuales respecto al año anterior, llegando al 20,6% de los puestos.

Con respecto a 2013 también se ha producido una mejora en el ámbito judicial donde la presencia de mujeres en los puestos del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (TSJA) ha aumentado 3,6 puntos porcentuales, alcanzando una presencia del 33%.

Finalmente, en el ámbito de los medios de comunicación públicos y privados y las agencias también se debe visibilizar los incrementos en la presencia de mujeres en los equipos directivos puesto que son posiciones estratégicas para imprimir nuevos estilos y generar un cambio en la opinión, las imágenes y los estereotipos de género con gran difusión y repercusión. En este sentido, las mujeres han alcanzado el 38,5% de los puestos directivos y de coordinación de la RTVA, incrementando su presencia en 1,1 puntos porcentuales. En los Medios de Comunicación presentes en Andalucía se ha roto la dinámica de descensos de los últimos años y los puestos ocupados por mujeres han ascendido al 30%, mientras que en las agencias de comunicación, durante 2014 la presencia de mujeres se ha visto también incrementada hasta el 45,5%.





3

Realidad
(La igualdad en realidad)

3

Este tercer capítulo del Informe realiza un detallado análisis de un conjunto de indicadores referidos a las áreas fundamentales de la realidad socioeconómica andaluza, con el fin de contar con una información actualizada y extensa sobre las desigualdades entre hombres y mujeres que existen en Andalucía, y que sirva de base a las actuaciones que desde la política presupuestaria andaluza se llevan a cabo para su corrección.

El capítulo se estructura en trece grandes áreas: población autóctona e inmigrante; presencia de mujeres y hombres en las instituciones políticas, económicas y científicas; empleo, renta y pensiones; tributos; actividad empresarial, universidad y uso de las TIC; educación; cultura y deporte; vivienda y transporte; salud; bienestar social, conciliación, dependencia y violencia de género; turismo y comercio; agricultura y pesca; y, por último, medio ambiente.

De acuerdo con la legislación estatal y andaluza de igualdad, existe la obligatoriedad de incluir la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos así como de contemplar en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferentes realidades, en sentido amplio, de mujeres y hombres. Además, la Ley 3/2013, de 24 de julio, por la que se aprueba el Plan Estadístico y Cartográfico de Andalucía 2013-2017, mantiene entre sus ejes transversales el de género, que ya incluía el Plan 2007-2010, y que ha jugado un papel estratégico en la transversalización de género en el proceso presupuestario.

El número de indicadores analizados se aproxima a 130, y están diseñados a partir de datos procedentes de distintas fuentes, principalmente el Instituto Nacional de Estadística, el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, la Oficina Estadística de la Unión Europea, y las unidades estadísticas de las consejerías de la Junta de Andalucía. Son estas consejerías las que realizan un análisis cuantitativo y cualitativo pormenorizado de los datos que se refieren a sus ámbitos competenciales, en un proceso colaborativo que involucra a la práctica totalidad de los centros directivos y unidades de igualdad de género de la Junta de Andalucía.

El listado de indicadores que integra este capítulo tiene carácter dinámico, de manera que anualmente se analiza la conveniencia de mantenerlos, actualizarlos o introducir nuevos, con vistas por un lado a su mejora continua, y por otro a la configuración de series estadísticas que permitan detectar avances o, en su caso, involuciones. En este sentido, las principales novedades y cambios que cabe destacar con respecto al Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto 2014 son las que a continuación se comentan.



En el área de Cultura y Deporte, la Consejería de Turismo, Comercio y Deporte viene realizando desde 1999 la encuesta “Hábitos y actitudes de los andaluces ante el deporte”, que alimenta el indicador de tasa de práctica deportiva en Andalucía según sexo y grupo de edad. La periodicidad de esta encuesta es quinquenal, y no se dispondrá de nuevos datos hasta 2017, por lo que este año no se publica el mencionado indicador.

En el ámbito de Salud, este año se introduce un indicador referente a las donaciones registradas en Andalucía por sexo, desde 1994 a 2013, y no se publica el indicador de estado de salud percibido por hombres y mujeres, ya que se realiza a partir de la encuesta nacional de salud, de periodicidad bienal, realizándose la última en 2011-2012. Por otro lado, el indicador de admisiones a tratamiento por consumo de drogas según sustancia principal, sexo y variables demográficas, que aparece este año, alterna con el que mide el consumo de drogas por frecuencia, tipo de sustancia y sexo; cuya información no estaba disponible, ya que procede de un estudio bianual publicado en 2012.

El apartado de Bienestar Social, para abundar en el conocimiento de la realidad de las personas dependientes y su entorno, incluye dos nuevos indicadores: personas beneficiarias del programa individual de atención en Andalucía (PIA), y personas cuidadoras no profesionales, según sexo.

Finalmente, en el área de Medio Ambiente hubiera correspondido publicar este año los datos de empleo medioambiental, que alternan con los del Ecobarómetro. Al no estar disponible la información sobre el empleo en el ámbito medioambiental, se vuelven a publicar este año los indicadores seleccionados del Ecobarómetro de Andalucía.

Por último, cabe destacar que la información del apartado de Realidad complementa a la de los capítulos quinto y sexto de este Informe, Recursos–Resultados e Indicadores en retrospectiva, respectivamente. El primero analiza las distintas medidas a adoptar para la reducción de desigualdades de género por parte de cada consejería y otras secciones presupuestarias en 2015, y el segundo realiza un seguimiento de las brechas de género en las previsiones y ejecución de los indicadores presupuestarios, a la luz de la información suministrada por la Cuenta General de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

3.1. Población e inmigración

3.1.1. Distribución de la población por Comunidades y Ciudades Autónomas

Consejería de Hacienda y Administración Pública

La población censada en Andalucía era de 8.392.635 personas, 4.144.266 hombres (49,4%) y 4.248.369 mujeres (50,6%) según el Padrón Continuo, a fecha 1 de enero de 2014. Si bien hay 28.639 personas menos, las proporciones no han experimentado ninguna variación respecto a 2013. En el conjunto de España, del total de 46.725.164 habitantes, el 50,9% son mujeres y el 49,2%, hombres. Con respecto a 2013, el porcentaje de mujeres sobre el total de la población ha experimentado un descenso de 0,1 puntos porcentuales y el de hombres un ascenso en igual cuantía.

La población de Andalucía representa el 18% de la población de España, proporción que ha aumentado en 0,1 puntos porcentuales respecto a 2013. Cataluña, con un 16%, la Comunidad de Madrid, con un 13,6% y la Comunidad Valenciana con un 10,7%, son las siguientes comunidades autónomas que aportan un mayor número de habitantes al conjunto del Estado. Todas las comunidades autónomas cuentan con un mayor número de mujeres que de hombres, con la excepción de las ciudades autónomas de Melilla y Ceuta, ambas con un 49%, y de las comunidades autónomas de Castilla la Mancha y Murcia, ambas con un 49,8%. Las comunidades que cuentan con una mayor proporción de mujeres en su población son Asturias (52,2%), Madrid (52%), Galicia (51,8%), y un 51,3% tienen País Vasco y Cantabria, esta última sustituye a Castilla y León en 2014. El resto ronda la media nacional, al igual que el año anterior.

3.1.2. Población residente en Andalucía por provincias según sexo

Consejería de Hacienda y Administración Pública

La distribución provincial de la población andaluza por sexo muestra que, al igual que en 2013, Sevilla es la provincia que cuenta con una mayor proporción de mujeres (51%), siendo también la más poblada de la Comunidad, con casi dos millones de habitantes. Almería es la que cuenta con una mayor proporción de hombres (50,9%). Las dos provincias menos pobladas continúan siendo Huelva y Jaén. El resto de provincias muestra una composición por sexo similar a la del conjunto de la Comunidad (50,6% mujeres y 49,4% hombres).

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

Consejería de Hacienda y Administración Pública

Continuando con la tendencia de años anteriores y como se observa en el siguiente gráfico, la población de Andalucía presenta una mayor concentración de población joven (0 a 19 años) y una menor concentración de personas mayores (de 65 y más años) que la del conjunto del Estado.



Las mujeres de 0 a 19 años censadas en Andalucía representan el 20,6% de la población y los hombres de esa misma franja el 22,4%. Entre las personas de 65 y más años predominan las mujeres, que suponen el 17,9% del total de la población censada en Andalucía mientras que los hombres son el 13,9% del total.

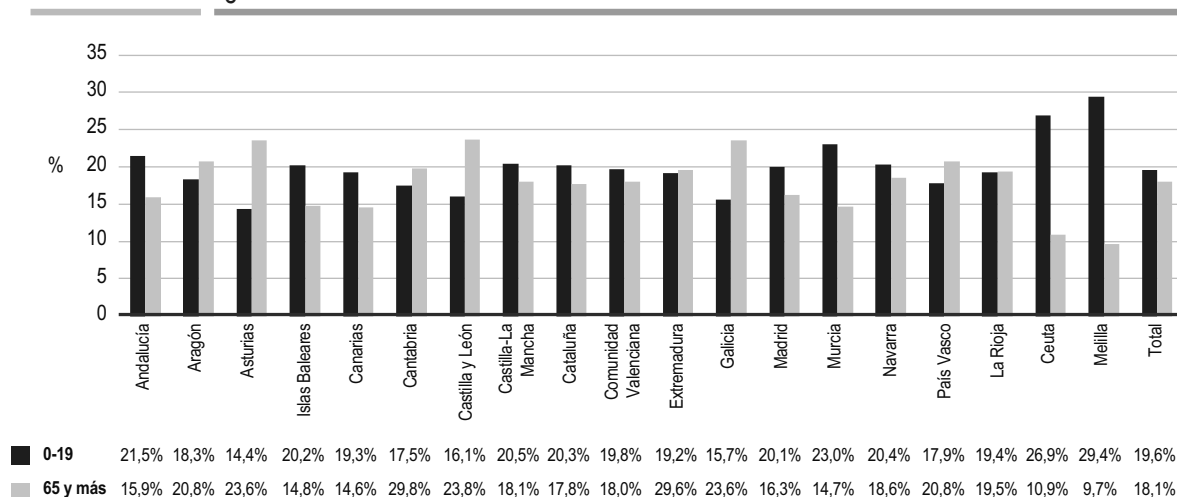
En el conjunto del Estado, las mujeres de 0 a 19 años son el 18,8% del total de las mujeres, y los hombres el 20,5% del total de su sexo, mientras que las mujeres de 65 años censadas en España suponen el 20,3% del total de la población femenina y los hombres el 15,7% de la población masculina.

Con respecto a 2013, en la franja de edad de 0 a 19 años en Andalucía se produce un descenso de 0,4 puntos porcentuales en las mujeres y de 0,3 puntos porcentuales en hombres, mientras que en España se producen descensos de 0,1 y 0,2 puntos porcentuales respectivamente.

En la franja de personas de 65 años y más y en comparación con 2013, se producen aumentos idénticos tanto a nivel regional como nacional, siendo de 0,4 puntos porcentuales para las mujeres y de 0,3 puntos porcentuales para los hombres.

Las comunidades autónomas que presentan una población más envejecida son, por orden, Castilla y León, Asturias y Galicia, las dos últimas con la misma proporción, mientras que aquellas con mayor concentración de población joven son Melilla, Ceuta y Murcia.

Gráfico 3.1.3.1. Población de 0 a 19 años y de 65 y más años por Comunidades y Ciudades Autónomas. Año 2014



Nota: Porcentaje sobre el total de la población de cada ámbito. Resultados provisionales a 1 de enero de 2014
Fuente: Estadística del Padrón Continuo. Instituto Nacional de Estadística (INE)

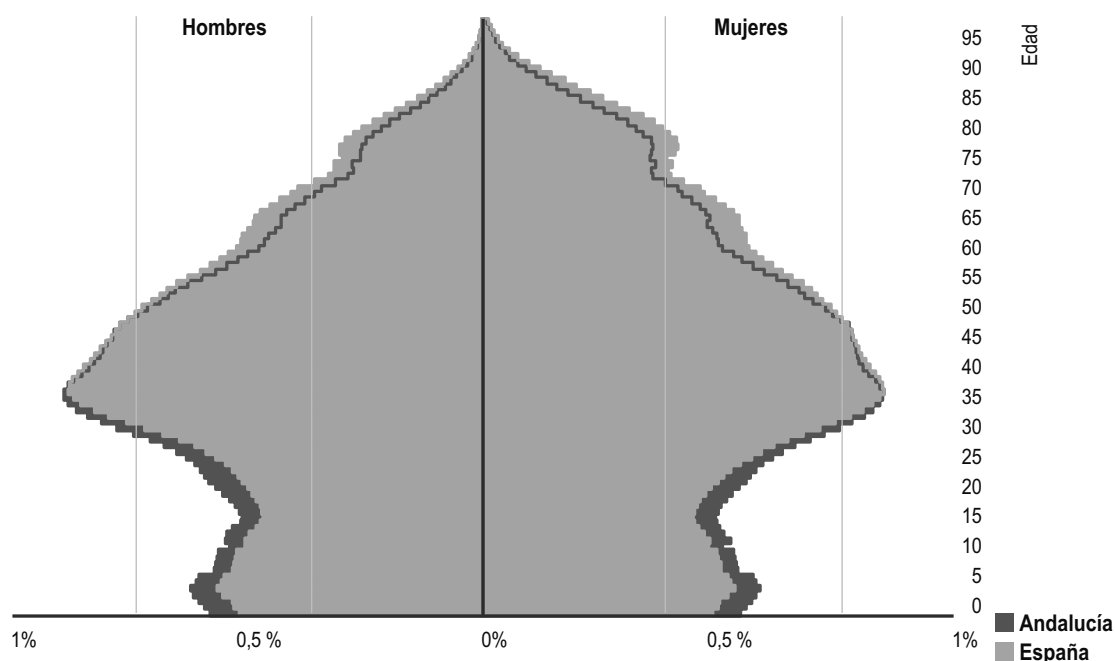
La edad media de la población de Andalucía ha pasado de 37,9 años en 2003 a 40 años en 2013. Entre las mujeres, el incremento en este período ha sido de 2,1 años, situándose en 2013 en 41,2 años, mientras que en los hombres el incremento ha sido de 2,3 años situándose en 2013 en 38,9 años. Estos datos continúan mostrando la tendencia alcista de la edad media de la población andaluza.

El índice de dependencia juvenil, que representa la población joven laboralmente inactiva (0-15 años) sobre el total de la población potencialmente activa (16-64 años) se ha situado provisionalmente en 2014 en un 24,5% en Andalucía frente al 22,8% del conjunto del Estado. Estos datos han experimentado un leve incremento respecto al año pasado, una décima de punto porcentual en Andalucía y de dos décimas de punto porcentual en España, repitiendo los aumentos que se produjeron entre 2012 y 2013.

Por su parte, el índice de dependencia senil refleja el porcentaje de personas mayores inactivas (de 65 y más años) sobre la población potencialmente activa. En 2014, según datos provisionales, este índice alcanzó el 23,5% en Andalucía y el 27,2% en España, siete y ocho décimas de punto porcentual más respectivamente en los dos ámbitos territoriales frente a 2013.

En la pirámide de población se muestra la proyección de la población española hasta 2052 y la población de Andalucía hasta 2070. Puede apreciarse que en Andalucía la población menor de 35 años presenta una mayor concentración que en España, especialmente en el caso de los hombres. Por otra parte, la concentración de población de más de 55 años es mayor en España que en Andalucía. En términos generales, la pirámide muestra, tanto para la población de Andalucía como para la del conjunto de España, una mayor concentración de hombres en las edades inferiores a 45 años y una mayor concentración de mujeres entre las personas de más de 50 años, que se acentúa a partir de los 65 años de edad.

Gráfico 3.1.3.2. Pirámide de población de Andalucía y España. Año 2014



Fuentes: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Proyección de la población de Andalucía 2009-2070
Instituto Nacional de Estadística (INE). Proyecciones de población a largo plazo 2012-2052



3.1.4. Evolución de la tipología de la estructura de Familias y núcleos de convivencia entre 2003 y 2013

Consejería de Hacienda y Administración Pública

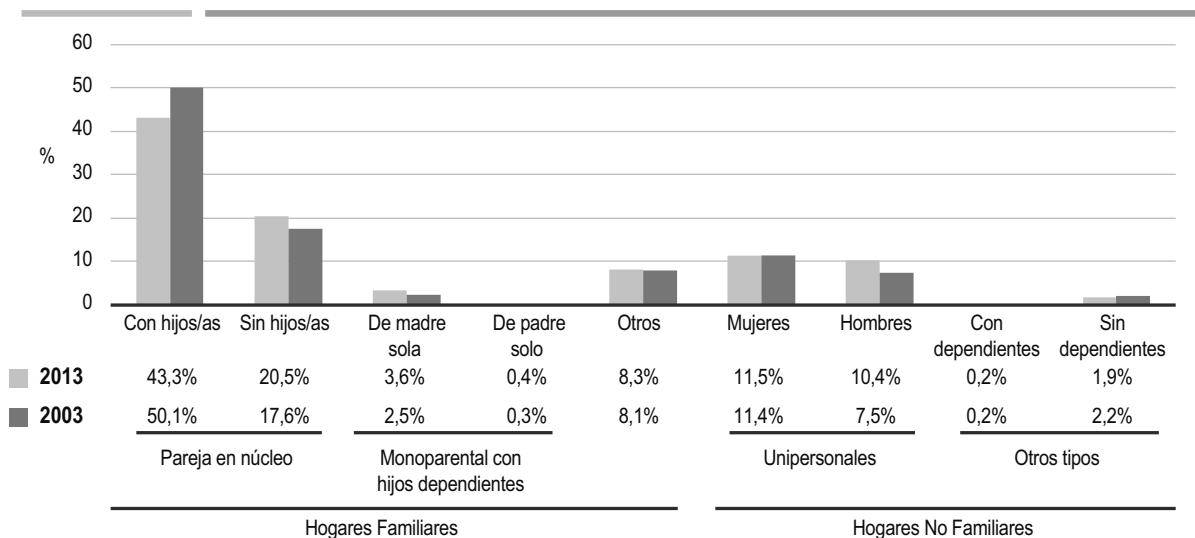
En Andalucía, los hogares familiares (entendiendo el hogar familiar como el grupo de personas que, residiendo en la misma vivienda familiar y por tanto formando parte de un hogar, están vinculadas por lazos de parentesco, ya sean de sangre o de afinidad, e independientemente de su grado) son el 76% frente al 24% de hogares no familiares, que son aquéllos formados mayoritariamente por una persona. Entre 2003 y 2013 se ha producido un decremento de 2,6 puntos porcentuales en los hogares familiares y un incremento de la misma cuantía en los no familiares.

Dentro de los hogares familiares, la modalidad más frecuente es la pareja en núcleo con hijos, que supone el 43,3% del total de hogares familiares y que supone 6,9 puntos porcentuales menos respecto a la misma modalidad en 2003. Las parejas sin hijos suponen el 20,5% del total de los hogares familiares, 2,9 puntos porcentuales más que en 2003.

Respecto a las familias monoparentales con hijos dependientes representan actualmente el 4% del total, 1,2 puntos porcentuales más que en 2003. Dentro de ellas han aumentado más las familias de madre sola, que ahora son el 3,6%, 1,1 puntos porcentuales más que en 2003, que las de padre solo las cuales significan un 0,4% en 2013, 0,1 puntos porcentuales más que en 2003.

Los hogares no familiares compuestos por un hombre han aumentado en 2,8 puntos porcentuales desde 2003, alcanzando el 10,4%, mientras que los hogares no familiares compuestos por una mujer se han incrementado en 0,1 puntos porcentuales, alcanzando el 11,5% del total.

Gráfico 3.1.4. Tipología de los hogares andaluces. Años 2003 y 2013



Nota: Porcentaje sobre el total de hogares

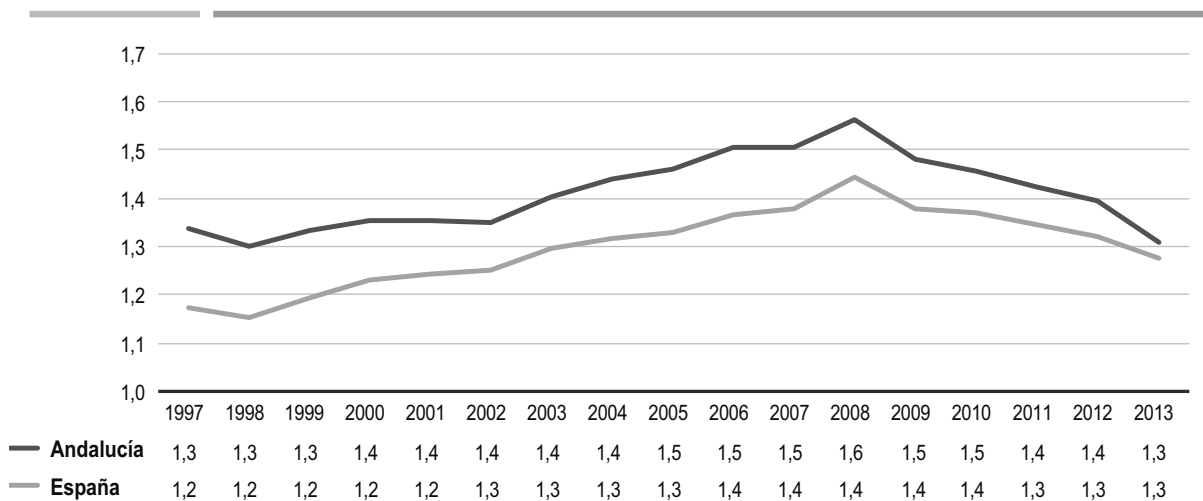
Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA).

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

3.1.5. Evolución de la Fecundidad en Andalucía y España (1997-2012)

El índice coyuntural de fecundidad en Andalucía muestra que las mujeres tienen una media de 1,31 descendientes. Entre 1999 y 2013 la fecundidad de las mujeres ha descendido 2 centésimas, mientras que en el mismo período, la fecundidad de las mujeres a nivel nacional se ha incrementado 8 centésimas. Estos datos continúan la tendencia, iniciada en 2008, de descenso de la fecundidad tanto a nivel andaluz como a nivel nacional. No obstante, se mantiene en toda la serie un índice más alto en Andalucía que en España.

Gráfico 3.1.5. Evolución de la Fecundidad (ICF) en Andalucía y España. Periodo 1997-2013



Nota: Avance de resultados de 2013

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

La edad media de la maternidad de las mujeres en Andalucía se ha situado en 2013 en 31,26 años, suponiendo un aumento de 1,17 años respecto a 1999, incremento muy similar al experimentado entre los años 1998 y 2012. También se ha acrecentado a nivel nacional entre 1999 y 2013, pasando de 30,65 a 31,66 años, respectivamente.

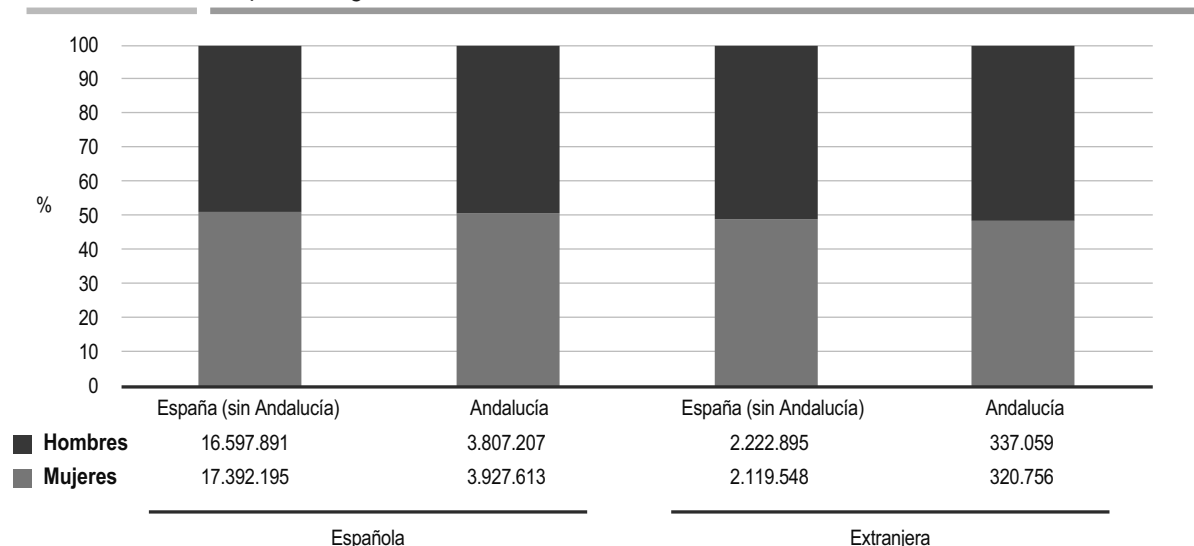


3.1.6. Población inmigrante

Consejería de Justicia e Interior

La principal característica a destacar de la población extranjera empadronada en Andalucía y en el resto de España es que hay mayoría de hombres. Son por ejemplo el 51,1% de quienes se empadronaron en Andalucía viniendo del extranjero. En cambio, la población española, tanto la empadronada en Andalucía como en el resto de España, está formada en su mayoría por mujeres, que representan el 50,9% de las personas empadronadas en Andalucía, como se ha visto en el primer apartado de este epígrafe sobre población e inmigración.

Gráfico 3.1.6.1. Población española y extranjera residente en Andalucía y en el resto de España según sexo. Año 2014

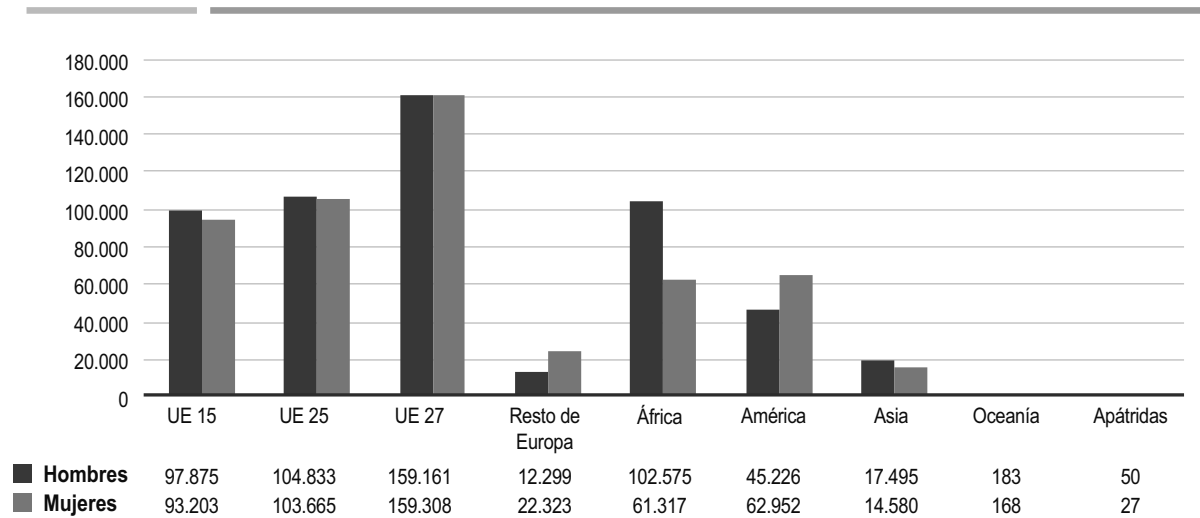


Nota: Datos provisionales a 1 de enero de 2014

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

No obstante, esta característica no es tan homogénea cuando se analizan los grandes grupos de procedencia y, más aún, si se realiza por países concretos. Entre la población procedente de países miembros de la Unión Europea se registra un mayor número de hombres, en los casos de la UE de los 15 y de los 25, pero no en la UE de los 27, donde se observa una ligera mayoría de mujeres. En relación con los países del resto de Europa se aprecia una significativa mayoría de mujeres respecto de los hombres.

Gráfico 3.1.6.2. Procedencia de la población extranjera residente en Andalucía. Año 2014



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

Teniendo en cuenta también el país de origen, se observa la feminización de la población extranjera procedente de América Latina, pues son mujeres el 57,4% de las personas residentes con ese origen. Las tasas de mujeres de países de América Central y Caribe, como Honduras (76,6%) y Nicaragua (79,9%) muestran esa feminización.

Por el contrario, destaca la masculinización de la población africana residente en Andalucía, procedente de países como Senegal, Gambia y Mali, con tasas de hasta el 93,4% (Gambia). Por último, entre las personas de procedencia asiática, el porcentaje de mujeres también es inferior al de hombres, situándose en el 45,5%.



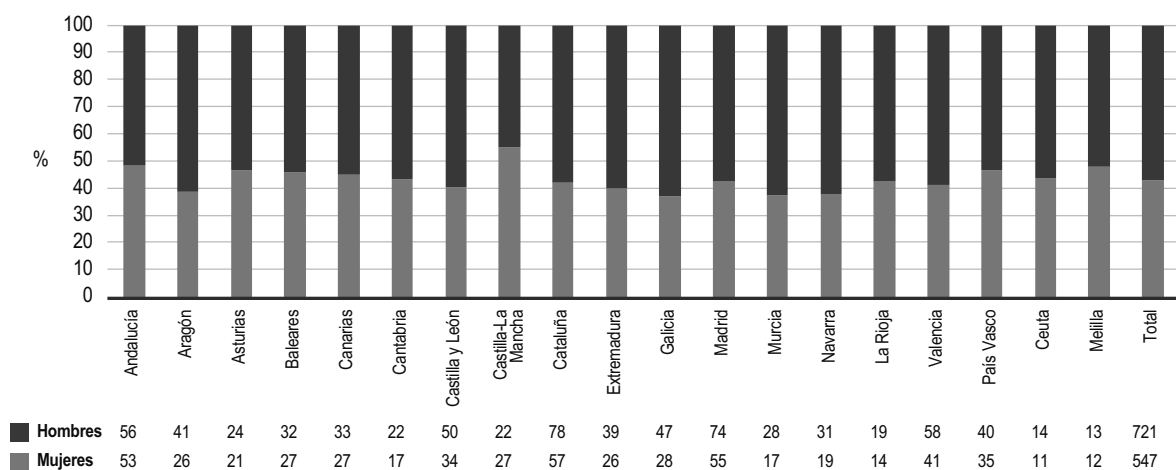
3.2. Poder y Representación

3.2.1. Composición de los Parlamentos Autonómicos

Consejería de la Presidencia

Durante el ejercicio 2014, la presencia de mujeres en los Parlamentos de las Comunidades y Ciudades Autónomas ha ascendido respecto al pasado año 2013, pasando del 42,2% al 43,1%, retomando la senda hacia la representación equilibrada iniciada en el año 2009 cuando las mujeres alcanzaron un 42,4% y tímidamente interrumpida en 2011 (41,8%).

Gráfico 3.2.1. Parlamentos Autonómicos/Asambleas de las Comunidades y Ciudades Autónomas según sexo. Año 2014



Nota: Datos a 3 de julio de 2014
Fuente: Parlamentos Autonómicos

En Andalucía los hombres ocupan un 51,4% de los escaños del Parlamento y las mujeres el 48,6% restante, aumentando la presencia de mujeres en 2,8 puntos porcentuales respecto al año anterior.

Además de Andalucía, otras comunidades han experimentado incrementos en el número de parlamentarias. En primer lugar, destaca Canarias con un aumento de 5 puntos porcentuales, seguida de Melilla, que encadena dos años de importantes subidas en la representación femenina en su Parlamento (del 40% en 2012 al 44% en 2013 y al 48% en 2014), para continuar con Galicia, Castilla-La Mancha, Aragón, Extremadura, Madrid y Cataluña.

Andalucía mejora su posición dentro del ranking de comunidades con un mayor número de mujeres parlamentarias, pasando de la cuarta posición del año 2013 al segundo puesto, sólo superada por Castilla-La Mancha. Especialmente reseñable es la situación de esta última comunidad que por cuarto año consecutivo cuenta con más parlamentarias que parlamentarios, mejorando los datos de los años 2012 y 2013 (55,1% en 2014 frente al 53,1% en los ejercicios anteriores).

En el extremo opuesto, los Parlamentos autonómicos con menor presencia de diputadas son el gallego, con el 37,3% de mujeres; el murciano, que repite registros con respecto al 2013 (37,8%), y el aragonés con el 38,8% de parlamentarias.

En este sentido, los únicos descensos producidos en la representación femenina en las cámaras autonómicas los han protagonizado La Rioja, con un decremento de tres puntos porcentuales, y Valencia, que desciende un punto porcentual.

Destacable es asimismo que todos los Parlamentos autonómicos poseen una representación equilibrada de mujeres y hombres, salvo los de Aragón, Galicia, Murcia y Navarra, con menos del 40% de parlamentarias en su legislativo.

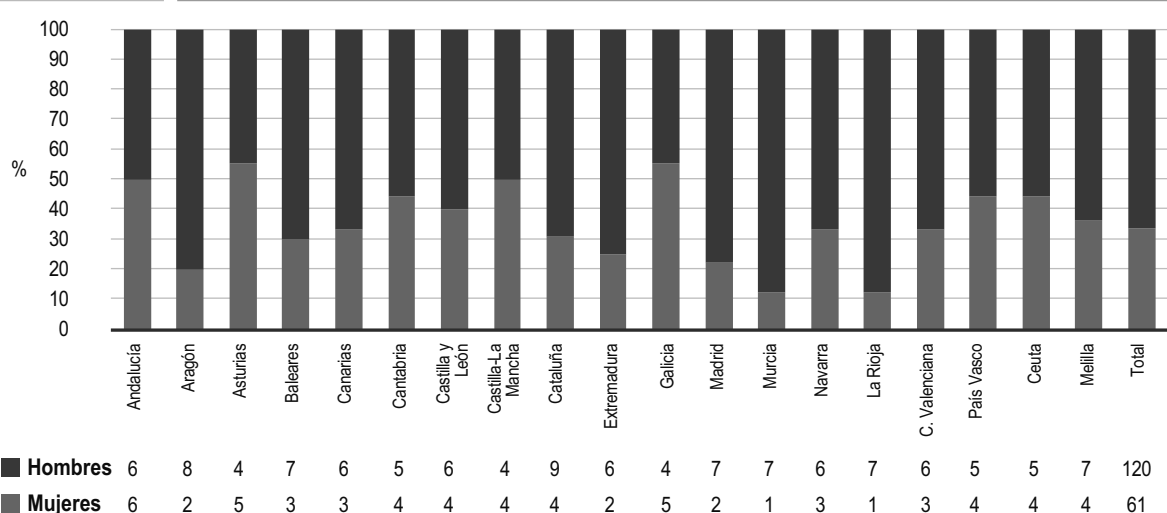
3.2.2. Composición de los Gobiernos de las Comunidades Autónomas

Consejería de la Presidencia

La presencia de mujeres en el conjunto de los Gobiernos de las Comunidades y Ciudades Autónomas durante el año 2014 permanece igual que en el año 2013, con un 33,7% de mujeres, sin retroceso en el objetivo de la composición equilibrada, pero sin lograr superar la tendencia negativa de fondo.

Así, mientras en 2008 la presencia femenina en el conjunto de los Gobiernos de las Comunidades y Ciudades Autónomas representaba el 39,8%, en 2009 esa representación descendió al 36,9%, al 36,7% en 2010 y al 32,3% en 2011, ascendiendo levemente en 2012 al 34,8% y volviendo a descender en 2013 al 33,7%.

Gráfico 3.2.2. Gobiernos de las Comunidades y Ciudades Autónomas según sexo. Año 2014



Nota: Datos a 4 de julio de 2014
Fuente: Gobiernos Autonómicos



Se ha producido un incremento de la presencia femenina en los ejecutivos regionales de los gobiernos de Galicia (11,1 puntos porcentuales), Andalucía (8,3 puntos porcentuales) Cataluña (7,7 puntos porcentuales), Ceuta (4,4 puntos porcentuales) y Murcia (1,4 puntos porcentuales).

Atendiendo a los datos globales hay que reseñar que en ninguna Comunidad Autónoma se ha producido una disminución de la presencia femenina en los ejecutivos, rompiendo tres años consecutivos en los que alguna administración autonómica registraba caídas en dichos datos. Asimismo, salvo los avances en la representación equilibrada ya reseñados, obtenidos en Andalucía, Cataluña, Galicia, Murcia y Ceuta, los índices de representación en el resto de Comunidades se han mantenido inalterados con respecto al ejercicio 2013.

Los ejecutivos autonómicos cuya ratio hombre/mujer cumplen el objetivo de la representación equilibrada son Asturias, Cantabria, Castilla y León, Galicia, País Vasco y Ceuta. También Andalucía y Castilla-La Mancha, con una paridad del 50%. Esta última Comunidad presenta por tercer año consecutivo una paridad absoluta, contando su ejecutivo autonómico con el mismo número de mujeres y hombres.

Es de reseñar asimismo aquellos ejecutivos que poseen una representación de mujeres superior a la de hombres, como los casos asturiano (que repite esta situación por tercer año consecutivo) y gallego. En este sentido, se han duplicado los ejecutivos autonómicos compuestos mayoritariamente por mujeres, pasando de 1 en 2013 (Asturias) a 2 en 2014 (los ya reseñados asturiano y gallego).

Este año, como ya sucedió en 2011, 2012 y 2013, debe destacarse el escaso interés demostrado por determinadas Comunidades Autónomas en alcanzar la composición equilibrada en sus ejecutivos. Así, Murcia, pese a haber mejorado sus registros, sigue contando tan sólo con un 12,5% de presencia femenina en su Gobierno frente al 11,1% del ejercicio 2013, mientras que La Rioja y Aragón repiten por cuarto año consecutivo los pobres registros de presencia femenina en sus ejecutivos, contando respectivamente con un 12,5% y 20% de mujeres con responsabilidad de gobierno.

Finalmente, debe señalarse que con el nombramiento de una mujer en la Presidencia de Andalucía, el índice de Comunidades Autónomas presididas por una mujer ha recuperado los niveles de 2011 y 2012, siendo cuatro las comunidades que contaron el pasado ejercicio con una Presidenta: Andalucía, Aragón, Castilla-La Mancha y Navarra, incrementándose esa presencia femenina desde el 15,8% en 2013 al 21,1% en 2014.

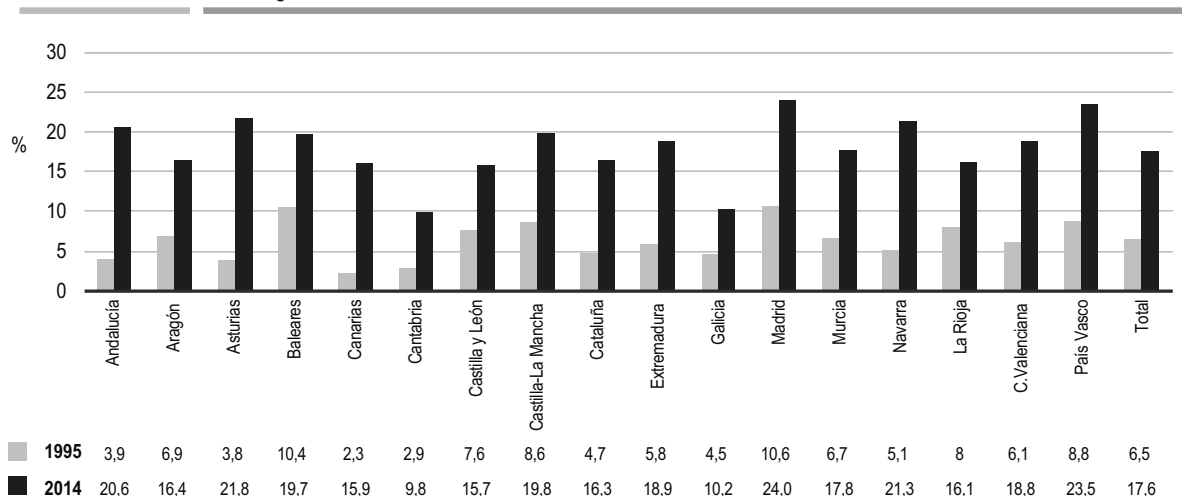
3.2.3. Evolución de la representación de hombres y mujeres en las alcaldías

Consejería de Administración Local y Relaciones Institucionales

La distribución del poder y representación de hombres y mujeres en las Diputaciones y los Ayuntamientos andaluces está sujeta a frecuentes cambios más allá de las convocatorias electorales, motivados por la dinámica propia de los órganos de gobierno de cualquier administración y, especialmente, de las entidades locales. En efecto, el alto número de municipios (772) y provincias (8) andaluces, el hecho de que sea donde estadísticamente tienen mayor incidencia los factores poblacionales de índole vital (fallecimientos, problemas de salud, renuncias, etc.), su carácter de mayor cercanía a la ciudadanía y las reglas del juego democrático, determinan cambios continuos en los órganos de gobierno de dichas entidades. Por tanto, el análisis realizado pretende mostrar la situación existente en un momento temporal determinado, contexto en el que, en términos globales, deben entenderse los datos aportados, avalados con la información inscrita en el Registro Andaluz de Entidades Locales (RAEL).

En los municipios andaluces, a junio de 2014 y según los datos que constan en el mencionado registro, se cuentan 159 alcaldesas (que supone un 20,6% sobre el total) y 613 alcaldes (un 79,4%). En perspectiva y según los datos utilizados, en la legislatura 2007-2011 hubo 140 alcaldesas (que supone un 18,2% sobre el total) y 631 alcaldes (un 81,8%), en la legislatura 2003-2007 hubo 109 alcaldesas (un 14%) y 661 alcaldes (un 86%) y en la legislatura 1999-2003 hubo 60 alcaldesas (un 8%) y 709 alcaldes (un 92%). Por lo tanto, se puede comprobar que, si bien en el año 2014 en términos globales hay una presencia escasa de mujeres en comparación con los hombres en las alcaldías, su presencia ha experimentado incrementos en cada legislatura. No obstante, se aprecia una ralentización del crecimiento, siendo para la de 2011-2015 del 9,9% respecto a la anterior, lo que corrobora un aumento leve pero constante desde la legislatura del año 1999.

Gráfico 3.2.3.1. Presencia de mujeres en las Alcaldías en las Comunidades Autónomas. Años 1995 y 2014



Nota: Datos a 7 de julio de 2014

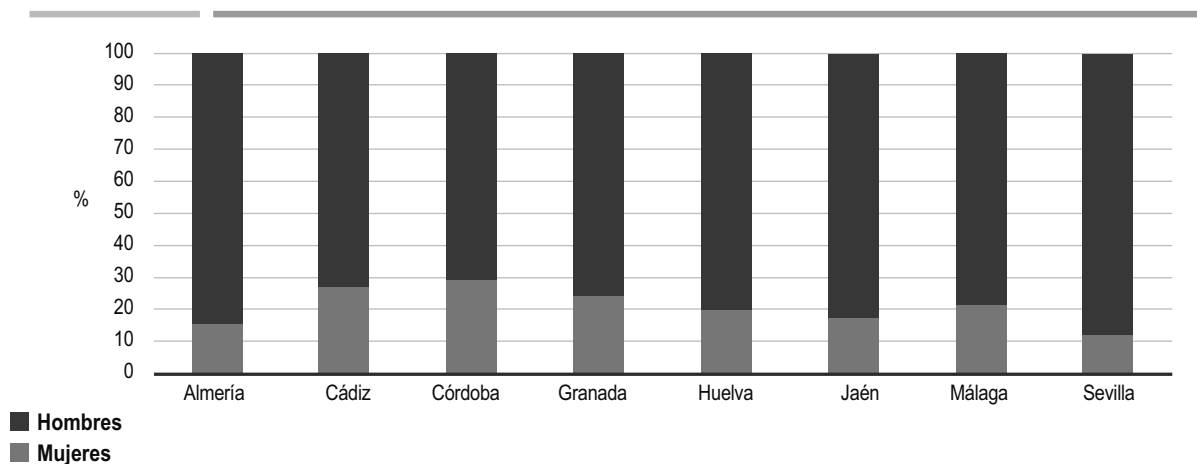
Fuente: Andalucía: Consejería de Administración Local y Relaciones Institucionales. Resto Comunidades Autónomas: Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas



Por provincias, se aprecia que ninguna cuenta con una representación equilibrada de mujeres y hombres en las alcaldías y que existe la siguiente distribución:

- Almería cuenta con 102 alcaldías, de las cuales 86 (84,3%) están ocupadas por hombres y 16 (15,7%) por mujeres.
- Cádiz tiene 44, 32 al frente de hombres (72,7%) y las 12 restantes ocupadas por mujeres (27,3%).
- Córdoba tiene 75 alcaldías, repartidas entre 53 hombres (70,7%) y 22 mujeres (29,3%).
- Granada tiene 169, 128 ocupadas por hombres (75,7%) y 41 por mujeres (24,3%).
- Huelva, con 79 alcaldías, que se reparten entre 62 hombres (78,5%) y 17 mujeres (21,5%).
- Jaén, tiene 97 alcaldías que están ocupadas por 80 hombres (82,5%) y 17 mujeres (17,5%).
- Málaga tiene 101, 78 al frente de hombres (77,2%) y 23 lideradas por mujeres (22,8%).
- Sevilla tiene 105 alcaldías, de las cuales 92 son ocupadas por hombres (87,6%) y 13 por mujeres (12,4%).

Gráfico 3.2.3.2. Alcaldías de Andalucía según provincia y sexo. Año 2014



Nota: Datos a junio de 2014

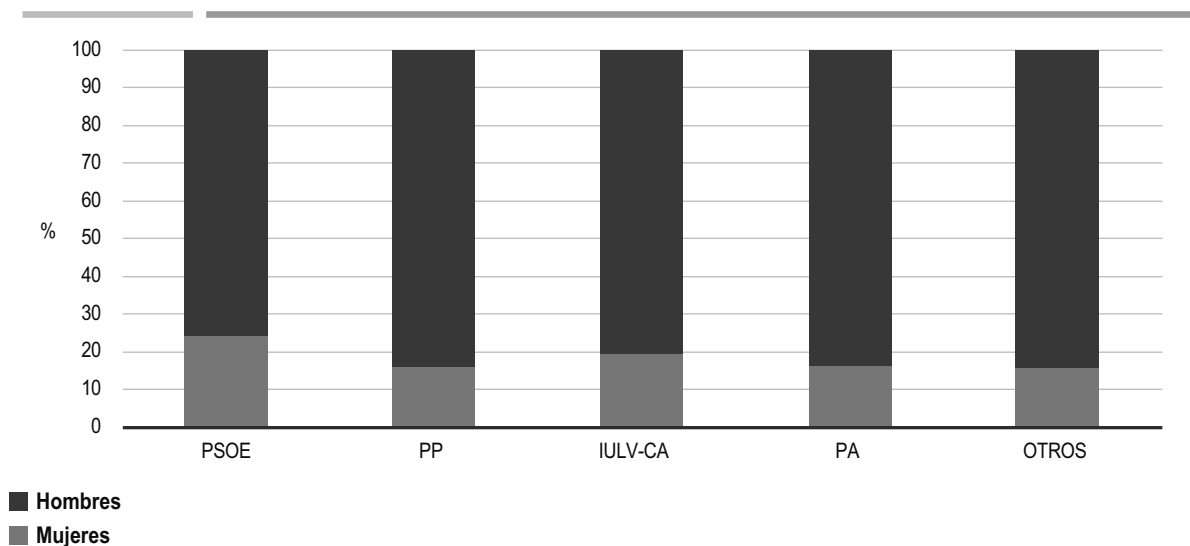
Fuente: Consejería de Administración Local y Relaciones Institucionales

Si se analiza el número de alcaldías en función de la adscripción política y sexo también se observa que en Andalucía ninguna formación política cuenta con una distribución equilibrada de sus alcaldías entre mujeres y hombres, según los siguientes datos:

- El Partido Socialista Obrero Español cuenta con 379 alcaldías, de las cuales 286 son detentadas por hombres, un 79,4%, mientras que 93 están bajo la responsabilidad de mujeres, un 20,6%.

- El Partido Popular cuenta con 267 alcaldías, de las cuales 224 están bajo la responsabilidad de alcaldes, un 83,9%, mientras que 43 tienen alcaldesas al frente, un 16,1%.
- Izquierda Unida Los Verdes-Convocatoria por Andalucía cuenta con 77 alcaldías, con 62 alcaldes, un 80,5%, y 15 alcaldesas, un 19,5% del total.
- El Partido Andalucista cuenta con 24 alcaldías, 20 de las cuales tienen al frente un alcalde, 83,3% del total, y 4 son detentadas por alcaldesas, un 16,7% del total.
- Otros Partidos cuentan con 25 alcaldías, de las cuales 21 están dirigidas por alcaldes, un 84% del total, y tan solo el 16% restante, es decir 4, las lideran alcaldesas.

Gráfico 3.2.3.3. Alcaldías de Andalucía según partido político y sexo. Año 2014



Nota: Datos a junio de 2014

Fuente: Consejería de Administración Local y Relaciones Institucionales

Respecto del número total de concejales y concejalas que integran las respectivas entidades locales de Andalucía en este año de la legislatura 2011-2015, se dispone de datos en el 63,4% del total de las 9.031 concejalías elegidas en la última consulta electoral. De los datos disponibles referidos a 5.754 concejales/as, hay 2.378 mujeres, un 41,3% y 3.376 hombres, un 58,7%. Este porcentaje continúa la tendencia de la anterior legislatura.

En la legislatura 2007-2011, se contabilizaron 4.941 concejales, un 60%, y 3.245 concejalas, un 40%. En la legislatura 2003 a 2007, fueron elegidos 5.397 concejales, un 67%, y 2.607 concejalas, un 33%. En la legislatura 1999-2003, fueron elegidos 6.653 concejales, un 76%, y 2.124 concejalas, un 24%. Se observa que desde la legislatura 1999 hasta la actual hay un aumento muy importante en el número de concejalas, que se acerca cada vez más al número de concejales.

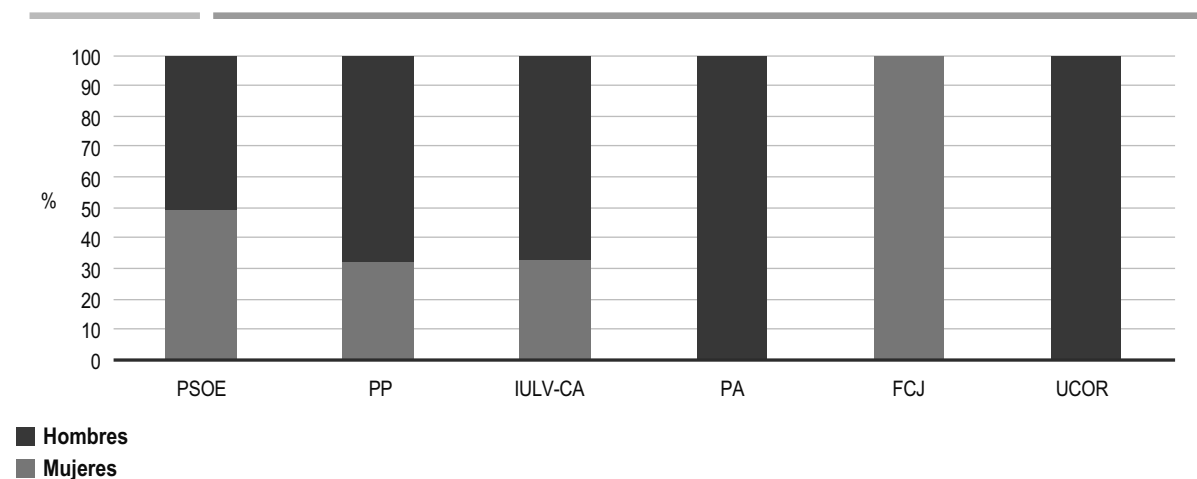


3.2.4. Representación de mujeres y hombres en el gobierno de las Diputaciones Provinciales de Andalucía

Consejería de Administración Local y Relaciones Institucionales

En cuanto a las Diputaciones Provinciales, a junio de 2014, se mantiene una diferencia importante entre las 89 diputadas, que representan un 39,2%, y los 138 diputados, que suponen un 60,8%. Estos datos reflejan una composición muy semejante a la existente en la legislatura anterior. No obstante, en la legislatura 2003–2007, hubo 70 diputadas, suponiendo un 31% del total, y 156 diputados, un 69%, se ha consolidado la tendencia de leve aumento iniciado en la anterior en el número de diputadas.

Gráfico 3.2.4. Diputaciones Provinciales de Andalucía según partido político y sexo. Año 2014



Nota: Datos a junio de 2014

Fuente: Consejería de Administración Local y Relaciones Institucionales

El análisis por adscripción política y sexo muestra que:

- El Partido Popular cuenta con 114 diputados, de los que 37 son mujeres y 77 hombres, lo que supone un 32,5% y un 67,5%, respectivamente.
- Al Partido Socialista Obrero Español pertenecen 93 diputados, de los que 46 son mujeres y 47 hombres, que supone un 49,5% y un 50,5%, respectivamente.
- Izquierda Unida Los Verdes–Convocatoria por Andalucía está representada por 15 diputados, 5 mujeres y 10 hombres, que equivale a un 33,3% y un 66,7%, respectivamente.
- Otros partidos tienen un total de 5 diputados, todos hombres.

Por último, cabe señalar que actualmente siete de las ocho Presidencias de Diputación de la Comunidad están ostentadas por hombres, que representan un 87,5%, y solo una de ellas la preside una mujer (12,5%).

Por tanto, aún queda para alcanzar la igualdad entre ambos sexos en las alcaldías, concejalías y cargos de diputado en la Comunidad Autónoma de Andalucía, si bien poco a poco va cambiando la tendencia y las mujeres van adquiriendo cotas mayores de representación.

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

Consejería de Administración Local y Relaciones Institucionales

Los datos sobre la composición por sexo de los órganos ejecutivos de los partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales muestran que no se ha producido ningún cambio en la composición por sexo entre los miembros de la comisión ejecutiva del PSOE, manteniéndose equilibrada.

Por su parte, en el comité ejecutivo autonómico del PP, a pesar del aumento de sus miembros del 30%, se ha producido un descenso en el número de mujeres de 17 puntos porcentuales con respecto al año pasado, no llegando a alcanzar la representación equilibrada (68,2% de hombres y 31,8% de mujeres).

Respecto a Izquierda Unida Los Verdes–Convocatoria por Andalucía, su comisión ejecutiva también ha aumentado sus miembros en un 15%, pero se mantiene el equilibrio del año anterior al alcanzar la representación femenina el 40%.

Nuevamente el Partido Andalucista no alcanza en 2014 una representación equilibrada de sus miembros, a pesar del aumento de un 30%.

La organización sindical Comisiones Obreras destaca nuevamente este año por su alta representación femenina en su comisión ejecutiva, 63,2%, a pesar del descenso de 2 puntos porcentuales respecto al año pasado, que es aumentado correlativamente en los hombres de ese órgano ejecutivo. Por su parte, la Unión General de Trabajadores sigue manteniendo una paridad cercana al 50% en su comisión ejecutiva regional.

Finalmente, la Confederación de Empresarios de Andalucía ofrece las mayores cifras de disparidad en cuanto a representación de su comité ejecutivo, con solamente un 5% de mujeres.



Cuadro 3.2.5. Representación de hombres y mujeres en los órganos ejecutivos de los partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales

Organización	Órgano Directivo	Hombres	%	Mujeres	%
PSOE - Andalucía	Comisión Ejecutiva Regional	22	57,9	16	42,1
Partido Popular Andaluz	Comité Ejecutivo Autonómico	146	68,2	68	31,8
Izquierda Unida Los Verdes – Convocatoria por Andalucía	Comisión Ejecutiva Andaluza	42	60,0	28	40,0
Partido Andalucista	Comisión Ejecutiva Nacional	30	76,9	9	23,1
Comisiones Obreras	Comisión Ejecutiva	7	36,8	12	63,2
Unión General de Trabajadores	Comisión Ejecutiva Regional	4	44,4	5	55,6
Confederación de Empresarios de Andalucía	Comité Ejecutivo	19	95,0	1	5,0

Nota: Datos a 15 de julio de 2014

Fuente: Organizaciones políticas y sindicales

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

Consejería de la Presidencia

En septiembre de 2014, se cumple un año desde la asunción, por primera vez, de la responsabilidad de la primera autoridad autonómica andaluza por parte de una mujer, consolidándose algunos avances en cuanto a la presencia femenina en puestos considerados como alto cargo.

En este sentido, los datos registrados a junio de 2014, indican que la distribución por sexo de las personas que ocupan puestos de alto cargo ha avanzado hacia la paridad con respecto a pasados ejercicios. Así, mientras en 2012 y en 2013 el 47,8% y 48,5% de los puestos de alto cargo eran ocupados por mujeres; y el 52,2% y 51,5% por hombres, respectivamente, en 2014 la mayoría se invierte y la presencia de mujeres como alto cargo aumenta hasta un 50,6% y la masculina se sitúa en el 49,4%.

Por tercer año consecutivo, la Junta de Andalucía presenta registros muy cercanos a la paridad en la distribución por sexo de las personas alto cargo, a lo que se suma el hecho de que por primera vez, en 2014, la mayoría la ostentan las mujeres.

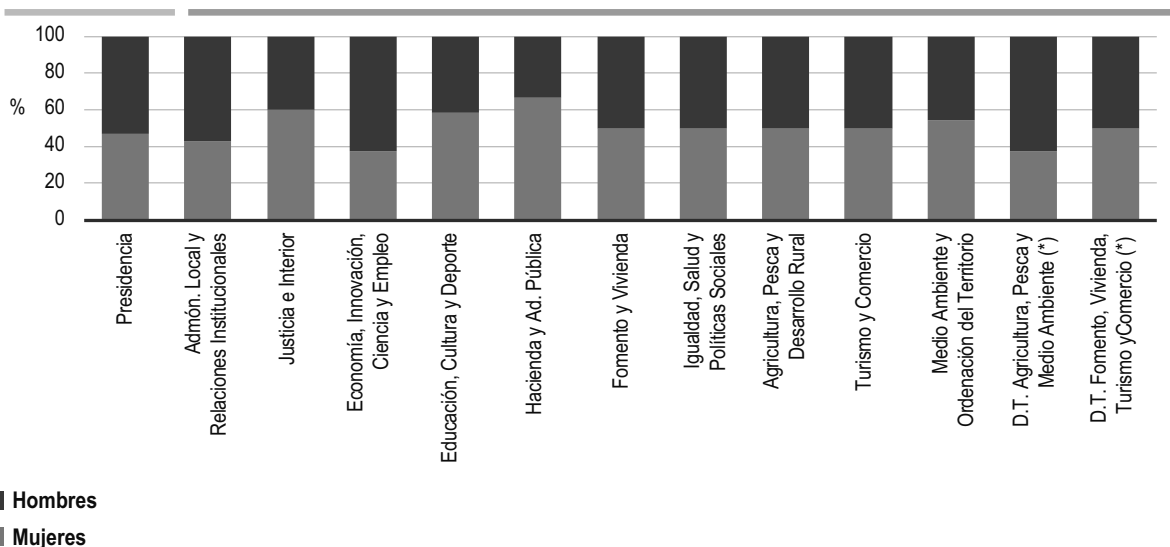
Por Consejerías, un año más los departamentos de Fomento y Vivienda, Igualdad, Salud y Políticas Sociales, Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural y Turismo y Comercio repiten una presencia de hombres y mujeres altos cargos paritaria (50% mujeres y 50% hombres).

Por su parte, la presencia femenina en puestos de alto cargo es, como en los dos últimos ejercicios, superior a la masculina tanto en la Consejería de Justicia e Interior (60%), como en la de Hacienda y Administración Pública (66,7%). Esta misma situación se da en la Consejería de Educación, Cultura y Deporte, con un porcentaje de mujeres del 58,3%, y en la de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio, en este último caso por segundo año consecutivo y repitiendo porcentaje de mujeres de 54,6% en ambos años.

Por último, tanto la Consejería de la Presidencia (47,1% de mujeres frente al 52,9% de hombres) como la Consejería de Administración Local y Relaciones Institucionales (42,9% de mujeres y 57,1% de hombres) presentan entre sus altos cargos una representación equilibrada.

Por tanto, atendiendo a los datos registrados a junio de 2014, es reseñable que la mayor parte de las Consejerías de la Junta de Andalucía presentan una representación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de alto cargo en los términos establecidos por el artículo 3 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Gráfico 3.2.6. Personas alto cargo de la Junta de Andalucía por Consejería según sexo. Año 2014



Nota: Datos a 12 de junio de 2014

No están incluidas la Jefatura del Gabinete Jurídico, la Jefatura del Gabinete de la Vicepresidencia ni la persona titular de la Intervención General. Sí está incluida la Subdelegación del Campo de Gibraltar

(*) Las delegaciones territoriales se computan dentro de sus consejerías con la excepción de las de Agricultura, Pesca y Medio Ambiente y Fomento, Vivienda, Turismo y Comercio que dependen de más de una consejería

Fuente: Consejería de la Presidencia

Como excepción, se encuentra la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, donde las mujeres están representadas por debajo de los niveles de la composición equilibrada (37,5% de mujeres y 62,5% de hombres).

En cuanto a la distribución por puestos, la representación equilibrada se consigue en todos los niveles, salvo en las Viceconsejerías y en las Secretarías Generales Técnicas.

Se mantienen los porcentajes de Consejeras (45,4%) y Consejeros (54,5%), con respecto al pasado ejercicio 2013, mientras que aumenta el porcentaje de Secretarías Generales (un 60% en 2014 frente al 56% de 2013) y disminuye por tanto el de Secretarios Generales (40% frente al 44% del año 2013). Aumenta también la presencia de mujeres en las Delegaciones pasando de un 48,9% en 2013 a un 53,1% en 2014. Finalmente, es menor este año el número de Directoras Generales (45,8% frente al 46,7% en el anterior ejercicio).



Como ya se ha avanzado, se detectan desequilibrios en las Viceconsejerías, ocupadas de forma mayoritaria por hombres, situación que se mantiene, pese a los tímidos avances hacia una composición más equilibrada (77% de hombres en 2011, 82% en 2012, 81,8% en 2013 y 72,7% en 2014), y en las Secretarías Generales Técnicas, en las que tampoco se alcanza la representación equilibrada, en este caso por una presencia mayoritaria de mujeres. Así, si la representación femenina en 2011 suponía el 67% y en 2012 el 54,8%, en 2014 se repiten los datos de 2013, ocupando las mujeres el 72,7% de las Secretarías Generales Técnicas de la Junta de Andalucía.

Por otra parte, muestran una representación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de alto cargo las Delegaciones del Gobierno (con porcentajes similares a los del año 2013, 44,4% ocupadas por mujeres, 55,6% ocupadas por hombres) y las Delegaciones Territoriales, donde se invierte la situación con respecto a 2013, al pasar las Delegadas de un porcentaje del 48,9% a un 53,1%, y los Delegados de un 51,1%, a un 46,9%.

Estos datos globales de representación equilibrada albergan una situación heterogénea cuando se analiza la realidad de cada Delegación. Y es que si las Delegaciones del Gobierno, como ya se ha comentado, están encabezadas por una mujer en el 44,4% de los casos y por un hombre en el 55,6% restante, las Delegaciones Territoriales presentan registros dispares.

Así, mientras las Delegaciones Territoriales de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y de Fomento, Vivienda, Turismo y Comercio alcanzan la paridad por sexo en los puestos de alto cargo, y las Delegaciones Territoriales de Igualdad, Salud y Políticas Sociales (62,5% de mujeres y 37,5% de hombres) como la de Educación, Cultura y Deporte (75% de mujeres y 25% de hombres) presentan una representación mayoritariamente femenina, las Delegaciones Territoriales de Agricultura, Pesca y Medio Ambiente están ocupadas en un 37,5% por Delegadas y en un 62,5% por Delegados.

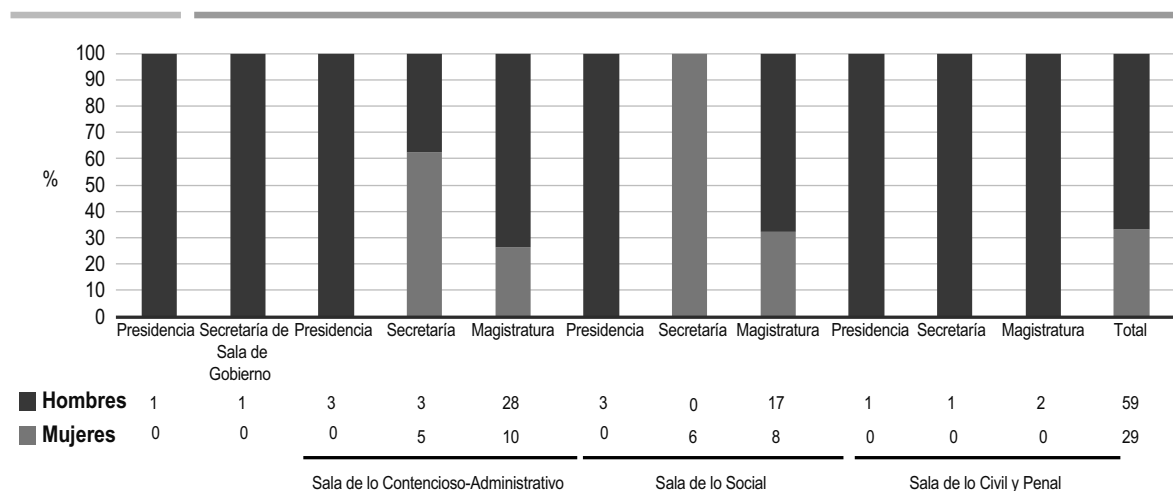
3.2.7. Composición por sexo de los órganos de gobierno del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla

El Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla que cuenta con tres salas –de lo contencioso-administrativo, de lo social y de lo civil y penal– está compuesto por presidencias, secretarías y magistrados/as. En 2014, las mujeres ocupan el 33% de dichos puestos, si bien su participación no es homogénea en todos los puestos. No hay ninguna mujer presidenta de la sala, mientras que la mayoría de las secretarías están ejercidas por mujeres (68,9%). En los puestos de magistratura, la participación de las mujeres se sitúa en el 27,7%.

Con respecto a 2013 se ha producido una mejora de la presencia de mujeres en los puestos del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (TSJA) en 3,6 puntos porcentuales. La carrera judicial cuenta con más de un 50% de mujeres, por lo que su participación en los Tribunales Superiores no es coherente con este dato. De hecho, el Plan de Igualdad del Consejo General de Poder Judicial aprobado el 14 de febrero de 2013 fija entre sus objetivos la promoción profesional de las mujeres en la carrera judicial.

En el conjunto de Tribunales Superiores de Justicia de las comunidades autónomas, la participación de las mujeres alcanza el 35,4%, según recoge la Memoria anual del Consejo General del Poder Judicial de 2013.

Gráfico 3.2.7. Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla. Año 2014



Nota: Datos a julio de 2014

La persona que preside el TSJA también preside la Sala de lo Civil y Penal. No existe la figura de Secretario del TSJA, es Secretario de la Sala de Gobierno del TSJA

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

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

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

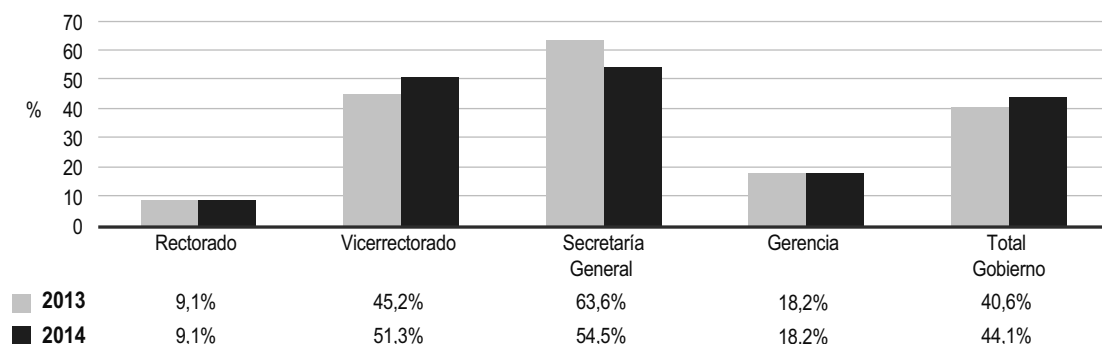
En Andalucía, existe una universidad pública en cada provincia, con la excepción de Sevilla que cuenta con dos, además de la Universidad Internacional de Andalucía y las sedes andaluzas de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo.

De los datos analizados sobre la participación de mujeres y hombres en los órganos unipersonales de gobierno de las universidades públicas en Andalucía, en julio de 2014, se observa que se mantienen los porcentajes de los últimos años en rectorados y gerencias. Solo hay una rectora en el sistema universitario andaluz, perteneciente a la Universidad de Málaga. Los datos muestran que los puestos tanto de rector/a como de gerencia están ocupados básicamente por hombres, y no se espera que se produzcan cambios muy significativos en el corto plazo, dado que los mandatos son de cuatro años.

Para el resto de órganos unipersonales se constata una representación equilibrada entre mujeres y hombres, con un aumento de seis puntos porcentuales en el número de mujeres que ostentan un cargo de vicerrectora y un leve descenso en el número de mujeres que ocupan una secretaría general, entrando en una situación de equilibrio representativo. Teniendo en cuenta el total de órganos de gobierno, la representación de hombres y mujeres también es equilibrada y aumenta la presencia de mujeres en 3,5 puntos porcentuales respecto del año anterior.



Gráfico 3.2.8. Presencia de mujeres en los órganos unipersonales de gobierno de las universidades andaluzas. Años 2013 y 2014



Nota: Datos a 3 de julio de 2014
Fuente: Universidades andaluzas

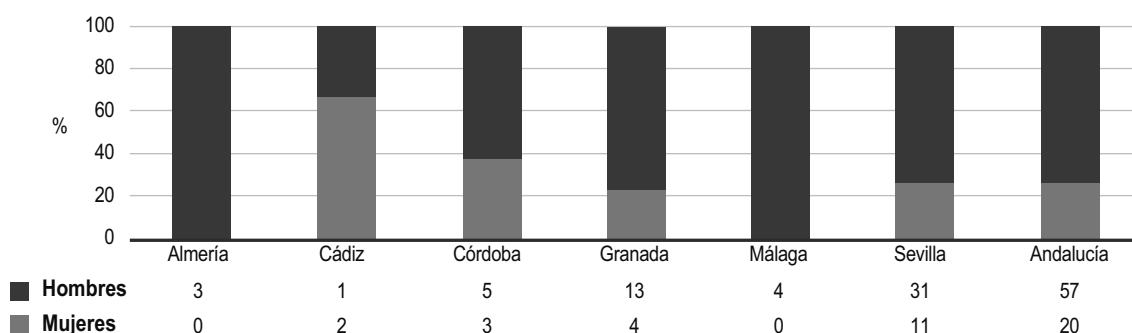
3.2.9. Evolución de la presencia de hombres y mujeres en los equipos directivos del Consejo Superior de Investigaciones Científicas en Andalucía

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

La composición de los equipos directivos de la agencia estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) para el conjunto de Andalucía, presenta un predominio de hombres, quienes significan el 74% del total de los equipos directivos, si bien las mujeres aumentan su participación 3 puntos porcentuales con respecto a 2013.

Por provincias, se repiten las cifras del año 2013 para Almería y Málaga con ninguna mujer en el equipo directivo, mientras que aumenta la presencia de mujeres en el centro de Granada (del 12% al 24%) y en Sevilla (del 24% al 26%). Cádiz sigue siendo la provincia que presenta mayor porcentaje de mujeres en los equipos directivos con casi un 70% en 2014, y Córdoba mantiene el 40% de presencia de mujeres.

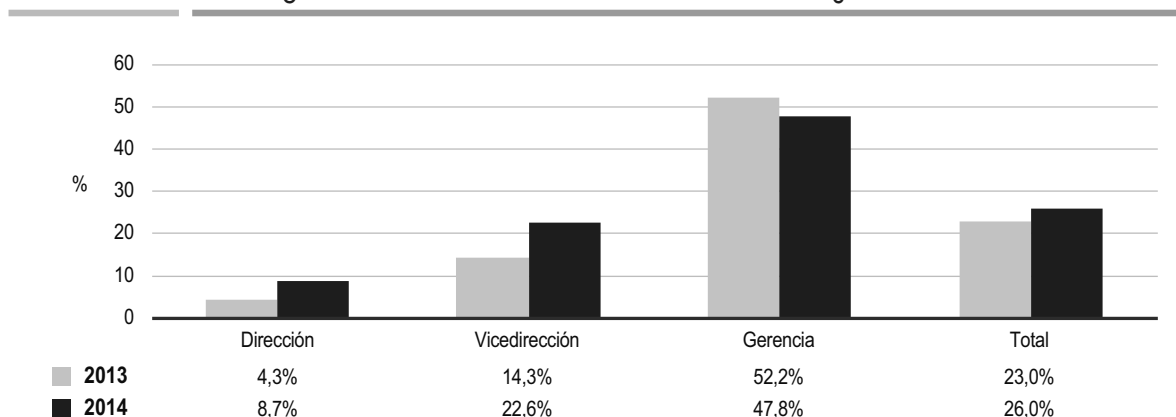
Gráfico 3.2.9.1. Equipos directivos de los centros del Consejo Superior de Investigaciones Científicas en Andalucía según provincia y sexo. Año 2014



Nota: Datos a 3 de julio de 2014
Fuente: Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC)

En cuanto al tipo de cargo ocupado, con respecto a 2013 se observa un aumento de la presencia de las mujeres en los puestos de dirección en 5 puntos porcentuales y de vicedirección con aumento de 9 puntos porcentuales, aunque sigue sin alcanzarse en estos puestos la representación equilibrada de hombres y mujeres. En los puestos de gerencia se produce una disminución de la presencia de mujeres de 4 puntos porcentuales, manteniéndose la representación equilibrada.

Gráfico 3.2.9.2. Presencia de mujeres en los órganos directivos del Consejo Superior de Investigaciones Científicas en Andalucía. Años 2013 y 2014



Nota: Datos a 3 de julio de 2014

Fuente: Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC)

3.2.10. Representación de hombres y mujeres en las academias de Andalucía

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

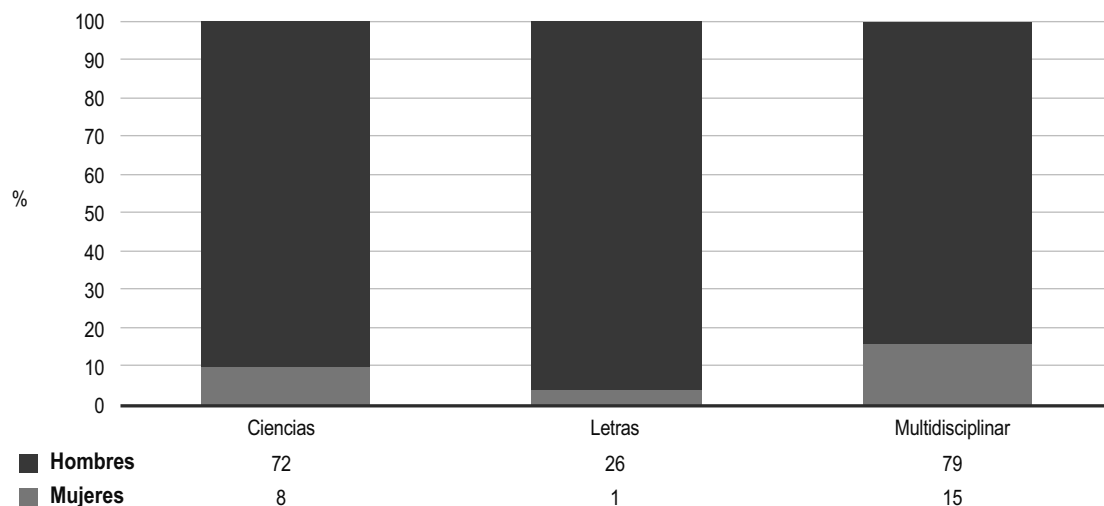
El Instituto de Academias de Andalucía creado por la Ley 7/1985, conforma una corporación de derecho público constituida por veintiséis academias de ciencias, letras, arte, historia y técnica, con sede central y con actividades dentro del territorio andaluz.

Se mantiene la tendencia de años anteriores con una escasa presencia de mujeres en las Juntas de Gobierno de las Academias de Letras y Ciencias de Andalucía. El año pasado eran 10 mujeres, y en este año 2014, son 9 las mujeres que ostentan el cargo, lo que supone un 8,4% de un total de 107 miembros, por lo que el porcentaje no varía con respecto al año anterior.

En lo que respecta a las academias multidisciplinares, que agrupan disciplinas humanistas y científicas, la presencia de mujeres supone un 16%.



Gráfico 3.2.10. Presencia de mujeres y hombres en las Juntas de Gobierno de las academias de Andalucía. Año 2014



Nota: Datos a 31 de julio de 2014
Fuente: Academias de Andalucía

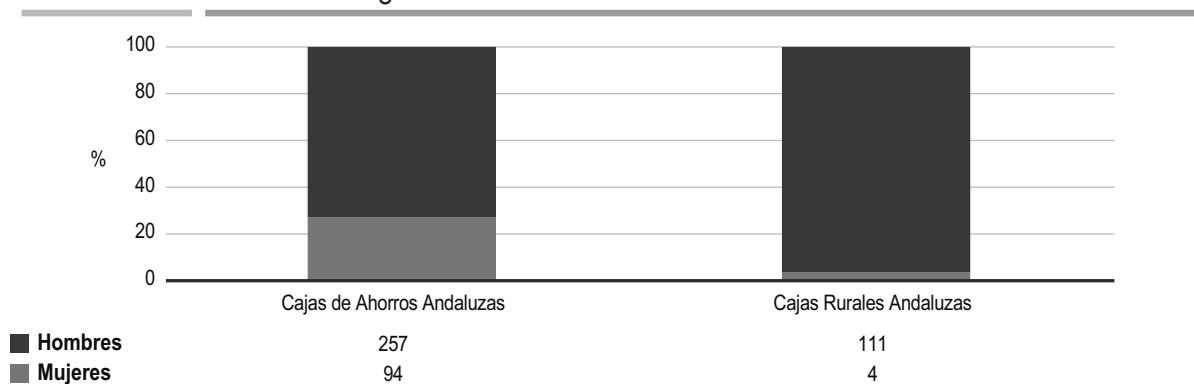
3.2.11. Representación de hombres y mujeres en los órganos de gobierno de las Cajas Rurales y de Ahorro andaluzas

Consejería de Hacienda y Administración Pública

Los datos que se recogen en el siguiente gráfico corresponden a las dos Cajas de Ahorros con domicilio social en la Comunidad Autónoma de Andalucía. Se observa que la presencia de mujeres en los órganos de gobierno de estas entidades, en julio de 2014, es cercana al 27%, con un incremento de su representación de un punto porcentual respecto a los datos de 2013.

Por otro lado, en los órganos de gobierno de las 10 Cajas Rurales con domicilio social en Andalucía, la desigualdad es mayor ya que la representación de hombres está por encima del 96% mientras que la presencia de mujeres sigue siendo mínima, un 3,5%, en un nivel ligeramente inferior al del año 2013.

Gráfico 3.2.11. Órganos de Gobierno de las Cajas de Ahorro y de las Cajas Rurales Andaluzas según sexo. Año 2014



Nota: Datos de Cajas de Ahorro andaluzas a 1 de julio 2014. Datos de Cajas Rurales andaluzas a 31 de diciembre de 2013
Fuente: Dirección General de Política Financiera. Consejería de Hacienda y Administración Pública

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

Consejería de Hacienda y Administración Pública

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

Al analizar los datos que se obtienen del mismo, referidos a 1 de julio de 2014, se observa que el porcentaje de mujeres, 47,8%, que trabajan como mediadoras de seguros es levemente inferior al de hombres, que representan un 52,2%.

En cuanto a las empresas dedicadas a la mediación de seguros, la presencia de mujeres es significativamente inferior a la de hombres, especialmente en el caso de las personas alto cargo. El 83% son hombres frente al 17% de mujeres, manteniendo niveles similares a los de 2013. En el caso de las personas socias con participaciones significativas, se mantienen niveles similares a los de 2013, con un 71,6% de hombres y un 28,4% de mujeres. En el apartado de las personas titulares de departamentos de atención al cliente en estas compañías, se ha producido una disminución de la presencia de mujeres de 1,4 puntos porcentuales respecto a los datos de 2013, estableciéndose la representación en un 34%.

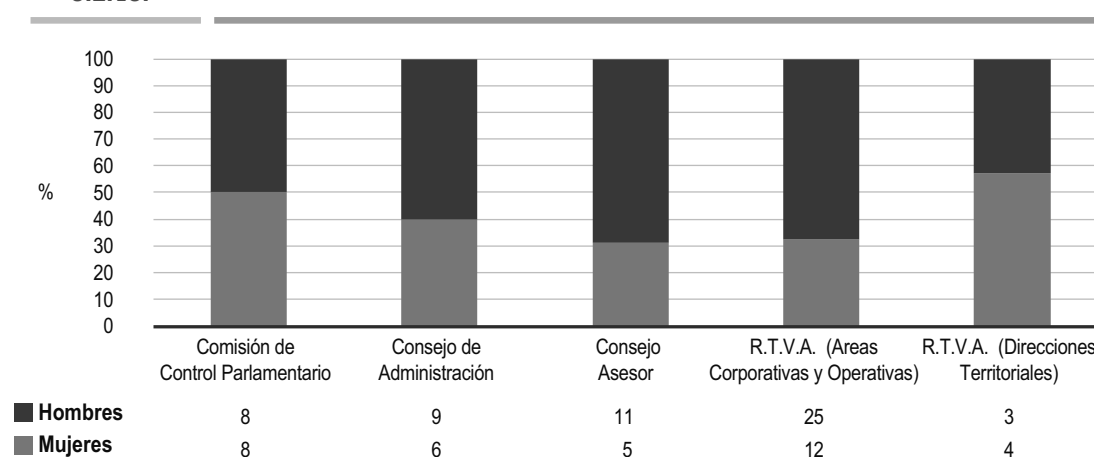


3.2.13. Representación de hombres y mujeres en los equipos directivos de la Radio y Televisión de Andalucía (RTVA)

Consejería de la Presidencia

La presencia de mujeres durante el año 2014 en los órganos de dirección y coordinación de la Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía y sus sociedades filiales, Canal Sur Televisión S.A. y Canal Sur Radio S.A. se ha incrementado en 1,1 puntos con respecto a 2013, pasando del 37,4% al 38,5%, y consolidando de esta forma la recuperación de la representación femenina iniciada el pasado año y alcanzando niveles más cercanos a la representación equilibrada por sexo.

Gráfico 3.2.13. Personal directivo de la Agencia Pública Empresarial RTVA. Año 2014



Nota: Datos a 4 de julio de 2014

Fuente: Agencia Pública Empresarial RTVA y Parlamento de Andalucía

Además, se cierra así el sesgo bajista introducido en la serie histórica por los datos del año 2012 (35,6%) y se registran los mejores datos de la serie alcanzando una representación femenina superior incluso al ejercicio 2011 (37,2%).

El nuevo avance producido en el nivel de representación equilibrada global se ha debido al importante incremento de la participación de mujeres en los equipos directivos de las Direcciones Territoriales de la RTVA, que pasa del 42,9% de 2013 al 57,1% en 2014, superior a la registrada durante los ejercicios 2011 y 2012, años en los que se alcanzó la composición paritaria por sexo (50%).

En el resto de ámbitos de la RTVA, la composición de los equipos directivos no ha experimentado cambios en cuanto a la representación por sexo. Así, la Comisión de Control Parlamentario ha consolidado el importante incremento de la presencia femenina registrado en 2013, repitiendo composición paritaria (50%) y dejando atrás dos años sucesivos de retrocesos que supusieron descender del 43,7% en 2010 al 37,5% en 2011 y al 35,7% en 2012.

La misma situación se ha producido en las Áreas Corporativas y Operativas de la RTVA, ámbito en el que también se ha consolidado el avance registrado en 2013, rompiendo la tendencia negativa que se arrastraba en este sector. Así, este año se repite el porcentaje

de 32,4% del año 2013, cambiando la tendencia con porcentajes de mujeres del 35,3% en 2009, 32,6% en 2010, 31,6% en 2011 y 29,4% en 2012.

Por su parte, la presencia de mujeres en el Consejo Asesor de la RTVA ha frenado su tendencia negativa y rompe tres años consecutivos de caídas en las que pasó del 41,2% en 2011 al 37,5% en 2012 y al 31,3% en 2013, repitiendo este ejercicio 2014 los datos del año anterior (31,3%)

Asimismo resulta destacable que la presencia de mujeres en el Consejo de Administración de la Agencia Pública Empresarial RTVA permanece invariable y equilibrada por cuarto año consecutivo (40%), cumpliendo con lo que determina para este órgano la Ley 18/2007, de 17 de diciembre, de la radio y televisión de titularidad autonómica gestionada por la Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía (RTVA).

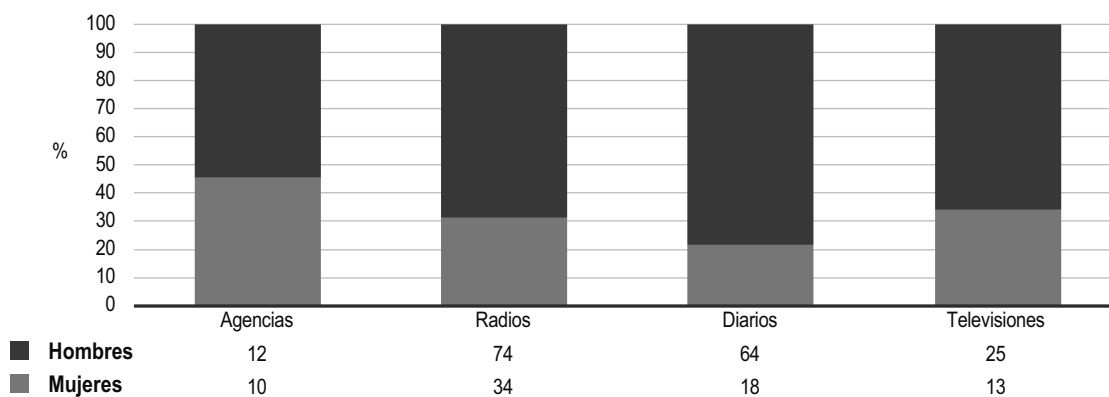
Con estos datos registrados es necesario reseñar que la presencia femenina en los puestos de dirección de la RTVA camina hacia la representación equilibrada (37,2% de mujeres en 2011, 35,6% en 2012, 37,4% en 2013 y 38,5% en 2014), alcanzándose dicho equilibrio representativo en tres de los cinco ámbitos de actuación referidos (Comisión de Control Parlamentario, Consejo de Administración y Direcciones Territoriales).

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

Consejería de la Presidencia

La presencia de mujeres en los puestos directivos de los medios de comunicación presentes en Andalucía durante el año 2014, según la información disponible en la Agenda de la Comunicación de Andalucía elaborada por la Oficina del Portavoz del Gobierno Andaluz, se ha visto intensamente reforzada, rompiendo la dinámica de descensos iniciada en el año 2012 y ascendiendo a los más altos niveles de representación en la serie histórica.

Gráfico 3.2.14. Personal directivo de los medios de comunicación presentes en Andalucía según sexo. Año 2014



Nota: Datos a julio de 2014

Fuente: Agenda de la Comunicación de Andalucía. Consejería de la Presidencia



Sin embargo, pese al notable esfuerzo desarrollado por el sector, sus datos globales aún distan de alcanzar la representación equilibrada, salvo en el ámbito de las agencias de comunicación, que por cuarto año consecutivo registran una representación equilibrada por sexo en sus equipos directivos.

En este sentido, durante 2014 las mujeres han ocupado el 30% de los puestos directivos, volviendo a la senda de crecimiento iniciada en 2008 (20,9% de presencia femenina, 25,6% en 2009, y 25,9% en 2010) que rota en 2011, año en que se sitúa en un 25,2%, y continúa descendiendo hasta el 24,9% en 2012 y el 24,2% durante el pasado ejercicio 2013.

Este importante incremento de la participación de las mujeres en los puestos directivos de los medios de comunicación radicados en Andalucía, se ha sustentado en el crecimiento de dicha presencia en todos los ámbitos registrados, agencias, radios, diarios y televisiones, con aumentos porcentuales muy similares en todos ellos.

Así, mientras en 2009 las mujeres ocupaban el 18,9% de los puestos directivos de los diarios, dicha representación crece hasta el 19,5% en 2010 y desciende en 2011 hasta el 19,8%, cifra que se mantendría en 2012 y que vuelve a bajar en 2013, con un 17,3%. Este ejercicio 2014 registra los mejores niveles de la serie histórica al incrementarse su presencia hasta el 21,9%.

En el ámbito de la televisión, el crecimiento de la presencia femenina también ha resultado notable, pasando del 29,7% en 2013 al 34,2% en 2014, recuperando además los niveles cercanos a la representación equilibrada registrados durante 2011 y 2012 (61,1% hombres, 38,9% mujeres).

La presencia femenina en los equipos directivos de las radios también se ha incrementado de manera extraordinaria, consolidando el avance hacia la representación equilibrada por sexo iniciada en el año 2011. Así, si durante el citado ejercicio 2011 las mujeres desempeñaban el 20,4% de los puestos directivos de las radios, en 2012 el 21,5% y en 2013 el 23,9%, durante el año 2014 las mujeres ocuparon el 31,5% de los puestos de dirección.

Finalmente, hay que volver a reseñar el ejemplo que en este sector suponen los equipos directivos de las agencias de comunicación que por cuarto año consecutivo registran datos de representación equilibrada por sexo, siendo el único ámbito del sector en el que se alcanza dicho equilibrio. En este sentido, además durante el ejercicio 2014 la presencia femenina también se ha visto incrementada, pasando a ser del 45,5% frente al 40% de los años 2012 y 2013, y acercándose de nuevo a la paridad de representación alcanzada en 2011 (50%).

Por todo ello no puede dejar de valorarse el notable esfuerzo desarrollado en el conjunto del sector de los medios de comunicación radicados en Andalucía para alcanzar la representación equilibrada de mujeres y hombres en sus equipos de dirección, incrementando la presencia femenina durante el ejercicio 2014 en todos los ámbitos de actividad.

3.3. Empleo, Renta y Pensiones

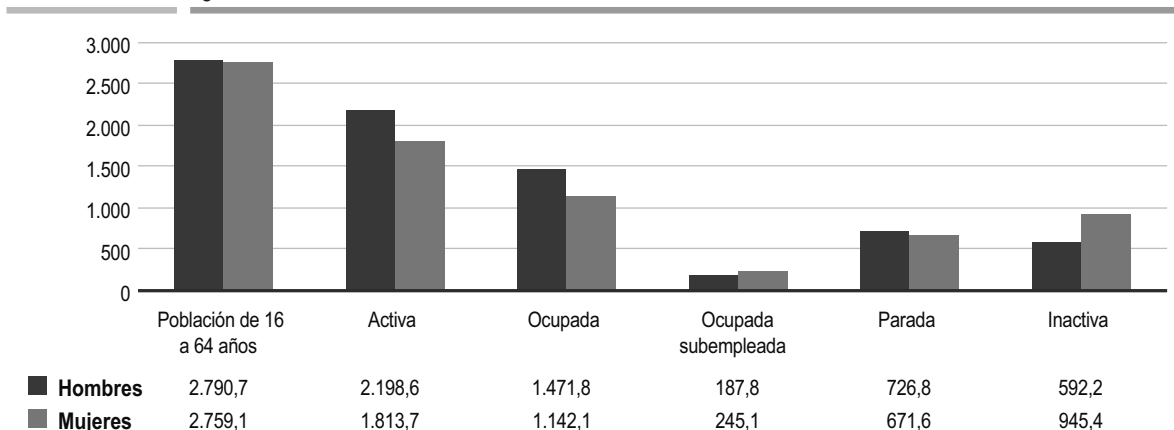
3.3.1. La población andaluza según su situación en el mercado laboral y evolución interanual de la población activa, ocupada y parada

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

La Encuesta de Población Activa es una encuesta de periodicidad trimestral realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Esta Encuesta tiene como principal objetivo conocer la situación de las personas en edad de trabajar en relación con el empleo. En concreto, agrupa a estas personas en dos categorías: las personas activas y las personas inactivas. Las personas activas son, básicamente, aquellas que se encuentran empleadas (población ocupada) o las que sin estar empleadas, desean hacerlo (población parada). En contraposición, se clasifican como inactivas las personas que no están empleadas y, aunque están disponibles, no buscan empleo; y aquellas que no están empleadas ni están disponibles para hacerlo.

Según los resultados de la Encuesta de Población Activa para el segundo trimestre de 2014, las mujeres representan el 49,7% en la población de 16 a 64 años en Andalucía. Atendiendo a las dos grandes categorías poblacionales que en relación con el mercado de trabajo distingue la EPA, las mujeres están subrepresentadas en la población activa (el 45,2% de las personas activas en Andalucía son mujeres) y sobrerrepresentadas en la población inactiva en la Comunidad Autónoma (suponen el 61,5%). Es evidente que existen importantes desequilibrios entre hombres y mujeres en cuanto a su integración y acceso en el mercado de trabajo, y se justifica por tanto la necesidad de una especial atención a las mujeres para conseguir una plena igualdad de género.

Gráfico 3.3.1.1. Población andaluza de 16 a 64 años según relación con la actividad económica y sexo. 2T/2014



Nota: Miles de personas

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

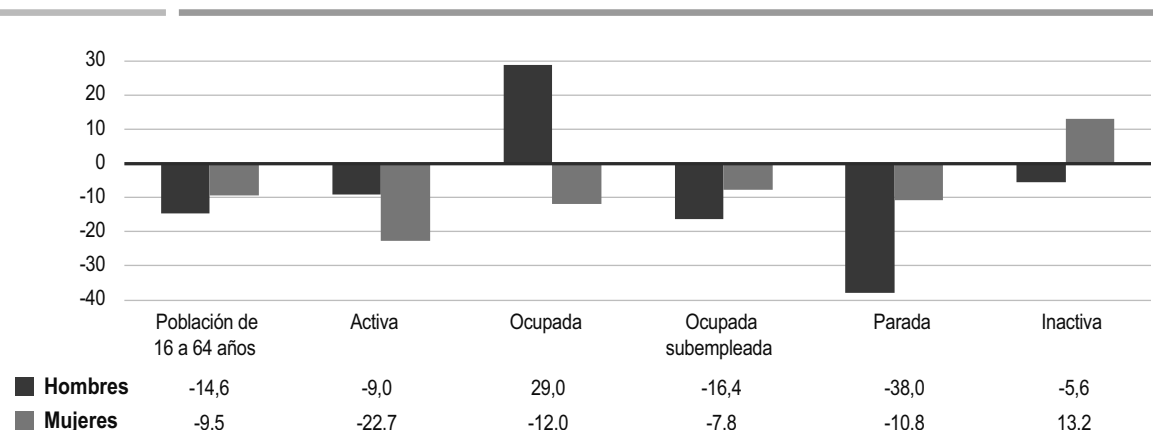
Explotación de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE)



Actualmente la población ocupada en Andalucía consta de 329.687 mujeres menos que de hombres, pero las mujeres son el 56,6% de la población ocupada subempleada en Andalucía, es decir, mayoría entre las personas que desean trabajar más horas. En el caso de la población parada de 16 a 64 años en Andalucía, las mujeres representan el 48% del total y los hombres el 52% restante.

Gráfico 3.3.1.2.

Variación absoluta de la población andaluza de 16 a 64 años según su situación en el mercado laboral y sexo sobre el mismo trimestre del año anterior. 2T/2014



Nota: Miles de personas

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

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

Debido a la actual crisis económica y financiera, se ha propiciado la circunstancia de que, a pesar de que haya aumentado la oferta de empleo, si se compara el segundo trimestre de 2014 con el mismo trimestre del año anterior, una buena parte de las personas que han dejado de estar paradas en este año (unas 48.771 personas) no han dejado de encontrarse en esta situación por encontrar trabajo sino que, o bien han salido de Andalucía, o han pasado a la inactividad (aproximadamente 7.637).

En cuanto a la población en edad de trabajar, entre el segundo trimestre de 2013 y el mismo periodo de 2014, la población andaluza de 16 a 64 años ha descendido en 24.096 personas. Esta bajada se ha debido tanto a la disminución de la población masculina andaluza en unas 14.579 personas como al descenso de 9.517 en la población femenina en esta franja de edad.

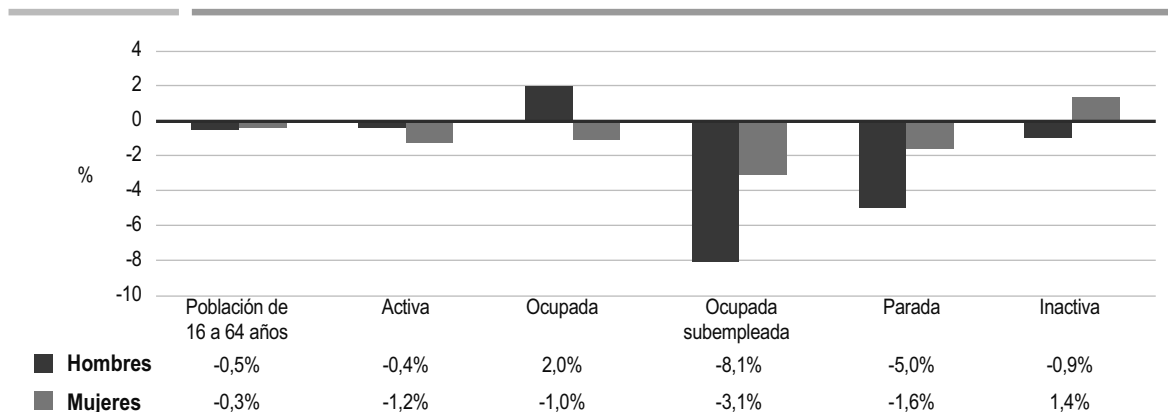
La evolución interanual de la población activa, aunque presenta la misma tendencia a la baja en hombres y mujeres, muestra diferencias en cuanto a intensidad. Así, la población activa femenina ha descendido en la Comunidad Autónoma de Andalucía en 22.720 mujeres, mientras que la población activa masculina lo hace en 9.013 hombres para el periodo analizado, o lo que es lo mismo, aproximadamente siete de cada diez personas que han dejado de estar activas en este periodo eran mujeres.

De este modo, aunque tanto la población activa femenina como la masculina han descendido en el último año, realizando un análisis de género de la evolución según su situación en el mercado de trabajo, se observan diferencias significativas de comportamiento. En este

sentido, es notable, en primer lugar, el hecho de que mientras ha aumentado en 29.006 el número de hombres empleados, en el caso de las mujeres se han destruido 11.968 puestos de trabajo, y en segundo lugar, han dejado de figurar como personas paradas 10.752 mujeres y 38.019 hombres.

Con estas cifras se puede concluir que la creación de empleo que se ha producido durante el segundo trimestre de 2013 ha permitido principalmente a los hombres encontrar un puesto de trabajo, mientras que las mujeres han pasado en mayor medida del desempleo a la inactividad. Esto corrobora que el número de mujeres en la población inactiva ha aumentado en 13.203 mujeres, y en cambio el número de hombres inactivos ha descendido en 5.566.

Gráfico 3.3.1.3. Población andaluza de 16 a 64 años según su situación en el mercado laboral y sexo sobre el mismo trimestre del año anterior. 2T/2014



Nota: Variación interanual en porcentaje

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

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

Entre el segundo trimestre de 2014 y el segundo trimestre de 2013, la población de 16 a 64 años desciende un 0,5% entre los hombres y un 0,3% en las mujeres. Por su parte, la población activa femenina experimenta un decrecimiento con respecto al mismo trimestre del año anterior del 1,2%, superior al registrado en la población masculina que ha sido del 0,4%.

En cuanto a la evolución de la población ocupada, se ha registrado un crecimiento del número de hombres ocupados en un 2% y, por el contrario, el número de mujeres ocupadas desciende un 1% durante este periodo. También se ha producido un descenso en la población ocupada subempleada en ambos sexos, si bien entre los hombres el descenso ha sido notablemente más acusado, un 8,1%, 3,1% entre las mujeres.

La evolución de la población inactiva muestra que se ha producido un incremento significativo en el número de mujeres en un 1,4%, a diferencia de la tendencia decreciente de los últimos años, y en contraposición con el comportamiento del dato entre la población masculina, que ha descendido en un 0,9% entre los periodos analizados.

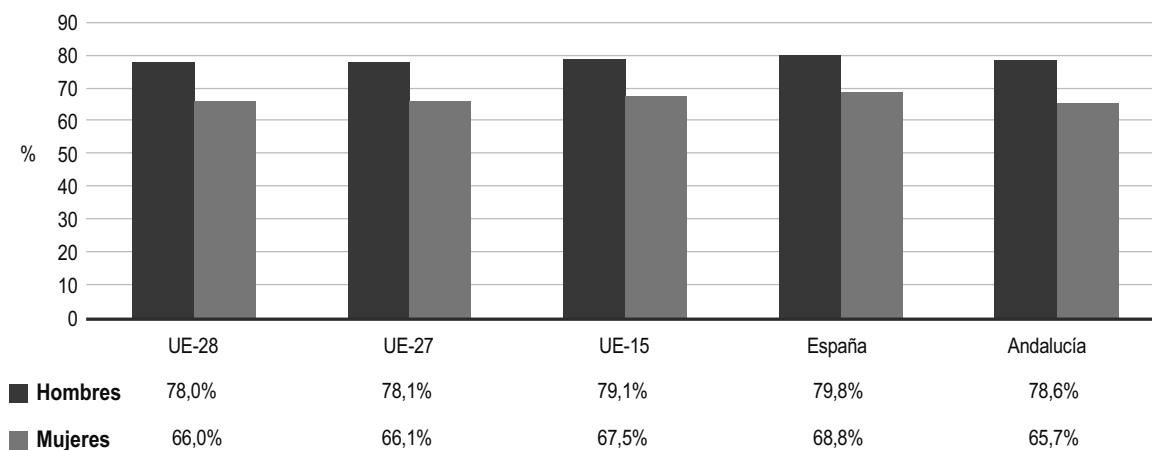


3.3.2. Comparación de las tasas de actividad de Andalucía, España, UE-15, UE-27 y UE-28

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

Comparando la tasa de actividad¹ de los diferentes grupos de países europeos en media anual para 2013, se observa que Andalucía presenta mayor diferencia entre hombres y mujeres, existiendo una brecha de 12,9 puntos porcentuales. En España se localiza el menor diferencial entre sexos, con 11 puntos porcentuales de diferencia. Para la Unión Europea la brecha se cifra en 12 puntos porcentuales, para los grupos de los 28 y los 27, y en 11,6 puntos porcentuales si se trata del grupo de los 15. En cualquiera de estos casos la diferencia siempre es a favor de los hombres.

Gráfico 3.3.2. Tasa de actividad de la población de 16 a 64 años según sexo en los diferentes grupos de países europeos, España y Andalucía. Año 2013



Nota: Media anual

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

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

Si se analiza la tasa de actividad por sexo y territorio, se observa que la tasa de actividad masculina en Andalucía es 0,6 puntos porcentuales superior respecto al valor de la UE-28, alcanzando los 0,5 puntos porcentuales respecto a la UE-27. En la UE-15 o en España, las tasas son superiores a las de Andalucía, de 0,5 puntos en el primer caso y de 1,2 puntos en el caso de España.

La comparación de la tasa de actividad femenina andaluza con la de los grupos de la Unión Europea y la de España muestra que es inferior a todas, llegando casi a alcanzar 2 puntos porcentuales de diferencia si se compara con la UE-15 y superando los 3 puntos porcentuales en relación con España.

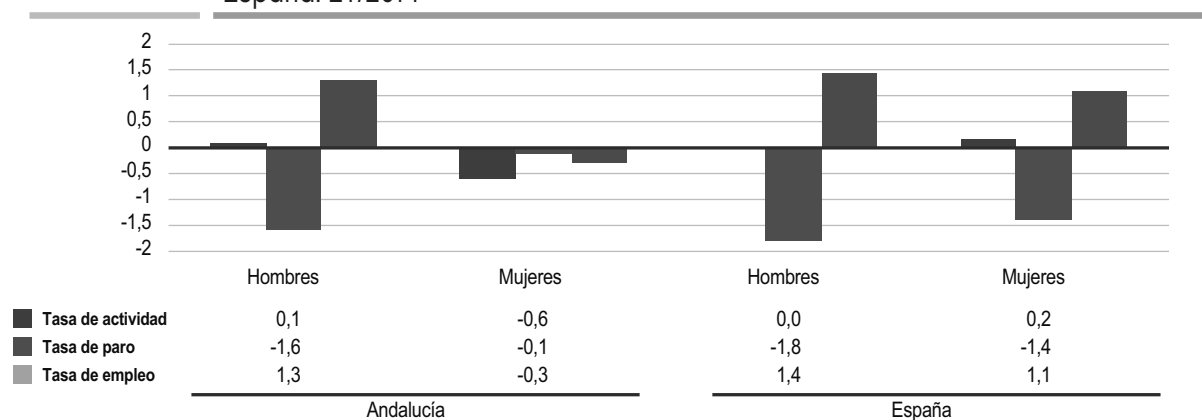
1 Población activa (ocupada o parada) de 16 a 64 años dividida por la población total de esas mismas edades. Permite medir la proporción de la población que realmente está integrada en el mercado laboral frente a la disponible.

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

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

La evolución de la población de 16 a 64 años y de la población activa, desagregada por sexo en Andalucía en el último año, muestra un leve ascenso de la tasa de actividad² masculina de 0,1 puntos porcentuales y un descenso de 0,6 puntos porcentuales de la tasa de actividad femenina.

Gráfico 3.3.3.1. Variación en Tasas de actividad, paro y empleo de la población de 16 a 64 años según sexo sobre el mismo trimestre del año anterior en Andalucía y España. 2T/2014



Nota: Diferencia en puntos porcentuales

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

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

Comparando la evolución de Andalucía con el total de las Comunidades Autónomas, este descenso de la tasa de actividad femenina muestra una tendencia de sentido contrario a la del total nacional, donde la tasa de actividad femenina experimenta un incremento, mayor que entre los hombres, de 0,2 puntos porcentuales.

Por otro lado, aunque la tasa de paro³ masculina en Andalucía ha descendido de forma similar a como lo ha hecho en España (-1,6 y -1,8 puntos respectivamente), el moderado descenso de la tasa de paro femenina en Andalucía (0,1 puntos porcentuales) dista notablemente del total de España, que desciende en 1,4 puntos porcentuales.

Respecto a la tasa de empleo⁴, la masculina experimenta un crecimiento con una intensidad similar en Andalucía y en España. A diferencia de ello, la tasa de empleo femenina en

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

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

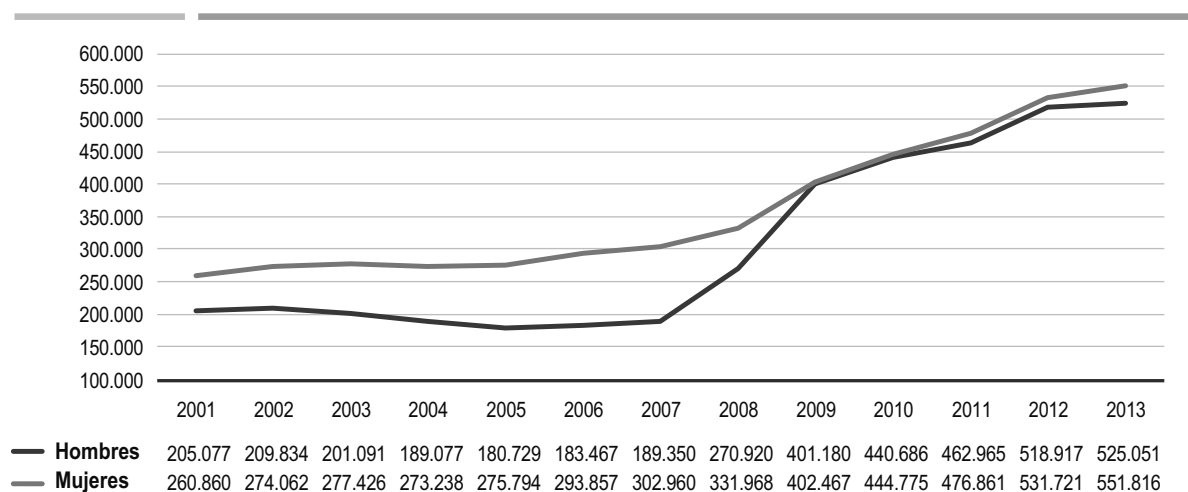
4 Población ocupada de 16 a 64 años dividida entre la población total de esas mismas edades.



Andalucía decrece en 0,3 puntos porcentuales, mientras que a nivel nacional se produce un cambio de tendencia que se traduce en un crecimiento de 1,1 puntos porcentuales.

En resumen, se puede afirmar que la evolución del empleo masculino ha sido similar en Andalucía y en España, por el contrario, la evolución del empleo femenino en Andalucía ha sido menos favorable que a nivel nacional, a lo que también se une el mencionado crecimiento de la inactividad en Andalucía. La difícil situación económica que se viene padeciendo desde 2008, ha tenido como efecto directo un aumento del desempleo, y como consecuencia, una subida del número de personas paradas registradas en los Servicios Públicos de Empleo.

Gráfico 3.3.3.2. Evolución del paro registrado según sexo en Andalucía. Periodo 2001-2013



Nota: Metodología SISPE. Media anual calculada a partir de los doce meses del año
Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Es importante tener en cuenta a la hora de analizar las cifras de paro, que el “paro registrado” es un indicador estadístico que nos muestra la situación de desocupación de las personas inscritas en los Servicios Públicos de Empleo que están en búsqueda de trabajo. Bien es cierto que no todas las personas desempleadas tienen por qué estar inscritas aunque, en la práctica, dado el carácter de obligatoriedad para percibir una prestación contributiva o subsidio, la inmensa mayoría de trabajadores/as por cuenta ajena pasarán por una oficina de empleo pública tras haber finalizado un contrato. En todo caso, esta cifra sí da una visión veraz del volumen de personas que tienen relación con la Administración Pública para recibir servicios relacionados con la inserción en el mercado de trabajo.

Atendiendo a la evolución de la media anual del paro registrado desde 2001 a 2013, es destacable, en primer lugar, el acusado crecimiento que se observa a partir de 2008 y que continúa hasta la actualidad. En segunda instancia aparece la diferencia del comportamiento evolutivo si se desagrega por sexo.

Mientras que entre 2002 y 2007 se dan variaciones interanuales de escasa magnitud para hombres y mujeres, en los dos primeros años de crisis se observa un importante incremento del número de hombres parados registrados, más acusado que el de las mujeres, que ha tenido como resultado que se iguale el número de hombres y mujeres en situación

de desempleo. Concretamente, entre 2007 y 2009, el crecimiento relativo de este indicador entre los hombres ha sido del 112% y el de las mujeres del 33%, con lo que la proporción de hombres parados respecto a las mujeres ha pasado del 38% al 50% en este periodo.

Esta evolución no significa necesariamente una mejora en estos últimos años de la situación de las mujeres con respecto a los hombres en Andalucía. La cifra de hombres y mujeres en situación de desempleo registrada en los Servicios Públicos de Empleo se ha distribuido prácticamente al 50% desde 2009 (entre 2009 y 2013, se incrementó un 30% entre ellos y un 37% entre ellas). Si bien en 2013 se aprecia un incremento de la diferencia entre sexos, alcanzando las mujeres el 51,2% del total del paro registrado.

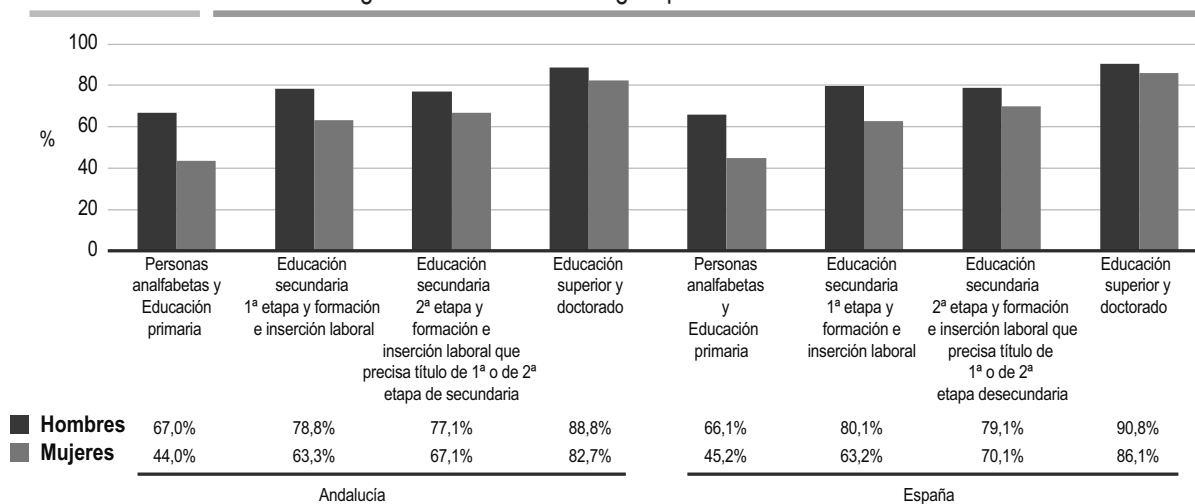
De este gráfico se desprende que en épocas de bonanza económica, en Andalucía se estaba en un contexto ventajoso para los hombres en el mercado de trabajo, y que al llegar el periodo de crisis económica se ha producido una mayor pérdida de empleo masculino, debido a su elevada presencia en el mercado laboral, pero que, en cualquier caso, no ha supuesto una mejora en términos de empleo para las mujeres sino una merma continua de puestos de trabajo de hombres y mujeres.

3.3.4. Tasa de actividad según nivel de Formación alcanzado

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

De los resultados de la Encuesta de Población Activa para 2013 se desprende que la participación de las mujeres en el mercado de trabajo es mayor cuanto mayor es su nivel formativo, puesto que la tasa de actividad femenina crece a medida que aumenta el nivel formativo.

Gráfico 3.3.4. Tasa de actividad de la población de 16 a 64 años según nivel de Formación alcanzado y sexo en Andalucía y España. Año 2013



Nota: Media anual

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



Así, la tasa de actividad femenina en Andalucía oscila entre el 44% en situación sin estudios o con estudios primarios y el 82,7% entre las mujeres con educación superior o doctorado. Asimismo, las diferencias por sexo de la tasa de actividad se reducen a medida que aumenta el nivel formativo, de 23 puntos porcentuales entre las personas sin estudios o con estudios primarios, a los 6,1 puntos porcentuales en la población con estudios superiores.

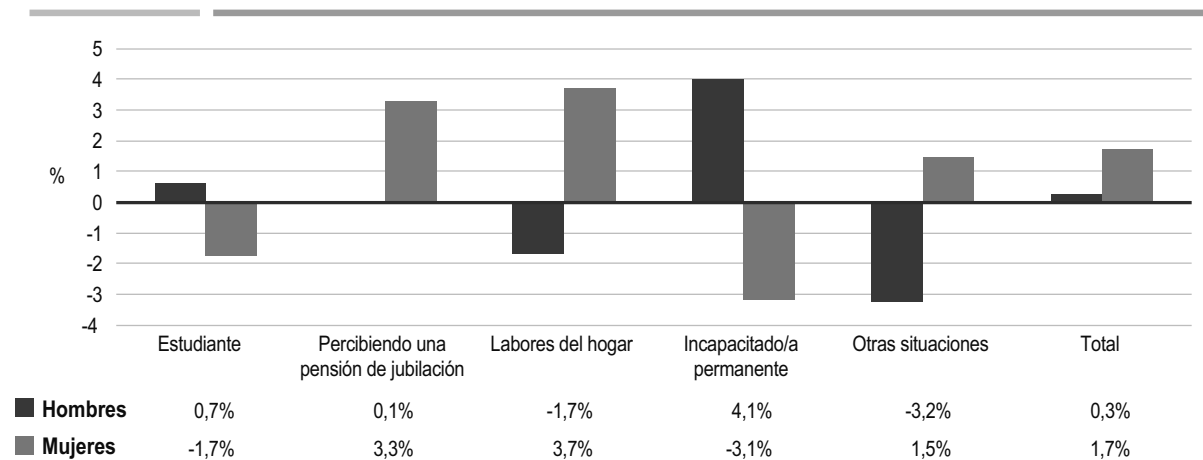
Comparando los resultados en 2013 para Andalucía y España se observa que la participación de las mujeres andaluzas en el mercado laboral es inferior a la estimada a nivel nacional, exceptuando el nivel formativo de Educación Secundaria primera etapa y Formación e inserción laboral, donde en Andalucía la tasa de actividad es ligeramente superior.

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

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

La población inactiva la componen, por un lado, las personas que no están empleadas y, aunque están disponibles, no buscan empleo; y, por otro, aquellas que no están empleadas ni están disponibles para hacerlo.

Gráfico 3.3.5. Población inactiva andaluza en el mercado laboral según tipo de inactividad y sexo sobre el mismo trimestre del año anterior. 2T/2014



Nota: Variación interanual en porcentaje.

Otras situaciones incluye: Otra situación, trabajos sin remuneración y percibiendo pensión distinta a la jubilación

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

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

La Encuesta de Población Activa (EPA) permite conocer los motivos por los que estas personas no participan en el mercado de trabajo. En el segundo trimestre de 2014 el principal motivo para que una persona que no está empleada no busque empleo es que perciba una pensión de jubilación. Desagregando por sexo se aprecian diferencias, ya que en el caso de las mujeres, el principal motivo alegado es la dedicación a las tareas del hogar, causa citada por el 40,1% de las mujeres andaluzas inactivas, respecto al 6,4% de los hombres que cita ese motivo. La razón mayoritaria de los hombres, para la inactividad es el cobro de una pensión de jubilación, con el 54,9% de los casos, en relación con el 17,2% de las mujeres que citan esa causa.

Analizando la evolución de la población inactiva en el mercado laboral según el tipo de inactividad sobre el mismo trimestre del año anterior, se observa cómo aumenta un 4,1% el número de hombres que dan como razón para su inactividad el estado de incapacidad permanente, descendiendo este motivo entre las mujeres en un 3,1%. En el caso de inactividad por realización de las labores del hogar la tendencia es la contraria, desciende el número de hombres en un 1,7% y aumentan las mujeres en un 3,7%.

También aumenta un 0,7% la población inactiva masculina que no está empleada ni busca trabajo porque está estudiando, comportándose de manera contraria la población inactiva femenina, que decrece por este motivo un 1,7%. El estar percibiendo una pensión de jubilación es un motivo de inactividad que se incrementa en ambos sexos, siendo la subida más acentuada en la población inactiva femenina, ya que crece un 0,1% entre los hombres inactivos y un 3,3% entre las mujeres. Por último, la inactividad motivada por otras situaciones desciende en el caso de los hombres un 3,2% y aumenta entre las mujeres en un 1,5%.

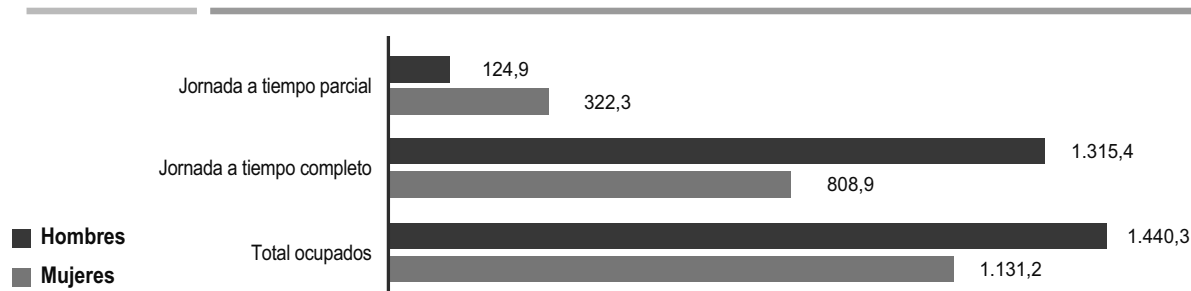
3.3.6. Tasa de ocupación en Andalucía según el tipo de jornada de trabajo, el sector y la ocupación

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

La jornada laboral puede ser completa (la ordinaria laboral de la empresa) y parcial (la inferior a la habitual en la empresa).

El alto porcentaje de mujeres que trabajan a jornada parcial es una característica que distingue la ocupación femenina; el 28,5% de las mujeres ocupadas en Andalucía trabajan a jornada parcial, respecto al 8,7% de los hombres.

Gráfico 3.3.6.1. Población ocupada andaluza según jornada laboral y sexo. Año 2013



Nota: Miles de personas, media anual

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

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

El principal motivo por el que tanto hombres como mujeres tienen empleo a jornada parcial es por no haber encontrado un trabajo a jornada completa. Sin embargo, la conciliación de la vida familiar y laboral es el segundo motivo para las mujeres, por el cuidado que requieren las personas dependientes (menores o personas adultas enfermas, incapacitadas o mayores), no ocurriendo así en el caso de los hombres.



Personas ocupadas según ocupaciónCuadro 3.3.6. Personas ocupadas según sexo por ocupación (CNO11).
Año 2013

	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
Directores y gerentes	77,3	31,0	108,3
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	83,9	146,3	230,1
Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	101,6	59,5	161,1
Técnicos; profesionales de apoyo	143,9	89,1	232,9
Empleados de oficina que no atienden al público	48,9	53,8	102,7
Empleados de oficina que atienden al público	32,6	81,8	114,5
Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	201,4	226,2	427,6
Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	35,7	146,2	181,9
Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	73,5	5,6	79,1
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	60,6	8,0	68,6
Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	93,6	1,7	95,4
Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	140,3	23,3	163,6
Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	21,2	8,1	29,3
Conductores y operadores de maquinaria móvil	130,9	3,4	134,2
Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	44,4	184,5	228,9
Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	131,4	60,9	192,3
Ocupaciones militares	19,0	1,8	20,8
Total	1.440,3	1.131,2	2.571,5

Nota: Miles de personas, media anual

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

En el mercado de trabajo se constata la existencia de segregación ocupacional⁵ en determinadas profesiones, motivado, en unas ocasiones por el tipo de empleo a desempeñar y, en otras por la desigualdad en el acceso al empleo para las mujeres.

Esta especialización del sistema productivo explica que haya aproximadamente dos mujeres por cada cien personas empleadas cualificadas de la construcción o conductoras y operadoras de maquinaria móvil, mientras que las personas empleadas en los servicios de salud, el cuidado de personas y en trabajos no cualificados en servicios⁶ se invierte esta tendencia, con más de un 80% de mujeres en 2013.

5 Concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos según el modelo tradicional de asignación de roles, que otorga menor reconocimiento y prestigio a aquellos ámbitos vinculados a lo femenino (segregación horizontal)

6 En este grupo principal de ocupación se encuadran empleos con una tradicional especialización femenina e importante peso en nuestro tejido productivo como "empleados domésticos" o "personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares"

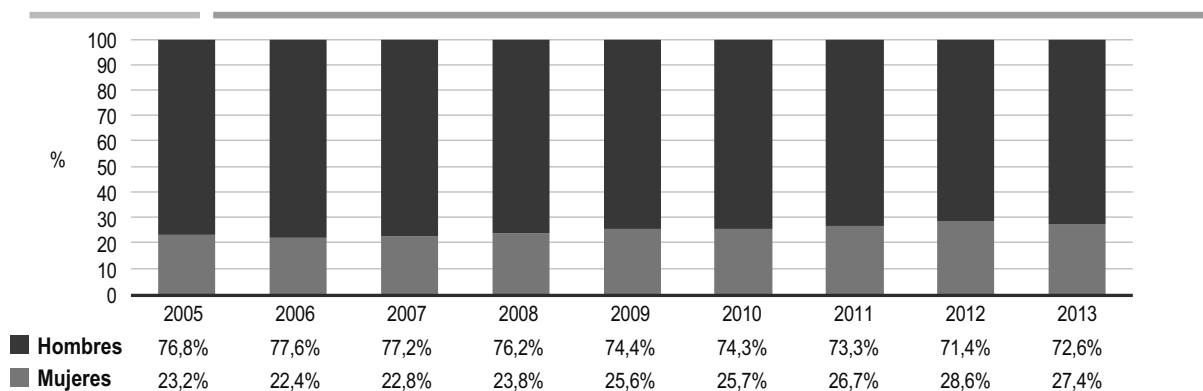
No obstante, es especialmente significativo que en puestos de dirección⁷, en los que se requiere una alta cualificación y donde debería primar la formación superior, la proporción de mujeres es muy inferior a la de hombres, representando tan sólo el 28,7% del total de puestos de dirección.

Como aspecto positivo, cabe destacar que entre el personal técnico y profesionales científicos e intelectuales de la salud y de la enseñanza (segundo grupo en cuanto nivel de cualificación laboral), se produce la situación contraria, ya que más de seis de cada diez personas empleadas en 2013 eran mujeres.

Personas empleadoras según sexo

La Encuesta de Población Activa incluye entre sus dimensiones de estudio, la situación profesional de la población ocupada. Esta variable ofrece información para determinar la situación en el empleo de una persona, según la 'Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo' adoptada por la decimoquinta conferencia de Estadísticos del Trabajo en enero de 1993 (CISE-93). De esta forma puede cuantificarse el número de personas empleadoras que hay en el mercado laboral.

Gráfico 3.3.6.2. Empleadores/as según sexo en Andalucía. Periodo 2005-2013



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

El análisis de esta variable tiene especial importancia en cuanto a que la creación de nuevas empresas se considera un elemento clave para la dinamización del territorio y la generación de riqueza. Por tanto, teniendo en cuenta la situación de las mujeres en el mercado laboral y las dificultades añadidas que encuentran para su incorporación, se debe apoyar con mayor intensidad a las emprendedoras.

7 Incluidos en el gran grupo de ocupación 1 "Directores y gerentes" de la CNO-11



Tomando por tanto como referencia los datos que se desprenden de la EPA, el número de empleadores en Andalucía en 2013 es de 144.100 personas, lo que supone 51.400 menos que en 2008, año en el que comenzó la actual crisis económico-financiera, y en el que, no obstante, se da el mayor número de empleadores desde 2005. De entre estas personas en 2013, 39.500 eran mujeres, es decir un 27% del total de empleadores.

Según se observa en el gráfico, aunque el crecimiento del porcentaje de mujeres empleadoras ha sido prácticamente constante desde 2005 y tres cuartas partes de éstos emprendedores son hombres, cabe reseñar que se observa una mejor evolución de las mujeres como empleadoras desde 2008 hasta la actualidad. De forma concreta, desde 2008 y hasta 2013, la proporción de mujeres empleadoras ha subido en cuatro puntos porcentuales, llegando al 27%. Durante estos años, el descenso del número de personas empleadoras en Andalucía se cifra en 44.300 empleadores menos, y 7.100 empleadoras menos, que en términos relativos, se traducen en bajadas del 29,8% y el 15,7% respectivamente.

Personas ocupadas según sector

Andalucía cuenta con un sistema productivo en el que el sector servicios tiene un importante peso específico, agrupando este tipo de actividades más de las tres cuartas partes del empleo en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Aunque, en conjunto, el número de empleados y empleadas en estas actividades del sector servicios se reparten prácticamente de forma equitativa, dependiendo de cada subsector se pueden apreciar diferencias reseñables. De este modo, mientras que en el transporte y las comunicaciones ocho de cada diez empleados son hombres, en los servicios públicos, y sobre todo en el grupo de otros servicios se aprecia una concentración de mujeres marcadamente por encima de la media del 57% en el subsector que engloba la Administración Pública y del 71% en el subsector de otros servicios. Es importante tener en cuenta que en este grupo de otros servicios, se encuentran las actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y otros servicios personales, actividades que tradicionalmente se han vinculado al empleo de las mujeres.

Por otro lado, en otros sectores como el comercio, reparaciones y hostelería, y servicios a empresas, la composición por sexo de las personas empleadas es equilibrada, aunque en ambos casos, cuentan con una menor presencia de mujeres.

En cuanto al resto de sectores de actividad económica (agricultura y pesca, industria y construcción), aunque en conjunto sólo representan el 21% de los empleos de la Comunidad Autónoma, se caracterizan por una importante masculinización. El desequilibrio es mayor en el sector de la construcción, donde nueve de cada diez personas ocupadas son hombres, seguido del sector industrial, con un 80% de representación masculina, y el sector primario, que alcanza un 74%.

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

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

La Encuesta de Población Activa además de proporcionar información de las principales categorías poblacionales en relación con el mercado de trabajo (personas ocupadas, paradas e inactivas) también presenta clasificaciones de estas categorías según distintas variables.

En concreto, la EPA clasifica a las personas ocupadas en trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena –personas asalariadas– y en trabajadores y trabajadoras por cuenta propia, permitiendo analizar la tipología del contrato y del sector empleador (público o privado) en el caso de las personas asalariadas.

En cuanto a los resultados para el año 2013, entre las personas asalariadas del sector público andaluz existe prácticamente la misma proporción de hombres que de mujeres. En el caso del sector privado, existe sobrerrepresentación masculina, situándose en un 54,1% de hombres y un 45,9% de mujeres.

Un contrato de trabajo puede realizarse por tiempo indefinido (fijo) o por una duración determinada (contrato temporal). Una característica tanto del mercado laboral andaluz como del nacional es la alta temporalidad en la contratación registrada, es decir, el alto porcentaje de personas contratadas temporalmente en la población asalariada. En concreto, para el año 2013 en Andalucía, la tasa de temporalidad se cifra en el 31,4%, pero para la población asalariada femenina alcanza el 32,2% y se sitúa en el 30,7% entre los hombres asalariados.

Analizando la tasa de temporalidad según el sector público o privado en el que trabaja la población asalariada, la tasa es mayor para las personas trabajadoras del sector privado (35,6%) que para los del sector público (18,8%). No obstante, aunque la temporalidad sea mayor en la empresa privada, esta situación afecta del mismo modo tanto a hombres como a mujeres, siendo 1,5 puntos porcentuales superior entre las mujeres. En el sector público la tasa de temporalidad es 9 puntos porcentuales superior para las mujeres.

3.3.8. Tasa de empleo en Andalucía según número de descendientes

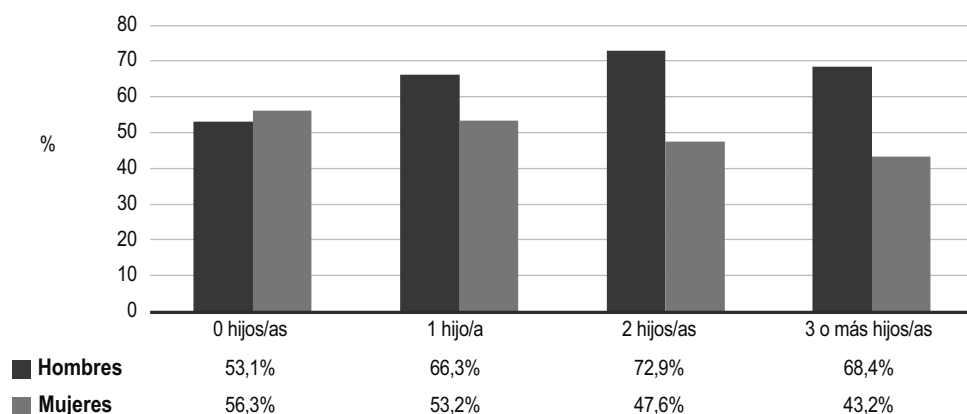
Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

La tasa de empleo es el indicador que mide la proporción de personas trabajadoras, en este caso, entre las que tienen de 25 a 49 años, del total de la población.

Analizando esta tasa en función del número de hijos e hijas, se observa que la tasa de empleo femenina es mayor que la masculina cuando ninguno de los dos tienen hijos o hijas. La tasa de empleo de mujeres sin descendientes se fija en el 56,3%, mientras que la masculina se sitúa en un 53,1%.



Gráfico 3.3.8. Tasa de empleo del grupo de edad de 25 a 49 años según número de descendientes y sexo en Andalucía. Año 2013



Nota: Media anual

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

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

A medida que aumenta el número de hijos e hijas, la tasa de empleo de la población femenina de entre 25 y 49 años se ve reducida y se sitúa por debajo del valor de la tasa de empleo masculina.

Además, la diferencia de la tasa de empleo entre hombres y mujeres aumenta a medida que crece el número de descendientes. Comparando este diferencial en las tasas de empleo del grupo con uno a dos hijos e hijas, sube de 13,1 puntos porcentuales a 25,3, en cambio, en el grupo con tres o más descendientes, ese diferencial se mantiene (25,2 puntos porcentuales) respecto a los que tienen dos.

3.3.9. Empleo de las personas con discapacidad en Andalucía

Según la explotación de datos de empleo de las personas con discapacidad del Instituto Nacional de Estadística, en 2012 la tasa de actividad de los hombres con discapacidad era del 39,6% frente a la tasa del 81,2% de hombres sin discapacidad. Por su parte las mujeres con discapacidad representan un 28,7% de la tasa de actividad frente a las mujeres sin discapacidad cuya tasa es del 66,7%. Por tanto, la diferencia de la tasa de actividad de los hombres y las mujeres con discapacidad se sitúa en 11 puntos porcentuales, mientras que entre los hombres y mujeres sin discapacidad es de 14,5 puntos porcentuales.

Con respecto a la tasa de ocupación, los hombres y las mujeres con discapacidad alcanzan unas tasas del 23,1% y 15,6% respectivamente, lo que arroja una diferencia de 7,5 puntos porcentuales, frente a los 11,2 puntos porcentuales de diferencia existente en la tasa de ocupación entre hombres y mujeres sin discapacidad (54% hombres y 42,9% mujeres).

Finalmente, la tasa de paro de personas con discapacidad en 2011 fue del 41,8% entre los hombres y del 45,7% entre las mujeres, siendo la diferencia de 3,9 puntos porcentuales. Entre las personas sin discapacidad la tasa de paro se situó en el 33,5% para los hombres y el 35,8% para las mujeres, siendo por tanto la diferencia de 2,3 puntos porcentuales.

Con respecto a 2011 debe destacarse que la actividad de las mujeres con discapacidad ha ascendido ligeramente (0,4 puntos porcentuales) continuando la tendencia del año anterior, y contrariamente a la situación de las mujeres sin discapacidad, cuya tasa de actividad ha sufrido un descenso de 2,3 puntos porcentuales. Igualmente mantienen la tendencia los hombres con discapacidad, con una disminución de la tasa de actividad de 3,7 puntos porcentuales con respecto a 2011, mientras que ha aumentado ligeramente la tasa para los hombres sin discapacidad (0,5 puntos porcentuales).

La tasa de ocupación respecto a 2011 aumenta tanto para hombres como para mujeres con discapacidad en 1 punto porcentual, de igual manera que para los hombres y mujeres sin discapacidad (4,1 y 0,8 puntos porcentuales respectivamente).

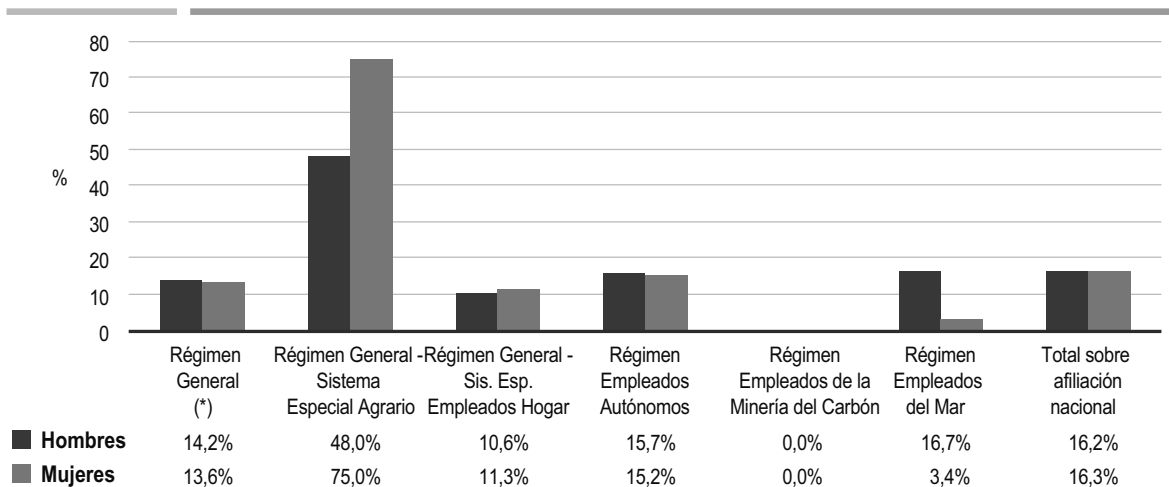
Finalmente, la tasa de paro de las mujeres con discapacidad descendió en 2,7 puntos porcentuales, invirtiendo la situación de 2011 en la que se produjo un incremento de 11,7 puntos porcentuales con respecto a 2010. También se ha producido un descenso para las mujeres sin discapacidad de 3,5 puntos porcentuales respecto a 2011. Asimismo desciende, y en mayor medida que las mujeres, la tasa de paro para los hombres con discapacidad (9 puntos porcentuales) y sin discapacidad (4,5 puntos porcentuales).

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

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

Las mujeres y los hombres afiliados a la Seguridad Social en Andalucía representan un 16% del total de las personas afiliadas en España, en ambos sexos.

Gráfico 3.3.10.1. Afiliaciones a los diferentes regímenes de la Seguridad Social según sexo en Andalucía sobre el total nacional. Año 2014



Nota: Datos a 30 de Mayo de 2014. (*) No incluye el Sistema Especial Agrario ni el Sistema Especial Empleados del Hogar
Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social

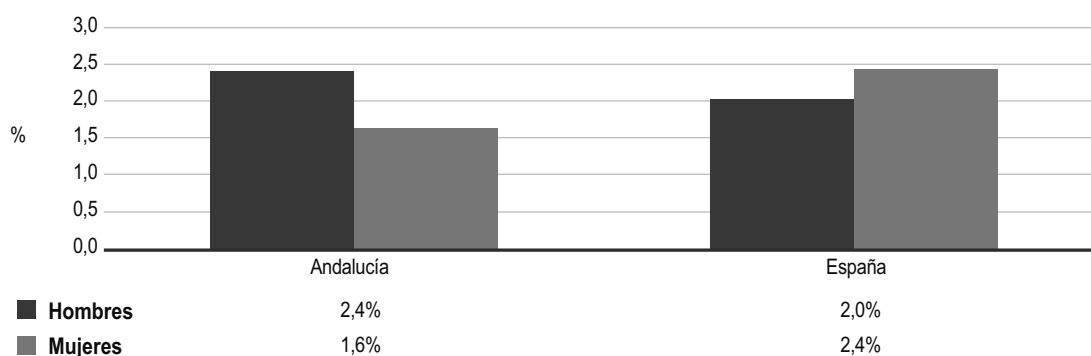


Por regímenes, destaca que tres de cada cuatro mujeres afiliadas al Régimen Especial Agrario están en Andalucía. En sentido contrario, es reseñable la subrepresentación de las mujeres andaluzas en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar, con solo tres trabajadoras andaluzas por cada cien mujeres afiliadas a este régimen, situándose la representación masculina en Andalucía en un 17%.

No existen diferencias en el Régimen General, donde afiliados y afiliadas en Andalucía suponen un 14% del total nacional. Además se produce una mínima diferencia en el resto de los regímenes; en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) la proporción de la afiliación de las mujeres es del 15% frente al 16% de los hombres, y en el Régimen Especial de Empleados del Hogar la afiliación tanto de mujeres como de hombres es del 11%.

Por otra parte, la evolución interanual de la afiliación por sexo, tomando como referencia el mes de mayo de 2014, muestra incrementos en ambos casos. Entre mayo de 2013 y 2014, el aumento experimentado por la afiliación masculina en Andalucía representa un 2,4% más, y ha sido más pronunciada que en el caso de las mujeres, que supone el 1,6% más en este mismo periodo.

Gráfico 3.3.10.2. Número de afiliaciones a la Seguridad Social según sexo en Andalucía y España. Año 2014 sobre el mismo mes del año 2013



Nota: Datos a 30 de mayo de 2014
Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social

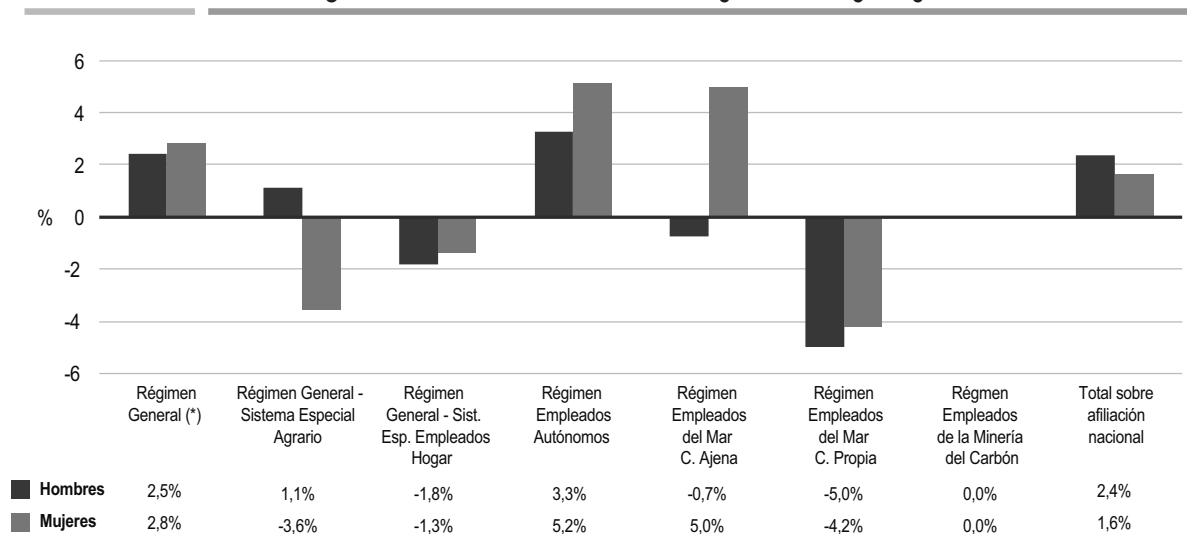
El hecho contrario se ha dado a nivel nacional, donde para la referencia temporal considerada, la afiliación femenina ha crecido más.

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

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

Analizando la evolución interanual de la afiliación por regímenes tomando como referencia la situación en el mes de mayo de 2014, se puede observar como dicha evolución ha sido favorable para hombres y mujeres en los Regímenes de Empleados Autónomos y Régimen General⁸.

Gráfico 3.3.11. Tasa de variación de afiliación a los diferentes regímenes de la Seguridad Social según sexo en Andalucía entre mayo de 2013 y mayo de 2014



Nota: mayo 2013 - mayo 2014

Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social

* No incluye el S.E. Agrario ni el S.E. Empleados del Hogar

Cabe señalar el crecimiento de la afiliación femenina, especialmente en el Régimen de Autónomos y en el Régimen de Empleados del Mar por cuenta ajena, con incrementos del 5,2% y 5%, respectivamente, así como en el Régimen General, con un incremento del 2,8%.

Con respecto a la afiliación masculina, cabe resaltar que presenta una evolución positiva en el Régimen de Empleados Autónomos, con un incremento del 3,3%, en el Régimen General, con un ascenso del 2,5% y en el Sistema Especial Agrario, que aumenta un 1,1%, entre mayo de 2014 y el mismo mes de 2013.

En el Régimen de Empleados del Mar por cuenta propia y de Empleados de Hogar, se producen descensos en la tasa de variación de la afiliación para ambos sexos, teniendo mayor incidencia en la afiliación masculina.

⁸ No incluye el S.E. Agrario ni el S.E. Empleados del Hogar.



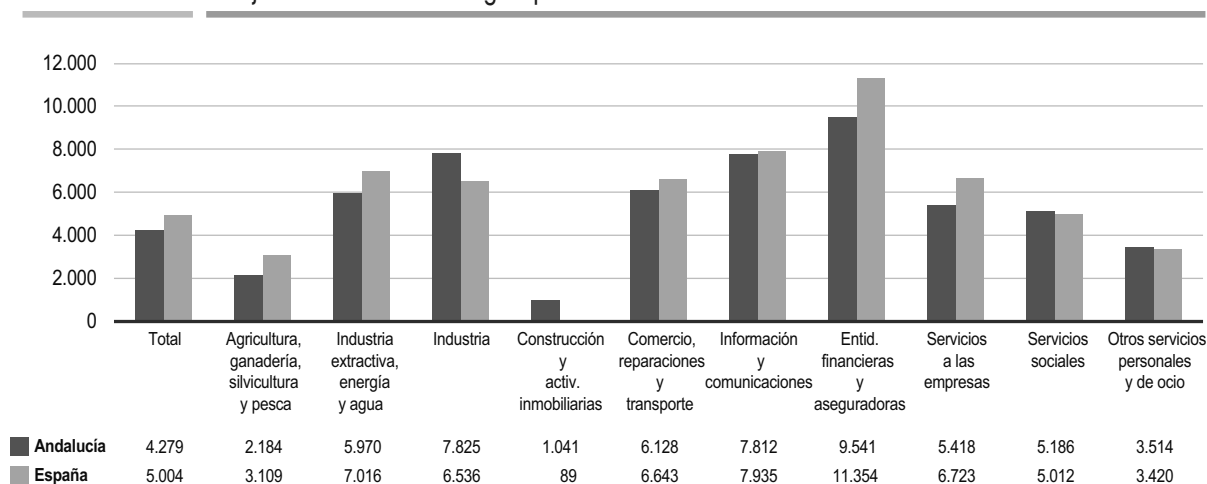
3.3.12. Salario Bruto Anual

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

Otro rasgo característico de la desigualdad laboral entre hombres y mujeres es la diferencia existente entre sus salarios. Esta brecha salarial de género se cifra en Andalucía en 4.279€ anuales, por debajo de 5.004€ de diferencia a nivel nacional.

Las mayores brechas salariales en Andalucía se producen en el sector de las entidades financieras y aseguradoras, en la industria y en la información y comunicaciones. Por el contrario, la brecha es menor en la construcción y las actividades inmobiliarias, así como en la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca.

Gráfico 3.3.12.1. Diferencias retributivas netas sobre el salario bruto anual entre hombres y mujeres en Andalucía y España. Año 2012

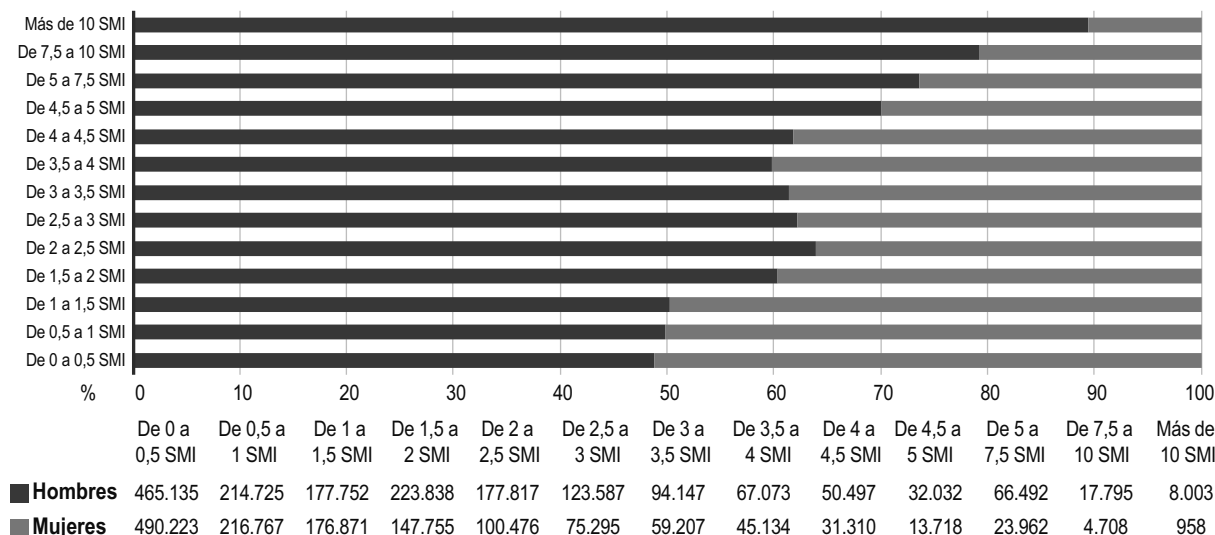


Nota: El dato de España corresponde al Territorio de Régimen Fiscal Común, es decir, todas las Comunidades Autónomas excepto Navarra y el País Vasco. La clasificación de los sectores de actividad corresponde a la CNAE 2009
Fuente: Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT)

Exceptuando la construcción, las actividades inmobiliarias, la agricultura, y los otros servicios personales y de ocio, en el resto de sectores distinguidos, las diferencias retributivas superan los 4.279€ anuales que se dan de forma genérica en la Comunidad Autónoma.

Otra forma de medir las diferencias salariales, es analizar la distribución por sexo de las personas asalariadas en función de la retribución por su trabajo, permitiendo así observar desequilibrios existentes entre hombres y mujeres.

Gráfico 3.3.12.2. Personas asalariadas según tramo de salario y sexo en Andalucía. Año 2012



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

El SMI de 2012 ascendió a 8.979,6 euros anuales.

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

La escala utilizada para la distribución de los sueldos se relativiza en función del Salario Medio Interprofesional (SMI⁹). En el gráfico se hace patente la diferencia entre hombres y mujeres en los tramos salariales más altos. En los rangos salariales inferiores (menos del 1,5 SMI) prácticamente no hay diferencias. Se detecta así un primer salto cualitativo en los intervalos que van desde 1,5 a 4,5 veces el SMI, en los que el número de mujeres apenas llega al 40% en ninguno de los casos. El segundo escalón –significativamente más acusado– concentra a las personas trabajadoras que perciben las mayores rentas (a partir del intervalo de 4,5 veces el SMI) en los que en ningún caso llega al 30% el número de mujeres en estas bandas salariales.

3.3.13. Pensiones de carácter contributivo en Andalucía

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

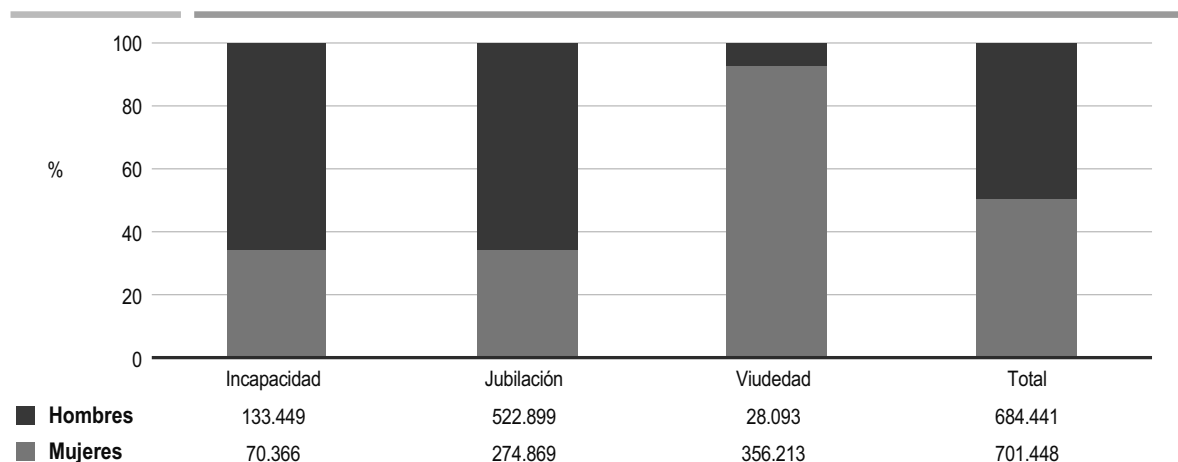
El Sistema Público de Pensiones se establece en España como un seguro social principalmente frente a los riesgos laborales, durante la vejez o jubilación, y otras circunstancias sobrevenidas por dependencia, como la discapacidad o viudedad. El efecto de la crisis económica ha mermado notablemente los ingresos de las arcas de la Administración Pública, empeorando con ello la capacidad de solvencia de este sistema de protección. Esto, unido al progresivo envejecimiento de la población de las últimas dos décadas ha provocado que se tomen medidas por parte del Gobierno central para contener el gasto en esta materia.

9 El SMI en 2012 ascendió en España a 8.979,60 euros anuales.



Actualmente, el número de personas beneficiarias de este sistema público de protección social, se distribuye a partes prácticamente iguales entre hombres y mujeres. No obstante, debe destacarse la diferencia existente en función del tipo de pensión percibida, especialmente si se tiene en cuenta que la cuantía de la misma dependerá de la naturaleza de la pensión. De este modo, mientras casi la totalidad de las pensiones por viudedad, aproximadamente el 93%, las perciben las mujeres, tanto en el caso de las de incapacidad como las de jubilación el 66% son destinadas a hombres.

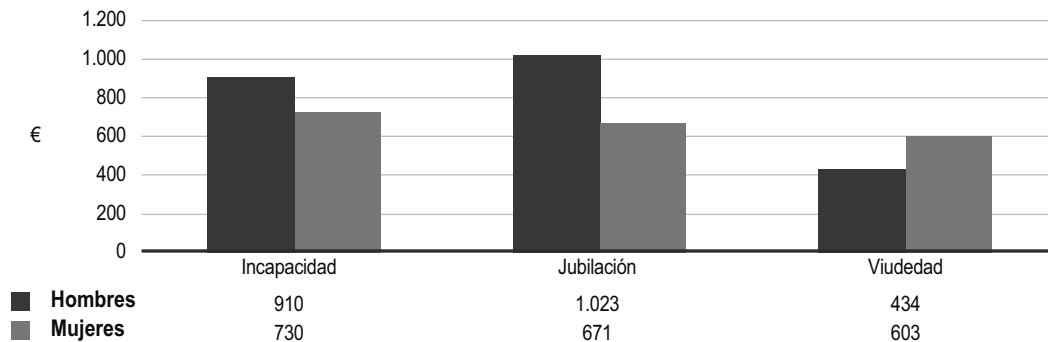
Gráfico 3.3.13.1. Pensiones contributivas según clase y sexo en Andalucía. Año 2013



Nota: Datos a 31 de diciembre de 2013. No se incluyen Orfandad y Favor Familiar
Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)

Las diferencias entre hombres y mujeres se acentúan además al centrarnos en las cuantías percibidas. La cuantía media percibida por los hombres en el caso de pensiones por incapacidad supera en 180 euros a la de las mujeres, o lo que es lo mismo, casi un 25% más, dándose la diferencia más significativa en las pensiones por jubilación, en las que este diferencial sube a los 351 euros. Por tanto, las pensiones percibidas por los hombres son un 52% más cuantiosas, debido al carácter contributivo de las pensiones por jubilación, ya que la diferencia salarial a lo largo de la vida laboral de hombres y mujeres se refleja en esta importante diferenciación en perjuicio de las mujeres.

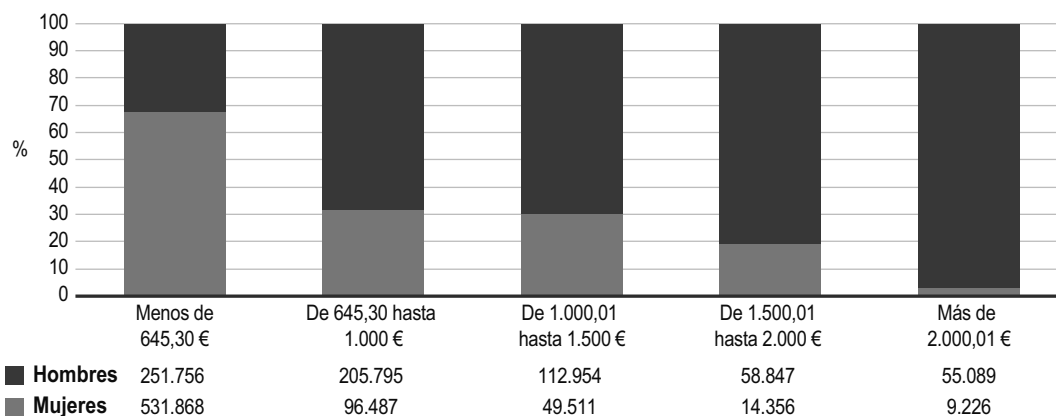
Gráfico 3.3.13.2. Importe medio de las pensiones contributivas según clase y sexo en Andalucía. Año 2013



Nota: Datos a 31 de diciembre de 2013 (en euros/mes)
Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)

Las pensiones contributivas son aquéllas cuya concesión está generalmente supeditada a una previa relación jurídica con la Seguridad Social (acreditar un período mínimo de cotización en determinados casos), siempre que se cumplan una serie de requisitos exigidos, y tienen carácter indefinido. Teniendo en cuenta además que la cuantía a percibir es producto de las aportaciones efectuadas en la vida laboral activa (por cuenta ajena) por la persona trabajadora y empresaria, es de esperar que se den importantes diferencias en las cantidades recibidas en hombres y mujeres, derivadas de las diferencias salariales.

Gráfico 3.3.13.3. Pensiones contributivas según tramos de cuantía y sexo en Andalucía. Año 2013



Nota: Datos a 31 de diciembre de 2013 (en euros/mes). No se incluyen Orfandad ni Favor Familiar
Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)



En diciembre de 2013, fueron más las mujeres que percibieron las pensiones contributivas más bajas, representando éstas el 67,9% de las personas que cobran menos de 645,30 euros mensuales, que es el Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

Considerando los cinco tramos salariales siguientes incluidos en el gráfico, el número de mujeres contabilizadas apenas llega a la tercera parte del total en los rangos de 1 SMI a 1.000€, y de 1.000,01€ a 1.500€, descendiendo este porcentaje al 19,6% en el siguiente intervalo (de 1.500,01€ a 2.000€) y bajando hasta el 14,3% en el colectivo de las rentas superiores.

Otro dato que resume la desfavorable situación de las mujeres en cuanto a las cuantías percibidas es el hecho de que sólo el 3,4% de éstas cobran más de 1.500 euros (aproximadamente 2,3 veces el SMI), mientras que en el caso de los hombres, este porcentaje sube casi al 17%.

3.3.14. Pensiones asistenciales o de naturaleza no contributiva en Andalucía

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

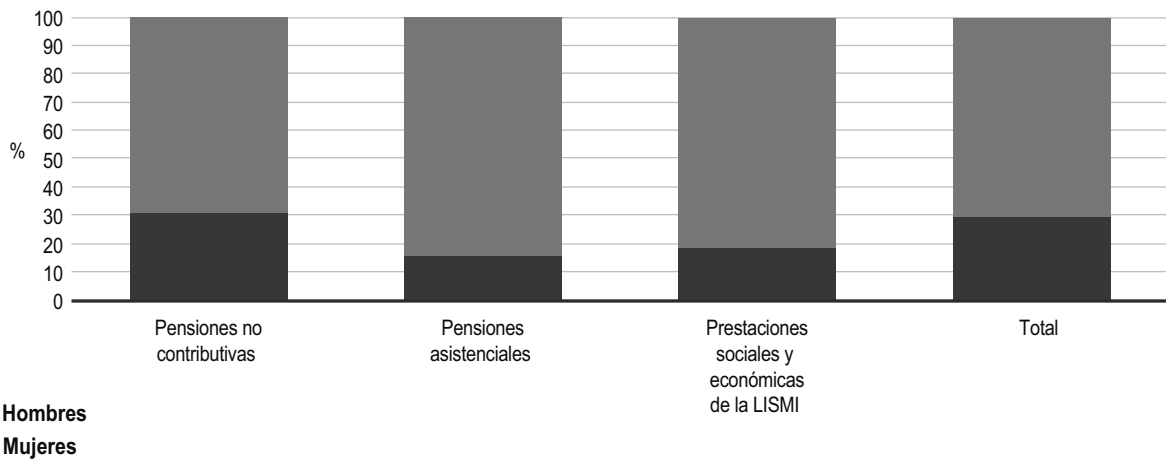
Las pensiones no contributivas o asistenciales son aquéllas que se reconocen a las personas que, encontrándose en situación de necesidad protegible, carecen de recursos suficientes para su subsistencia aun cuando no hayan cotizado nunca o lo hayan hecho de forma insuficiente. Estas pensiones están, por tanto, desvinculadas del historial laboral de la persona receptora.

En el ejercicio 2013, el 70% de las personas beneficiarias de este tipo de prestaciones han sido mujeres, 76.201 en total. Este alto porcentaje de mujeres que percibe pensiones no contributivas muestra la existencia de una mayor dificultad en el cumplimiento de los requisitos establecidos en las prestaciones contributivas, consecuencia en gran medida de las desigualdades que tradicionalmente han encontrado las mujeres en el acceso al mercado laboral.

Si se distingue por el tipo de ayuda, aunque la proporción de mujeres beneficiarias supera notablemente a la de hombres de forma genérica, en el caso de las Pensiones Asistenciales y las Prestaciones Sociales y Económicas de la LISMI¹⁰ se observan mayores diferencias entre hombres y mujeres. Concretamente, en el caso de las pensiones asistenciales, el porcentaje de mujeres alcanza el 84,1% (2.708 beneficiarias), y en las prestaciones sociales y económicas, alcanza el 81,1% (3.153 receptoras).

10 Ley de Integración Social de Personas Minusválidas (LISMI), concedidas a mayores de 65 años y a personas enfermas o inválidas incapacitadas para trabajar.

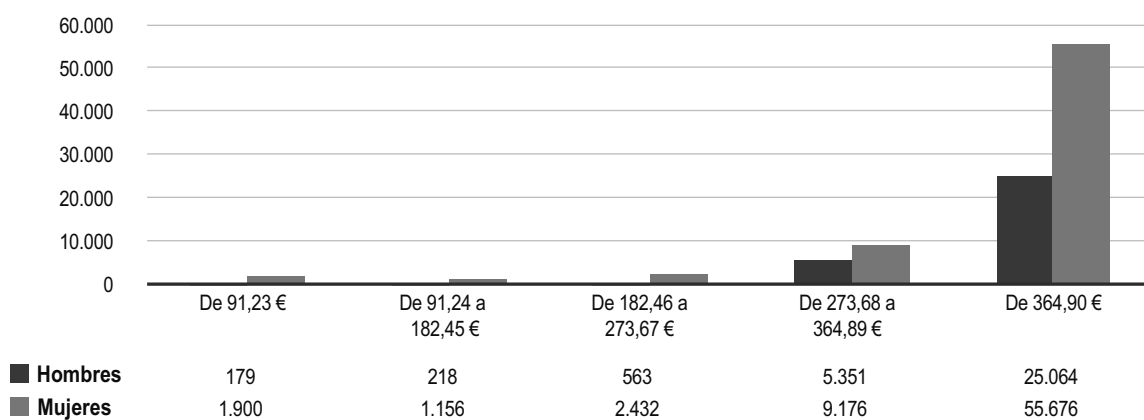
Gráfico 3.3.14.1. Población beneficiaria de prestaciones no contributivas según tipo de prestación y sexo en Andalucía. Año 2013



Nota: Datos a diciembre de 2013
Fuente: Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales

Si se toma como variable la cuantía económica que perciben las personas beneficiarias de pensiones no contributivas según sexo, se observa que un 54,7% del total de personas beneficiarias de estas pensiones son mujeres que perciben la cuantía máxima de 364,90€ (concretamente 55.676 mujeres), mientras que el número de hombres que reciben esta misma cantidad suponen el 24,6%, sumando entre ambos sexos el 79,4%. El resto de perceptores, en su totalidad de cuantías inferiores, suponen el 20,6% del total, distribuidos en un 14,4% las mujeres y un 6,2% los hombres.

Gráfico 3.3.14.2. Población beneficiaria de pensiones no contributivas según sexo y cuantía de la pensión y sexo en Andalucía. Año 2013



Nota: Datos a diciembre de 2013
Fuente: Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales



3.4. Tributos

3.4.1. Impuesto de la Renta sobre las Personas Físicas

Consejería de Hacienda y Administración Pública

El IRPF grava las distintas fuentes de rentas obtenidas por las personas físicas, entendida la renta como la totalidad de sus rendimientos -del trabajo, capital y actividades económicas-, ganancias y pérdidas patrimoniales y las imputaciones de renta establecidas por la Ley.

Las declaraciones presentadas en el ejercicio 2013 en la Comunidad Autónoma de Andalucía correspondiente a la campaña de IRPF 2012 ascendieron a un total de 3.216.001, de ellas el 57,7% pertenecieron a personas físicas declarantes, sujetos pasivos hombres (1.856.791 declaraciones), y el 42,3% a personas declarantes, sujetos pasivos mujeres (1.359.210 declaraciones).

En la campaña 2011, del total de las declaraciones, 3.220.587, el 58,8% correspondieron a declarantes hombres, y el 41,2% a declarantes sujetos pasivos mujeres.

Comparando los datos del número de autoliquidaciones de la campaña IRPF 2012 con las declaradas en las campañas de IRPF 2011, la primera conclusión que se obtiene es que en la campaña de renta 2012 las declaraciones han descendido en un 0,1% respecto a la campaña anterior (4.586 declaraciones menos). Sin embargo, en sujetos pasivos mujeres se ha incrementado en un 2,5% (32.510 declaraciones más), mientras que se ha producido el descenso entre los sujetos pasivos hombres en un 2%.

Debe concluirse que la representación de las mujeres sobre el total de declaraciones presentadas en la campaña IRPF 2012 se ha incrementado levemente. En ambas campañas, 2011 y 2012, se ajusta a los márgenes considerados de representación equilibrada entre hombres y mujeres (40%-60%).

Atendiendo a las formas de presentación¹¹ según la situación familiar, se observa que del total de las declaraciones de IRPF presentadas en la campaña 2012, el 72,3% correspondieron a declaraciones individuales (2.326.674 declaraciones), mientras que las presentadas en la campaña 2011 de forma individual representaron el 72%, lo que supone un leve ascenso del 0,3%.

De las declaraciones de renta de la campaña de IRPF 2012, presentadas mediante declaración individual, el 50,7%, fueron presentadas por sujetos pasivos hombres (1.179.303 declaraciones), y el 49,3% por sujetos pasivos mujeres (1.147.371 declaraciones).

Por su parte, las declaraciones de rentas presentadas de forma individual en la campaña de IRPF 2011 por hombres representaron el 51% frente al 49% presentadas por mujeres.

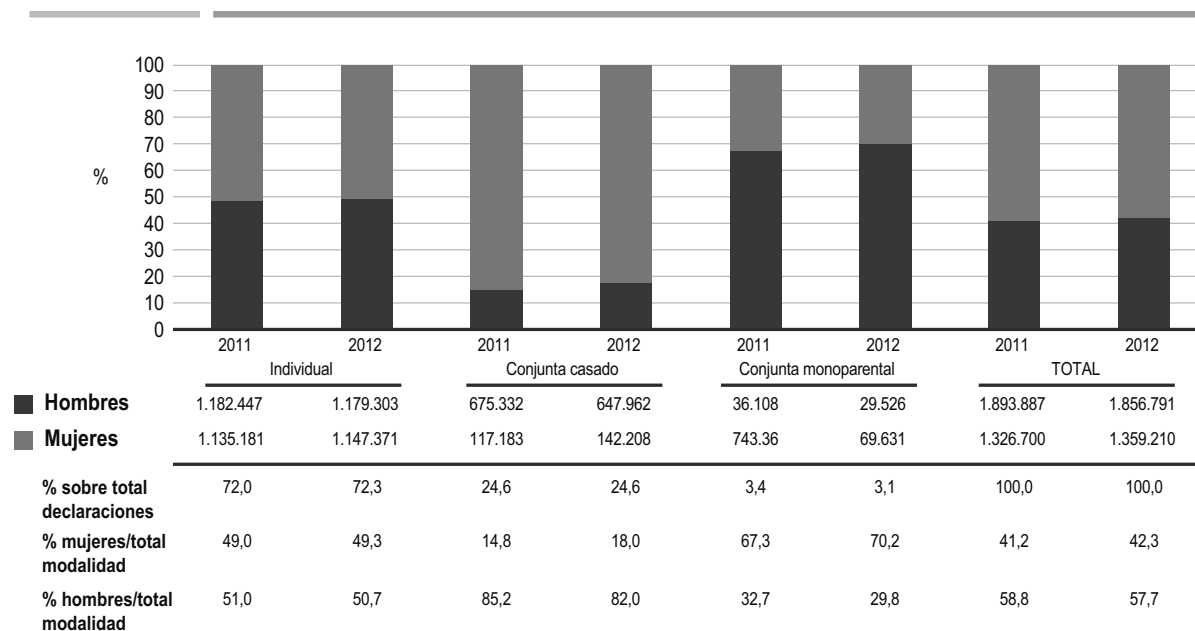
11 Declaración individual (único declarante). Declaración conjunta monoparental (único declarante, estado civil no casado con hijos/as), Declaración conjunta casado (declarante y cónyuge casados con hijos/as)

Comparando el número de autoliquidaciones de la campaña IRPF de 2012 con las declaradas en las campañas de IRPF 2011 se deduce que las declaraciones individuales presentadas por sujetos pasivos hombres ha descendido en un leve 0,3% (3.144 declaraciones), mientras que las de sujetos pasivos mujeres ha crecido en un 1,1% (12.190 declaraciones). En virtud de todo ello, la representación de las mujeres en el total de las declaraciones individuales se encuentra dentro de los márgenes considerados equilibrados (40% - 60%).

Las declaraciones de renta de la campaña 2012 de forma conjunta casado¹² y conjunta monoparental¹³, representaron el 27,7% del conjunto (889.327 declaraciones sobre 3.216.001), y las de la campaña 2011, el 28%. El descenso sigue la tendencia de años anteriores.

Las declaraciones de renta de la campaña de IRPF 2012 conjunta casado representaron el 24,57% del total (790.170 declaraciones), mientras que las de la campaña IRPF 2011 alcanzaron un 24,61%, por lo que se ha sufrido un leve descenso (2.345 declaraciones).

Gráfico 3.4.1. Declaraciones del IRPF según modalidad de declaración y sexo en Andalucía. Años 2011-2012



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

En la modalidad conjunta casado de la campaña de IRPF 2012, si se toma en cuenta el sexo del perceptor principal de la renta, el número de sujetos pasivos hombres fue del 82%, (647.962 declaraciones) frente al 18% de mujeres (142.208 declaraciones).

12 Las declaraciones conjuntas casados adoptan el sexo del perceptor principal de la rentas

13 Las declaraciones conjuntas monoparentales adoptan el sexo del declarante



En la campaña de IRPF 2011 las declaraciones de forma conjunta casado en las que el perceptor principal de la renta fue un hombre representaron el 85,2% frente al 14,8% de mujeres, concluyéndose, de manera comparada para ambos ejercicios, que ha disminuido el número de declaraciones conjunta casado en un 0,3% (2.345 declaraciones), descendiendo en un 4,1% las de perceptores principales hombres (27.370 declaraciones), y aumentando de forma importante, en un 21,4%, las declaraciones conjunta casado en las que la perceptora principal de la renta son mujeres (25.025 declaraciones).

Por todo ello, en declaraciones de forma conjunta casado, las diferencias por sexo en los perceptores principales siguen siendo evidentes, pues los porcentajes de mujeres como perceptora principal de la renta del 14,8% y 18% respectivamente en la campaña IRPF 2011 y 2012, están aún muy lejos de alcanzar los márgenes de igualdad.

En cuanto a las declaraciones de la campaña IRPF 2012 presentadas de forma conjunta monoparental alcanzaron el 3,1% del total (99.157 declaraciones) frente al 3,4% en la campaña de renta 2011, que supone un descenso del 10,2% (11.287 declaraciones). Del total de declaraciones conjunta monoparental de la campaña IRPF 2012 corresponden a declaraciones sujetos pasivos hombres el 29,9% (29.526 declaraciones) frente al 70,1% (69.361 declaraciones) por mujeres. Por su parte, en la campaña de IRPF 2011 el 32,7% correspondieron a declaraciones de sujetos pasivos hombres frente al 67,3% de mujeres.

Se concluye, por tanto, que en conjunto, la presentación de esta forma de declaración ha disminuido en proporción respecto a la campaña IRPF 2011, de forma más acusada en hombres (6.582 declaraciones menos), lo que supone un descenso del 18,2% que en mujeres (4.975 declaraciones menos), que supone un descenso del 6,7%. Sin embargo, proporcionalmente, las mujeres han presentado un mayor número de declaraciones de forma conjunta monoparental con respecto a la campaña IRPF 2011, que supone un aumento de 2,9 puntos porcentuales.

3.4.2. Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones

Consejería de Hacienda y Administración Pública

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

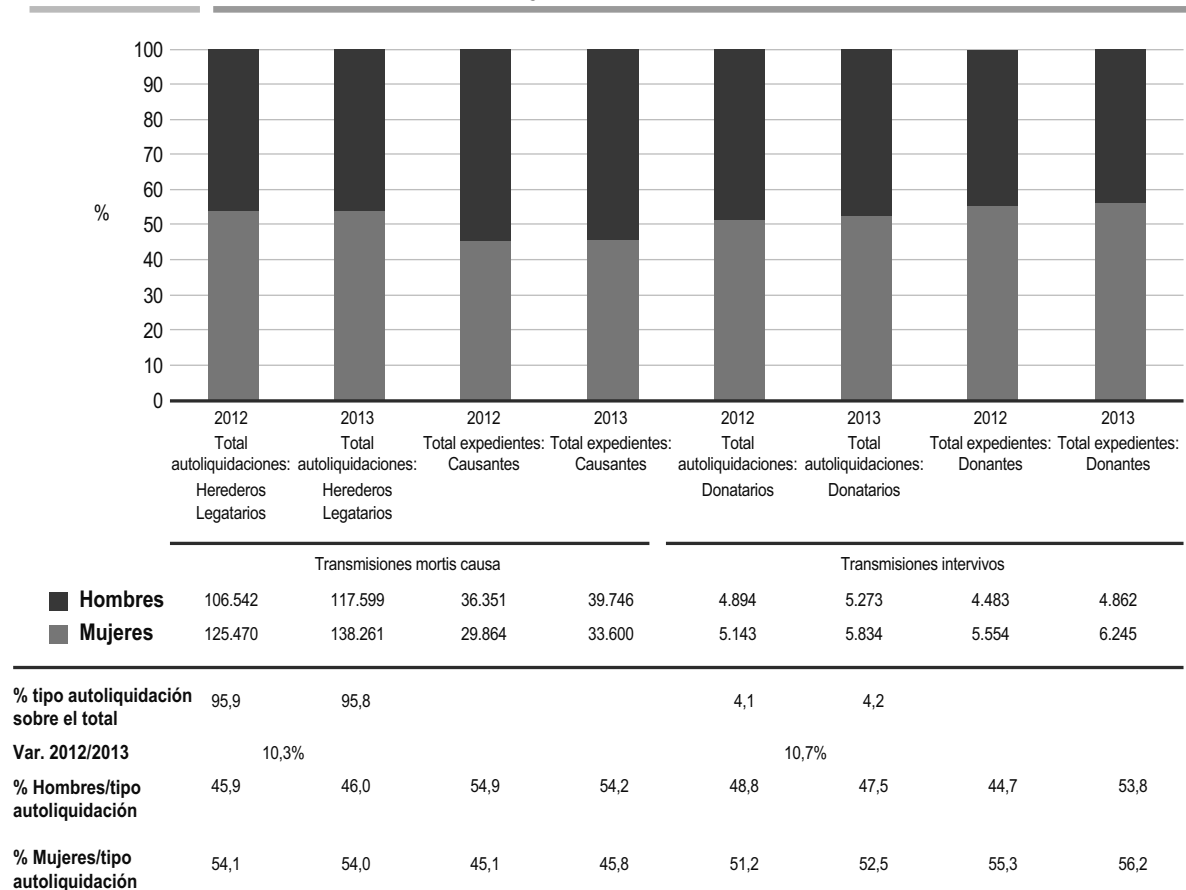
Durante el ejercicio fiscal 2013, el total de autoliquidaciones presentadas mediante modelo 650 por transmisiones “mortis causa”, personas herederas y legatarias, ascendió a 255.860 autoliquidaciones, de las cuales el 54% correspondió a hechos imposables autoliquidados por sujetos pasivos mujeres (138.261 autoliquidaciones) y el 46% por sujetos pasivos hombres (117.569 autoliquidaciones).

Durante el ejercicio fiscal de 2012, el total de autoliquidaciones presentadas del modelo 650 por transmisiones “mortis causa”, personas herederas y legatarias, ascendió a 232.012 autoliquidaciones. De éstas, el 54,1% correspondieron a hechos imposables autoliquidados por sujetos pasivos mujeres (125.470 autoliquidaciones) y el 45,9% a sujetos pasivos hombres (106.542 autoliquidaciones).

Comparando los datos de ambos ejercicios se desprende que en 2013 hay un incremento del número de autoliquidaciones del 10,3% respecto al 2012 (23.848 autoliquidaciones), con una distribución del 5,5% las presentadas por sujetos pasivos mujeres (12.791 autoliquidaciones), y del 4,8% las presentadas por sujetos pasivos hombres (11.057 autoliquidaciones).

En conclusión, el mayor número de autoliquidaciones en el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, por adquisiciones “mortis causa”, personas herederas y legatarias, recae en sujetos pasivos mujeres, y que dicha pauta persiste en el tiempo, sin embargo, se observa que la representación de hombres y mujeres se encuentra dentro de los márgenes de equilibrio.

Gráfico 3.4.2. Autoliquidaciones del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones según sexo en Andalucía. Años 2012 y 2013



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

En cuanto a la transmisión “mortis causa”, desde el punto de vista de la persona causante, se puede observar que en el ejercicio 2013 se han registrado más expedientes por fallecimiento de hombres que de mujeres. Del total, 73.346 expedientes, el 54,2% han correspondido a causantes hombres y el 45,8% a causantes mujeres. Comparando los mismos datos respecto al ejercicio 2012, del total de expedientes (66.215), los porcentajes en términos absolutos se mantienen.



En lo referente al hecho imponible por las operaciones de transmisiones “inter vivos”, ya sea por donaciones o cualquier otro negocio jurídico a título gratuito, correspondiente al modelo de autoliquidación 651 presentadas por personas donatarias, éste ascendió en el ejercicio 2013 a un total de 11.107 autoliquidaciones, frente a 10.037 autoliquidaciones en 2012, correspondiendo el 47,5% a sujetos pasivos hombres y el 52,5% a sujetos pasivos mujeres.

En el ejercicio fiscal 2012, el 48,8% corresponden a sujetos pasivos hombres (4.894 autoliquidaciones) y el 51,2 % a sujetos pasivos mujeres (5.143 autoliquidaciones).

Comparando ambos ejercicios, resulta que en el ejercicio 2013 se produce un leve aumento en el número de las autoliquidaciones de personas donatarias por transmisiones “inter vivos” respecto al 2012 en un 10,7% (1.070 autoliquidaciones). Esto se debe al incremento del 6,9% en las autoliquidaciones sujetos pasivos mujeres y un aumento del 3,8% en las presentadas por sujetos pasivos hombres.

Desde el punto de vista de la persona donante, en el ejercicio 2013 se han registrado un total de 11.107 expedientes, de los cuales el 43,8% pertenecen a donantes hombres (4.862) y el 56,2% a donantes mujeres (6.245), frente a 10.037 expedientes en el 2012, de los cuales el 44,7% pertenecieron a donantes hombres y el 55,3% a donantes mujeres.

En conclusión, se puede afirmar que el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones se encuentra en su totalidad dentro de los márgenes equilibrados entre hombres y mujeres.

3.4.3. Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados

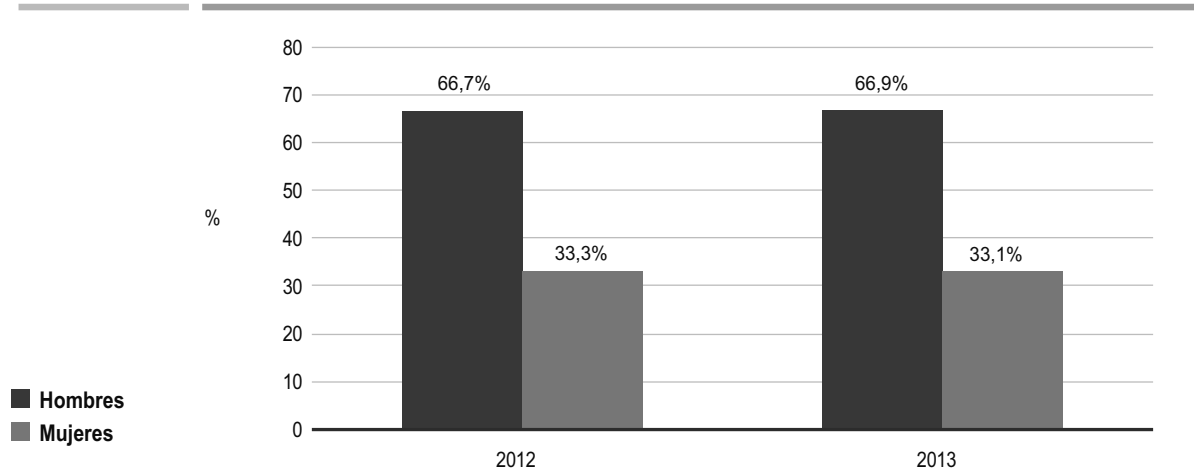
Consejería de Hacienda y Administración Pública

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

Durante el ejercicio 2013, el número total de autoliquidaciones por este impuesto en sus tres modalidades, presentadas tanto por sujetos pasivos personas físicas como jurídicas, ascendió a 422.143. Del total, el 66% (278.449) correspondieron a autoliquidaciones de personas físicas, y el 34% (143.694) a personas jurídicas. De las autoliquidaciones presentadas por personas físicas, el 66,9% fueron presentadas por sujetos pasivos hombres (186.151), y el 33,1% fueron presentadas por sujetos pasivos mujeres (92.298).

Gráfico
3.4.3.

Autoliquidaciones de sujetos pasivos personas físicas en el ITP y AJD según sexo. Años 2012 y 2013



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

En el ejercicio 2012, el número total de autoliquidaciones, en sus tres modalidades de hechos imponible, tanto de sujetos pasivos personas físicas como jurídicas, por ITP y AJD ascendió a 472.290. La mayor parte de ellas son hechos imponible realizados por personas físicas. De las 291.424 autoliquidaciones presentadas por personas físicas, el 66,7% fueron presentadas por sujetos pasivos hombres y el 33,3% por sujetos pasivos mujeres.

Todo ello supone que las autoliquidaciones presentadas en el ejercicio 2013 han disminuido respecto a 2012 en un 10,6%, con 50.147 autoliquidaciones menos. El descenso se debe a la reducción del 1% en el número de autoliquidaciones presentadas por sujetos pasivos mujeres (4.651 autoliquidaciones menos), del 1,8% de las presentadas por sujetos pasivos hombres (8.324 autoliquidaciones menos), y el 7,9% por sujetos pasivos personas jurídicas (37.172 autoliquidaciones menos).

Para concluir, en este impuesto han autoliquidado en el ejercicio 2013 más personas físicas que jurídicas, y el mayor número de las autoliquidaciones presentadas por las personas físicas son presentadas por sujetos pasivos hombres, en tal proporción que las mujeres no se encuentran dentro de los márgenes de igualdad (40%-60%).



3.5. Empresas, Universidad y TIC

3.5.1. Participación en las Sociedades Laborales creadas en Andalucía

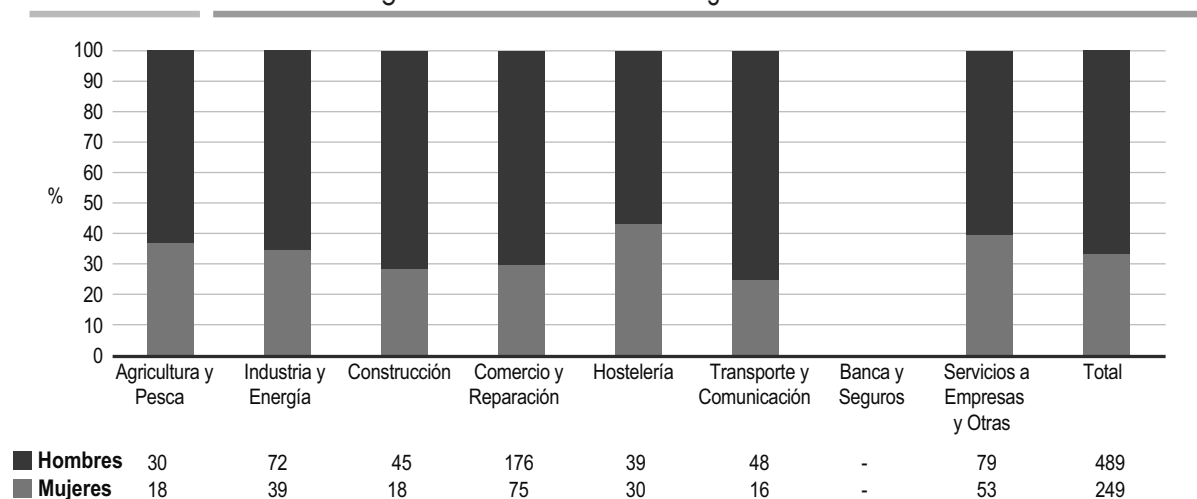
Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

El ritmo de crecimiento de las sociedades laborales andaluzas sigue viéndose afectado por la actual situación económica, de tal forma que en el periodo comprendido entre 2012 y 2013, la creación de estas sociedades ha descendido un 10,1 % (en el año 2012 se crearon 228 y en el 2013, 205).

En línea con lo anterior, en 2013 se ha producido un descenso en el número de personas que han participado en la creación de las mismas de un 17,3% (892 personas en 2012 y 738 personas en 2013).

Por lo que respecta a la distribución por sexo, los hombres suponen un 66,3% del total de personas físicas y las mujeres un 33,7%, reflejando un descenso de participación del 18% y del 15,9% respectivamente en comparación con 2012. Aun así, estos datos suponen un ligero aumento en la participación femenina de 0,6 puntos porcentuales respecto al ejercicio 2012.

Gráfico 3.5.1. Personas Físicas que constituyen Sociedades Laborales creadas en Andalucía según actividad económica y sexo. Año 2013



Fuente: Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

Por lo que se refiere al análisis de la constitución de sociedades laborales por personas físicas en función del sector, cabe destacar el incremento del 200% experimentado en el sector de agricultura y pesca, aumentando en 32 el número de personas que constituyen sociedades. Desagregado por sexo, se ha producido un aumento de un 172% en hombres (de 11 a 30 hombres) y un 260% en mujeres (de 5 a 18 mujeres) sobre el año anterior.

Por el contrario, en el resto de sectores se produce un descenso, siendo el más acusado el del sector servicios a empresas, que disminuye en un 45,9% respecto al año anterior. Disminuyen también el sector de la hostelería un 33% (34 personas), un 14,6% en industria y energía (19 personas), un 9,9% en transporte y comunicación (7 personas), un 6% en construcción (4 personas) y un 3,1% en comercio y reparación.

Finalmente y al objeto de analizar si en la creación de empresas por sectores existe equilibrio entre el número de mujeres y hombres que las constituyen se aprecia una representación equilibrada entre los hombres y mujeres que crean sociedades en el sector de la hostelería (43,5% mujeres), y en las que prestan servicios a empresas (40,2% mujeres). Sin embargo, la presencia femenina en la constitución de sociedades en los sectores de agricultura y pesca (37,5%), industria y energía (35,1%), construcción (28,6%), comercio y reparación (29,9%), y transporte y comunicación (25%) está por debajo de lo que se considera representación equilibrada (60%-40%).

3.5.2. Participación en las Cooperativas creadas en Andalucía

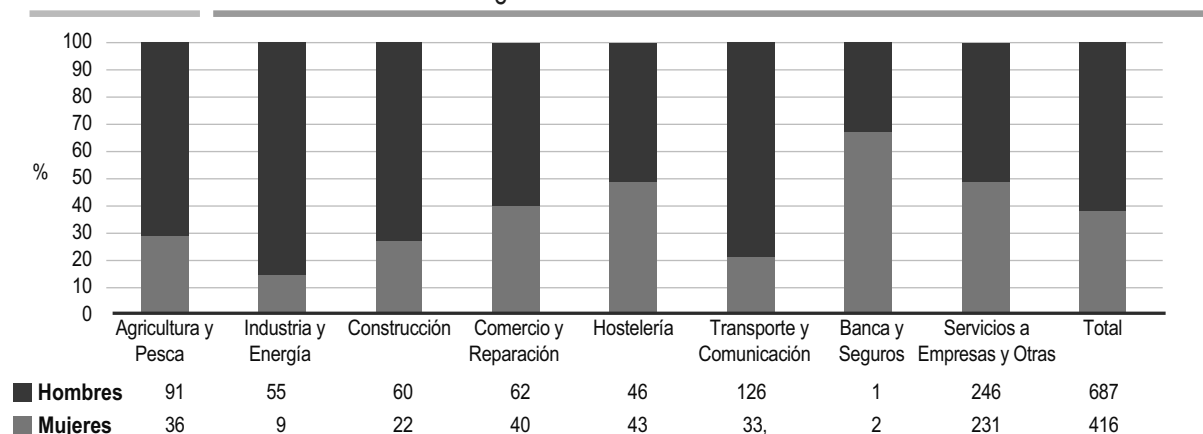
Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

El ritmo de crecimiento de las sociedades cooperativas andaluzas ha sido positivo a pesar de la actual situación económica, de tal forma que en el periodo comprendido entre 2012 y 2013, la creación de estas sociedades se ha incrementado un 46,2% (en el año 2012 se crearon 184 y en 2013, 269).

En línea con lo anterior, en 2013 se ha producido un aumento del 40,5% en el número de personas que han participado en la creación de las mismas, respecto a 2012 (1.103 en 2013 frente a 785 en 2012), siendo más acusado entre las mujeres (con un 41% más de participación respecto a 2012), que entre los hombres (40,2% más que en 2012).

Por lo que respecta a la distribución por sexo de las personas que constituyen sociedades, los hombres suponen un 62,3% del total de personas socias y las mujeres un 37,7%. Estos datos suponen un ligero aumento en la participación femenina de 0,1 puntos porcentuales respecto al ejercicio 2012.

Gráfico 3.5.2. Personas Físicas que constituyen cooperativas creadas en Andalucía según actividad económica y sexo. Año 2013



Fuente: Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo



Por lo que se refiere al análisis de las personas físicas constituyentes de sociedades cooperativas, en función del sector, se constata que los sectores en los que el cambio ha sido positivo respecto a 2012 son los de transporte y comunicación (123,9%), servicios a empresas (75%), hostelería (48,3%) y construcción (30,2%).

Por el contrario, los sectores que han sufrido un descenso en el número de personas físicas que constituyen cooperativas respecto a 2012 son industria y energía, que disminuye un 22,9%, comercio y reparación, que lo hace un 3,8%, y agricultura y pesca, un 3,1%.

Finalmente, y al objeto de analizar si en la creación de empresas por sectores existe equilibrio entre el número de mujeres y hombres que las constituyen, se aprecia una representación equilibrada entre los hombres y mujeres que crean sociedades cooperativas en la hostelería (48,3% mujeres) y en servicios a empresas y otros (48,4% mujeres). Sin embargo, la presencia femenina en la constitución de sociedades en los sectores de agricultura y pesca (28,3%), industria, energía (14,1%), construcción (26,8%), comercio y reparación (39,2%) y transporte, comunicaciones (20,8%), está por debajo de lo que se considera representación equilibrada (60%-40%), mientras que en la banca y seguros están ligeramente por encima, con un 66,7% de mujeres.

Respecto al ejercicio anterior, también cabe destacar el incremento de un 137,7% experimentado por los hombres en el sector del transporte y comunicación. Por su parte, el mayor incremento de mujeres se ha producido en el sector de la hostelería, con un 168,8% más de mujeres que constituyen cooperativas en Andalucía que el año pasado. Por último, en el sector de la industria y energía se ha producido un decremento de mujeres de un 76,9%, mientras que los hombres han aumentado un 25% respecto al año anterior, situación contraria al sector de la agricultura y pesca donde las mujeres han experimentado un aumento del 44% y los hombres un descenso del 14,2%.

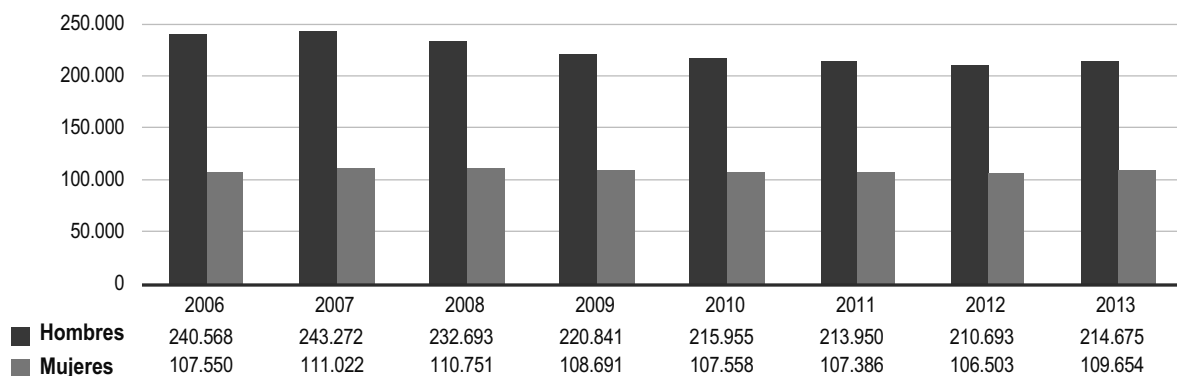
3.5.3. Personas en régimen especial de trabajadores y trabajadoras autónomos en Andalucía

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

Según datos facilitados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, el empleo autónomo en Andalucía se ha incrementado en términos globales en 2013, siendo más intenso el aumento entre las mujeres que entre los hombres ya que el número de mujeres se ha incrementado respecto a 2012 un 3% y el de los hombres un 1,9%.

Entre 2007 y 2012 el número de hombres trabajadores autónomos descendió un 13,4% y el de las mujeres un 4,1%, resultado de la situación económica de crisis generalizada. Esta tendencia se invierte entre 2012 y 2013, experimentando la participación de las mujeres un crecimiento de 0,2 puntos porcentuales. En 2013 el 33,8% de los trabajadores autónomos son mujeres y el 66,2%, hombres.

Gráfico 3.5.3. Evolución del número de personas de alta como autónomos/as según sexo en Andalucía según sexo. Periodo 2006-2013



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

La participación de las mujeres en el empleo autónomo crece de manera continuada desde el año 2005, año en que su participación era del 30,9%, hasta 2013 que ha aumentado 2,9 puntos porcentuales, no obstante aún no se registra una situación de representación equilibrada.

3.5.4. Alumnado matriculado en enseñanzas universitarias en Andalucía

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

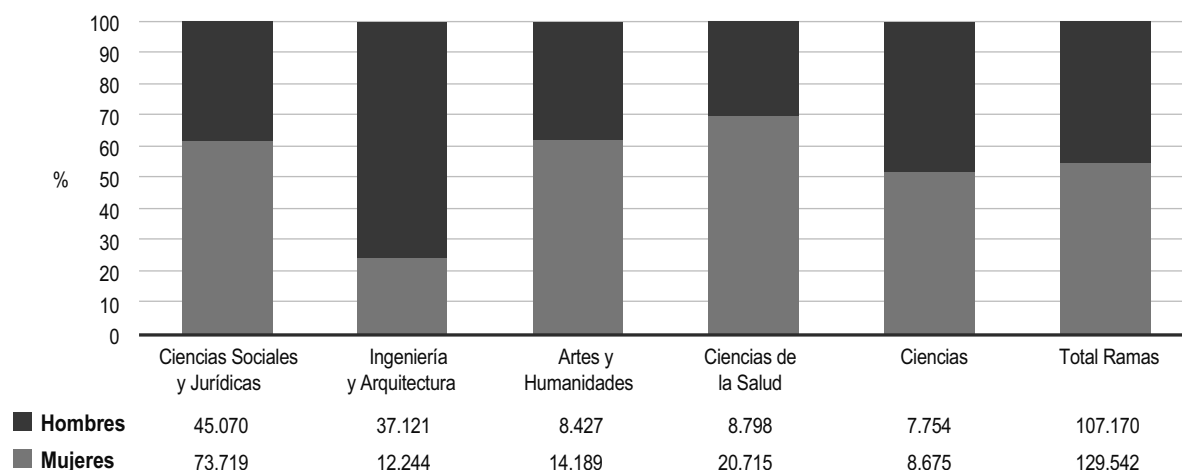
Durante el curso 2012/2013, en el análisis de la composición por sexo del alumnado universitario, se aprecia un número más elevado de mujeres matriculadas en estudios de Grado, y de Primer y Segundo Ciclo que de hombres, un 54,7% frente a un 45,3%. Respecto al curso anterior, se ha registrado una disminución de 1.838 en el total de matrículas, correspondiendo en esta disminución el 67,6% a matrículas realizadas por mujeres, hecho que invierte la situación del curso 2011/2012 en el que se produjo un aumento de un 91% en las matrículas realizadas por mujeres.

En cuanto a la distribución por sexo en las distintas ramas de conocimiento, ésta es similar a la experimentada en años anteriores, visibilizándose una mayor demanda por parte de las mujeres en todas las ramas a excepción de Ingeniería y Arquitectura.

La distribución del total de mujeres matriculadas por rama de conocimiento es la siguiente: Ciencias Sociales y Jurídicas (56,9%), Ciencias de la Salud (16%), Arte y Humanidades (11%) e Ingeniería y Arquitectura (9,5%). En Ciencias, la presencia de mujeres es de un 6,7%, similar a la del año anterior. Las ramas en las que los hombres tienen una presencia más significativa son Ciencias Sociales y Jurídicas (42,1%) e Ingeniería y Arquitectura (34,6%), mientras que en el resto de las ramas su representación oscila alrededor del 8%.



Gráfico 3.5.4. Alumnado matriculado en estudios de Grado y Primer y Segundo Ciclo según rama de conocimiento y sexo en Andalucía. Curso 2012/2013



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

Si analizamos la composición por sexo de cada rama del conocimiento, las mujeres representan el 70,2% de las personas matriculadas en Ciencias de la Salud, frente al 29,8% de hombres. En las ramas de Artes y Humanidades, y Ciencias Sociales y Jurídicas las mujeres superan el 62%, frente al 37% de los hombres. Existe equilibrio en la rama de Ciencias, cuyo alumnado se reparte entre un 52,8% de mujeres y un 47,2% de hombres, y existe un amplio desequilibrio en la rama de Ingeniería y Arquitectura, con un 75,2% de hombres y un 24,8% de mujeres.

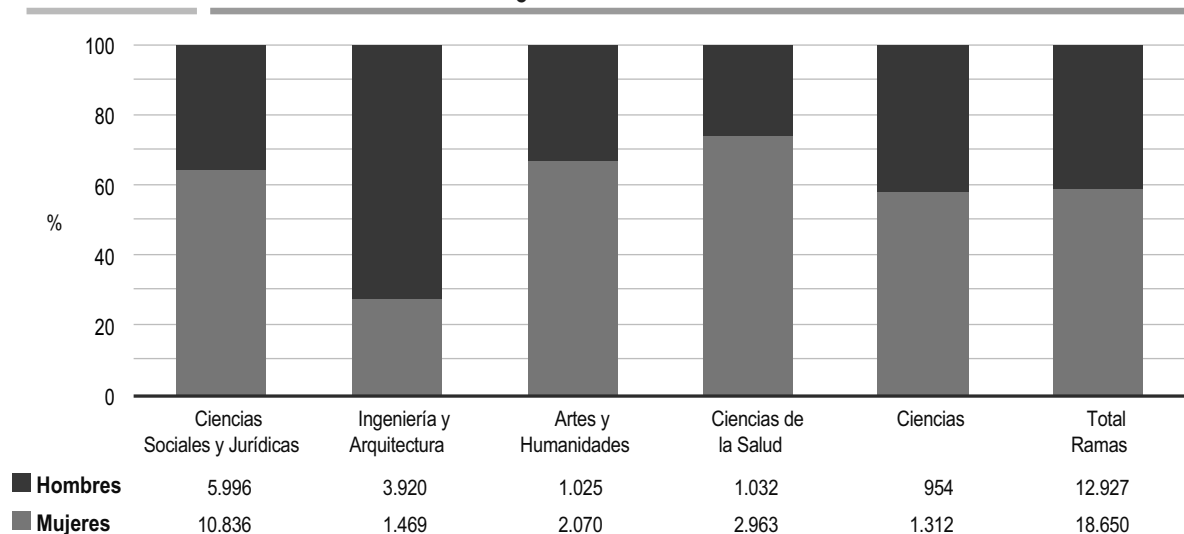
3.5.5. Alumnado que terminó los estudios en 2013 en Andalucía según tipo de estudios

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

El número de estudiantes que han terminado sus estudios universitarios en el curso 2012/2013 con respecto al curso 2011/2012 se ha visto reducido en 3.222 estudiantes, acabando con la tendencia creciente de cursos anteriores. La composición por sexo es ligeramente similar al alumnado matriculado previamente analizado, puesto que el 59,1% de los nuevos titulados son mujeres y un 40,9% son hombres.

Por rama de conocimiento, se constata que un 58,1% del total de mujeres egresadas lo hacen en la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, seguida de las ramas de Ciencias de la Salud con un 15,9%, y de Artes y Humanidades con un 11,1%, mientras que en el caso de los hombres el mayor porcentaje se da entre las Ciencias Sociales y Jurídicas con un 46,4%, y en Ingeniería y Arquitectura con un 30,3%, sumando entre ambas un 76,7% del total de los hombres.

Gráfico 3.5.5. Alumnado egresado en estudios de Grado y Primer y Segundo Ciclo según rama de conocimiento y sexo en Andalucía. Curso 2012/2013



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

En lo relativo a las distintas ramas de estudios universitarios, se mantiene la tendencia analizada en las matrículas. Del total de personas egresadas en cada rama de conocimiento, las mujeres que finalizan sus estudios de Grado y Primer y Segundo ciclo en Ciencias Sociales y Jurídicas representan un 64,4%, un 74,2% en Ciencias de la Salud, un 57,9% en Ciencias, un 66,9% en Artes y Humanidades y un 27,3% en Ingeniería y Arquitectura. Por su parte, los hombres representan un 72,7% de los egresados en los estudios de Ingeniería y Arquitectura, un 42,1% en Ciencias, un 35,6% en Ciencias Sociales y Jurídicas, un 33,1% en Artes y Humanidades mientras sólo representan un 25,8% en la rama de Ciencias de la Salud.

3.5.6. Alumnado matriculado en estudios de máster según área de conocimiento en el curso 2012/2013

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

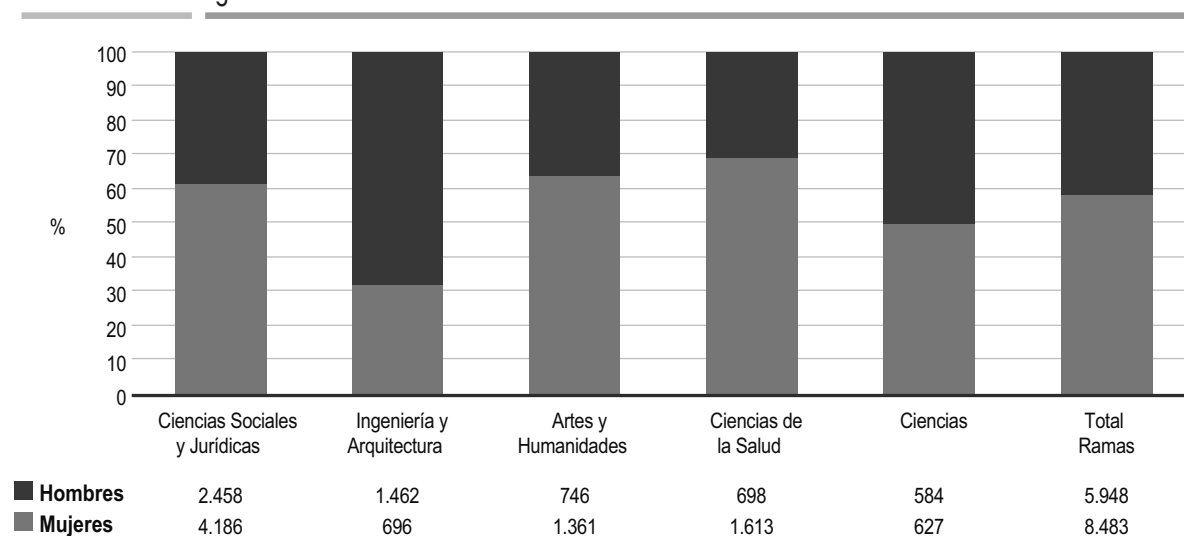
De manera similar al curso anterior, la presencia de mujeres y hombres en estudios de Máster en el curso 2012/2013 es de un 58,8% en el caso de las mujeres y de un 41,2% en el caso de los hombres.

Cuando se observa la distribución por sexo en cada una de las ramas de conocimiento, se aprecia que en todas, la presencia de hombres y mujeres sigue una tendencia parecida a la de cursos anteriores, es decir, en torno al 35%–65%, aunque varíen levemente los porcentajes. La presencia de mujeres es mayoritaria en las ramas de Ciencias de la Salud con un 69,8% frente al 30,2% de hombres, Artes y Humanidades (64,6%), Ciencias Sociales y Jurídicas (63%) y Ciencias (51,8%), mientras que en la rama de Ingeniería y Arquitectura hay un claro desequilibrio con mayor presencia masculina (67,7% de hombres frente al 32,3% de mujeres).



Si se realiza un análisis sobre la elección de las ramas por sexo, en el caso de las mujeres, las preferencias son, en primer lugar, hacia las ramas de Ciencias Sociales y Jurídicas (49,3%), en segundo, Ciencias de la Salud (19%), y por último, por los estudios de Artes y Humanidades (16%). En el caso de los hombres, éstos se decantan mayoritariamente por las Ciencias Sociales y Jurídicas (41,3%), seguidas por los estudios de Ingeniería y Arquitectura (24,6%), y por las Ciencias de la Salud, y las Artes y Humanidades (ambas alrededor del 12%).

Gráfico 3.5.6. Alumnado matriculado en estudios de Máster según rama de conocimiento y sexo en Andalucía. Curso 2012/2013



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

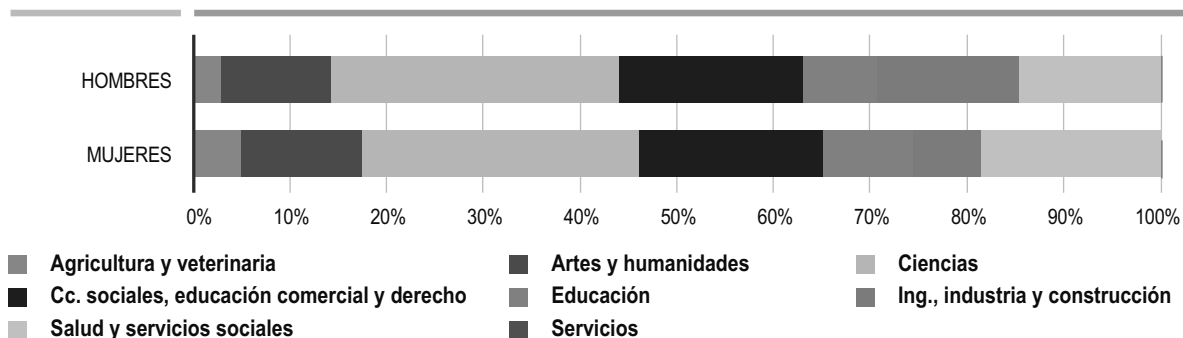
3.5.7. Tesis doctorales aprobadas en Andalucía según área de conocimiento en el curso 2011/2012

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo.

Las tesis leídas en Andalucía durante el curso 2011/2012 suponen un total de 1.686, representando un 16,1% de las leídas a nivel nacional. Con respecto a 2011, se ha producido un aumento de 2,5 puntos porcentuales en las tesis leídas por mujeres, llegando a un 49,9% frente a un 50,1% de tesis leídas por hombres.

Por ámbito de conocimiento y sexo, se puede observar que la dinámica de comportamiento en cuanto a la elección es ligeramente diferente entre hombres y mujeres. Las tesis defendidas por hombres se concentran en los estudios de Ciencias de la vida (15,5%), Ciencias sociales y del comportamiento (11,1%) y Salud (13,9%), mientras que las defendidas por mujeres están además de en estos tres ámbitos, en el área de Ciencias físicas, químicas y geológicas (13,4%).

Gráfico 3.5.7. Tesis doctorales leídas según el ámbito del conocimiento de la tesis y sexo en Andalucía. Curso 2011/2012



Nota: Agricultura y veterinaria incluye agricultura, ganadería y pesca. Ciencias incluye Ciencias de la vida, física, química, geológica, matemáticas y estadística. Ciencias sociales, educación comercial y derecho incluye Ciencias sociales y del comportamiento, derecho, educación comercial y administración, periodismo e información. Educación incluye Formación del personal docente y ciencias de la educación. Ingeniería, industria y construcción incluye Arquitectura, industria y producción, informática, ingeniería y profesiones afines. Salud y servicios sociales incluye Salud. Servicios corresponde a Servicios personales. No se han tenido en cuenta las tesis no distribuidas.

Fuente: Estadística de Tesis Doctorales. Explotación estadística de la base de datos TESEO. Ministerio de Educación.

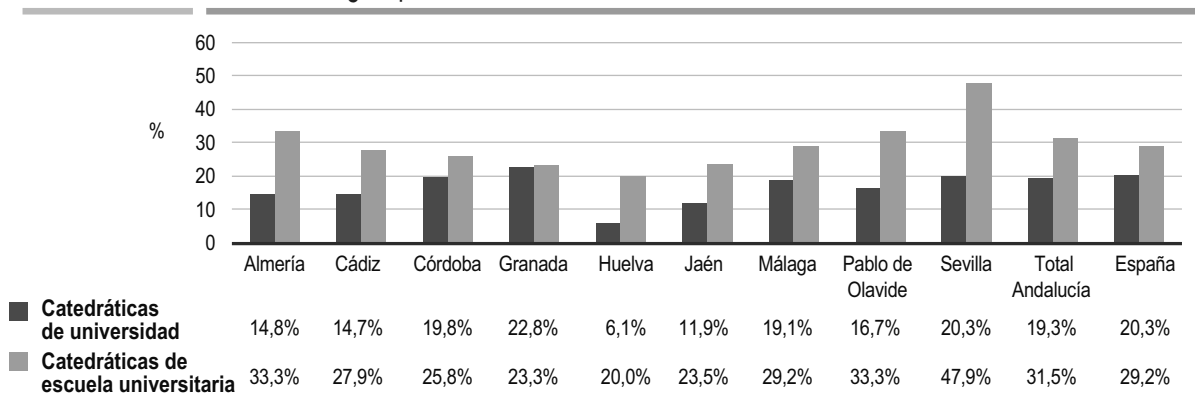
3.5.8. Titulares de cátedras de universidad y escuela universitaria en Andalucía y España en el curso 2012/2013

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

El porcentaje de mujeres catedráticas de universidad en Andalucía en el curso 2012/2013 se ha incrementado un punto porcentual respecto al curso anterior, alcanzando el 19%. En cuanto al dato relativo a las mujeres catedráticas de escuelas universitarias, vuelve a alcanzar el mismo valor que los dos años anteriores, un 32%.

En España los porcentajes son similares a Andalucía, alcanzando el 20% el número de catedráticas de universidad, mientras que las catedráticas de escuelas universitarias alcanza un 29%, 3 puntos porcentuales menos que en Andalucía. Ambos datos permanecen iguales a los que se dieron en el curso 2011/2012.

Gráfico 3.5.8. Mujeres catedráticas de universidad y de escuela universitaria en Andalucía y España. Curso 2012/2013



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



3.5.9. Evolución del alumnado de instituciones de Andalucía con becas Erasmus

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

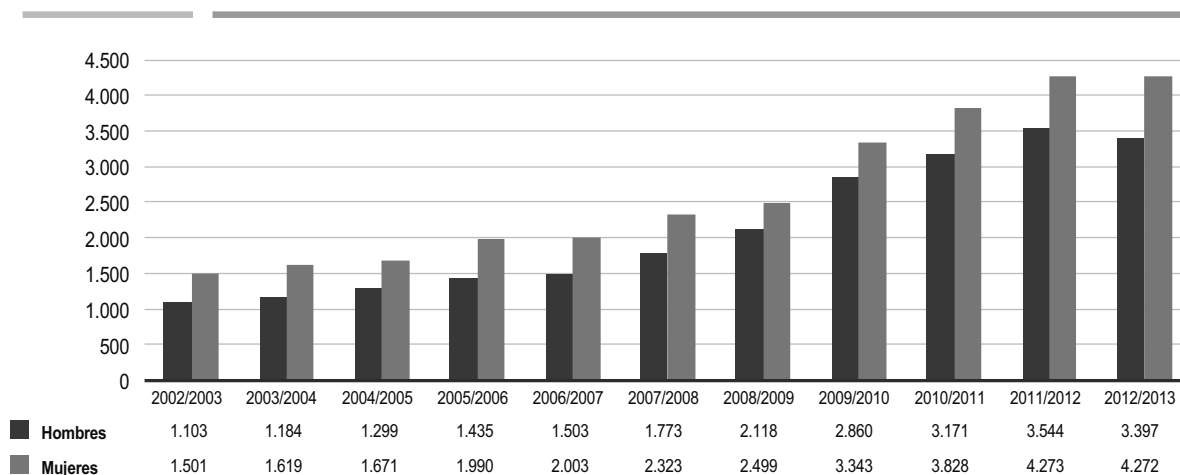
El programa Erasmus promovido por la Unión Europea y cofinanciado por el Ministerio de Educación y la Junta de Andalucía tiene como misión facilitar la movilidad de estudiantes para que realicen sus estudios en otros países de la UE. Las instituciones que participan en el programa Erasmus, y cuyos datos se recogen gráficamente a continuación, son las Universidades Públicas Andaluzas, Conservatorios Superiores de Música y Danza, y Escuelas Superiores de Arte Dramático.

Los datos confirman una tendencia al alza hasta el curso 2011/2012 en el número total de estudiantes que se acogen a esta beca, observándose un ligero descenso en el curso 2012/2013 del 2%, con una cifra de 7.669 estudiantes, 148 becarios menos que el año anterior. Del total, un 55,7% son mujeres y un 44,3% son hombres.

Al considerar los datos en evolución desde el curso 2002/2003, se observa que siempre ha sido mayor el número de mujeres beneficiadas con becas Erasmus. En este último curso 2012/2013, se constata que el número de mujeres se ha mantenido respecto al curso anterior, mientras el número de hombres ha disminuido, produciéndose un decremento del 4,1% en relación a 2011/2012, pasando los porcentajes de un 54,7% a un 55,7% en el caso de las mujeres, y de un 45,3% a un 44,3% en el caso de los hombres.

Gráfico 3.5.9.

Evolución del alumnado de instituciones de Andalucía con becas Erasmus. Cursos 2002/2003 - 2012/2013



Nota: Las instituciones incluyen a las universidades andaluzas, el Conservatorio Superior de Música y la Escuela Superior de Arte Dramático.
 Datos provisionales facilitados por el Organismo Autónomo de Programas Educativos Europeos para el curso 2012/2013
 Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

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

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

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

Las brechas de uso de productos TIC son menos acentuadas entre las personas menores de 15 años que entre las personas adultas.

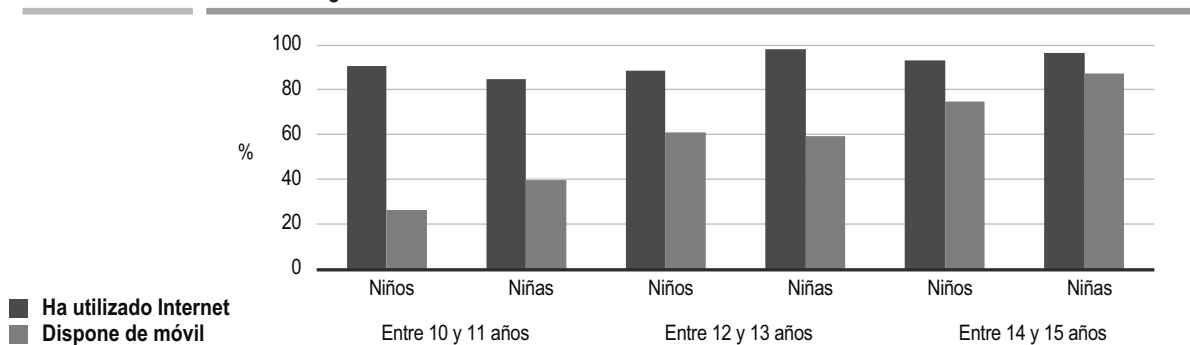
En los menores de 15 años, el uso de productos TIC en los últimos 3 meses es superior en las niñas que en los niños. Existe una diferencia de 2,2 puntos porcentuales en el uso de internet y de 5,2 puntos porcentuales en la disponibilidad de móvil, en ambos casos con mayor representación femenina.

A pesar de ello, según la franja de edad se producen diferencias entre niños y niñas. En la franja de edad de 10 y 11 años, son las niñas las que hacen menor uso de Internet, mientras que aumenta su uso en las franjas de 12 y 13 años, y 14 y 15 por encima de los niños (9,6 y 3,36 puntos porcentuales respectivamente).

Igualmente, las niñas de entre 10 y 11 años disponen en mayor proporción de móvil, situación que se invierte en la siguiente franja de edad, entre 12 y 13 años (1,7 puntos porcentuales menos), para volver a ser superior a la de los niños entre los 14 y 15 años.

Gráfico 3.5.10.1.

Uso de productos TIC en los últimos 3 meses según tipo de producto, grupo de edad y sexo. Año 2013



Fuente: Encuesta sobre equipamientos y usos de tecnologías de la información en los hogares. Datos Andalucía. Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo



3.5.10.2. Actividades realizadas en los últimos 3 meses en Internet, Fuera de la vivienda habitual o centro de trabajo utilizando un dispositivo de mano según sexo

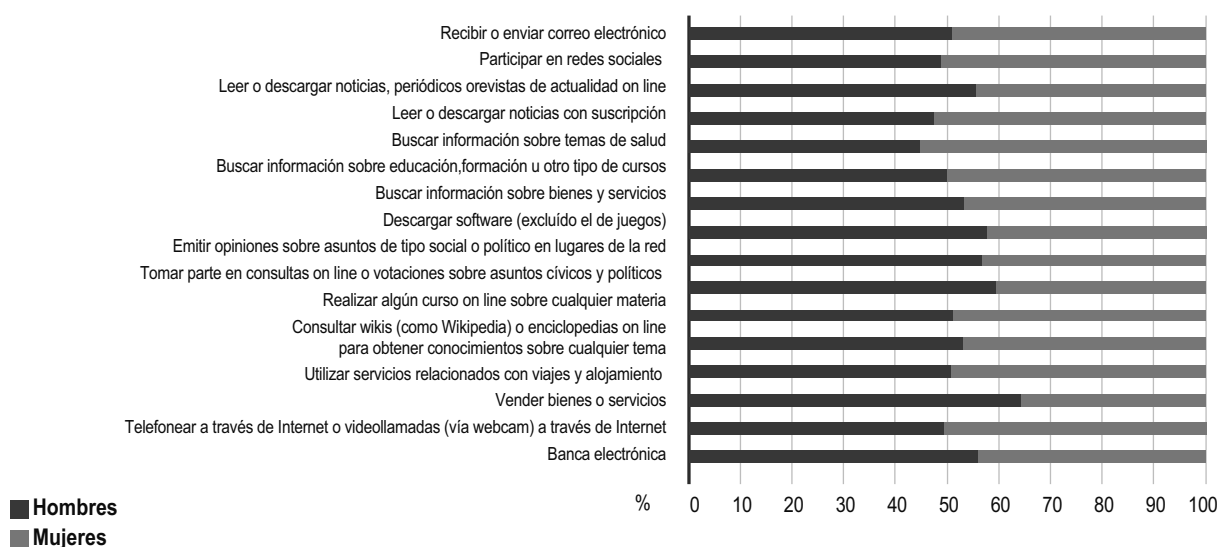
Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

Se ha producido un avance no sólo en el uso de los indicadores básicos de Internet, como uso frecuente de Internet o uso de ordenador donde claramente se va reduciendo la brecha digital de género, sino también en los indicadores avanzados de uso de determinados servicios a través del móvil. Se observa una evolución que acerca en el uso de determinados servicios a hombres y mujeres.

Así, mientras en el ejercicio anterior se daban diferencias importantes en el uso de todos los servicios a través del móvil, los datos más recientes muestran que el uso es prácticamente igualitario en aspectos como la búsqueda de información sobre temas educativos o en la búsqueda de alojamientos y viajes, así como en el uso del correo electrónico. Sin embargo, sigue dándose un uso más elevado por parte de los hombres en algunas actividades analizadas como en la venta de bienes y servicios, con una diferencia entre hombres y mujeres de 28,8 puntos porcentuales, el uso de la banca electrónica (12 puntos), la descarga de software, el uso de la red para votar o emitir opiniones (15,3 puntos y 13,4 puntos porcentuales respectivamente), así como la descarga o lectura de noticias, periódicos o revistas de actualidad (10,9 puntos porcentuales).

Las mujeres usan el móvil en mayor medida que los hombres fundamentalmente para hacer llamadas a través de internet (1,3 puntos porcentuales), para buscar información sobre temas de salud (10,5 puntos porcentuales), así como para participar en redes sociales (2,4 puntos porcentuales) y leer o descargar noticias con suscripción (5,2 puntos porcentuales).

Gráfico 3.5.10.2. Actividades realizadas en Internet Fuera de la vivienda habitual o centro de trabajo utilizando un dispositivo móvil en los últimos 3 meses según sexo. Año 2013



Fuente: Encuesta sobre equipamientos y usos de tecnologías de la información en los hogares
Datos Andalucía. Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

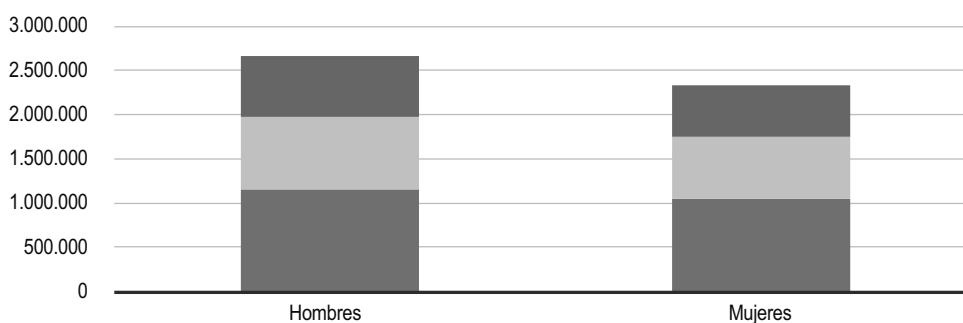
3.5.10.3. Formas de interacción con las administraciones públicas por internet, por motivos particulares, en los últimos 12 meses por sexo y tipo de acción

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

De las personas que utilizan información sobre las administraciones por Internet en Andalucía, un 51,1% son hombres y un 48,9% son mujeres. Con respecto al ejercicio anterior se observa un avance donde en todas las formas de interacción con las administraciones públicas por internet, especialmente en el envío de formularios cumplimentados, fase fundamental en los procedimientos telemáticos, la brecha entre hombres y mujeres ha disminuido, pasando de 12,8 puntos porcentuales en 2012 a 7,4 puntos porcentuales en 2013.

Las diferencias son más significativas en el caso de la descarga de formularios, donde existe una brecha de 8,2 puntos porcentuales con un uso más elevado por parte de los hombres.

Gráfico 3.5.10.3. Personas que interactúan con las administraciones públicas por Internet, por motivos particulares, en los últimos 12 meses según la Forma de interacción y sexo. Año 2013



- Enviar formularios cumplimentados
- Descargar formularios oficiales
- Obtener información de páginas web de la Administración

Fuente: Encuesta sobre equipamientos y usos de las tecnologías de la información en los hogares. Datos Andalucía. Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo

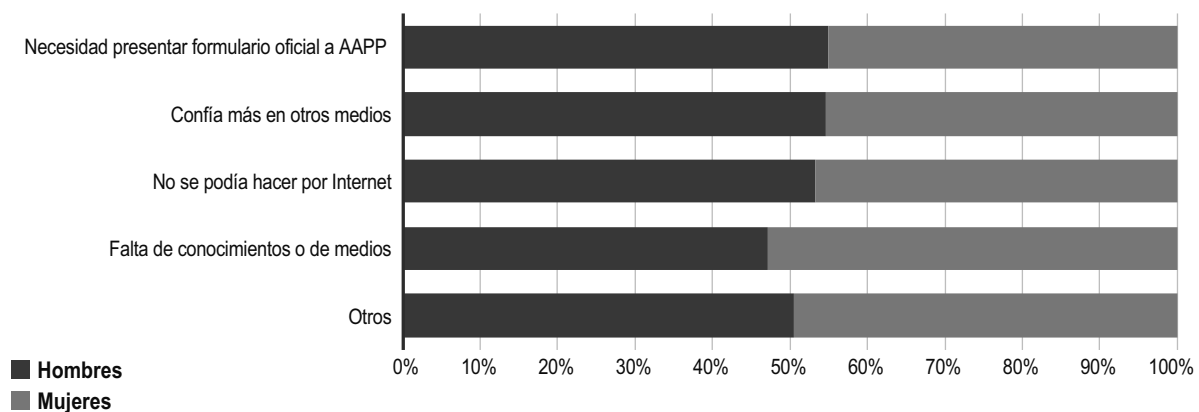


3.5.10.4. Razones por las que las personas usuarias de Internet en los últimos 12 meses no enviaron Formularios cumplimentados a las AA.PP. a través de Internet teniendo necesidad de presentar tales documentos, por sexo

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

La evolución en este indicador también resulta significativa, mientras los hombres necesitan en mayor medida hacer trámites con la administración pública (54,8% de hombres y 45,2% de mujeres), son las mujeres las que tienen más confianza en Internet frente a otros medios (9,1 puntos porcentuales). No obstante, son las mujeres las que siguen manifestando más la falta de conocimientos o medios frente a los hombres (52,9% de mujeres y 47,1% de hombres). El año pasado, este último indicador estaba prácticamente igualado (49,5% de mujeres y 50,5% de hombres) por lo que este aumento en la diferencia puede deberse también a un cambio en la metodología de análisis, ya que en la encuesta anterior la respuesta hacía referencia a falta de habilidades o conocimientos, y este año responde a falta de conocimientos o medios.

Gráfico 3.5.10.4. Razones por las que las personas usuarias de Internet en los últimos 12 meses no enviaron Formularios cumplimentados a las AA.PP. a través de Internet, teniendo necesidad de presentar tales documentos, según sexo. Año 2013



Nota: Se ha producido un cambio metodológico ante la respuesta "falta de conocimientos o de medios" que en el ejercicio anterior se denominaba "falta de habilidades o conocimientos"

Fuente: Encuesta sobre equipamientos y usos de tecnologías de la información en los hogares 2013.

Datos Andalucía. Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

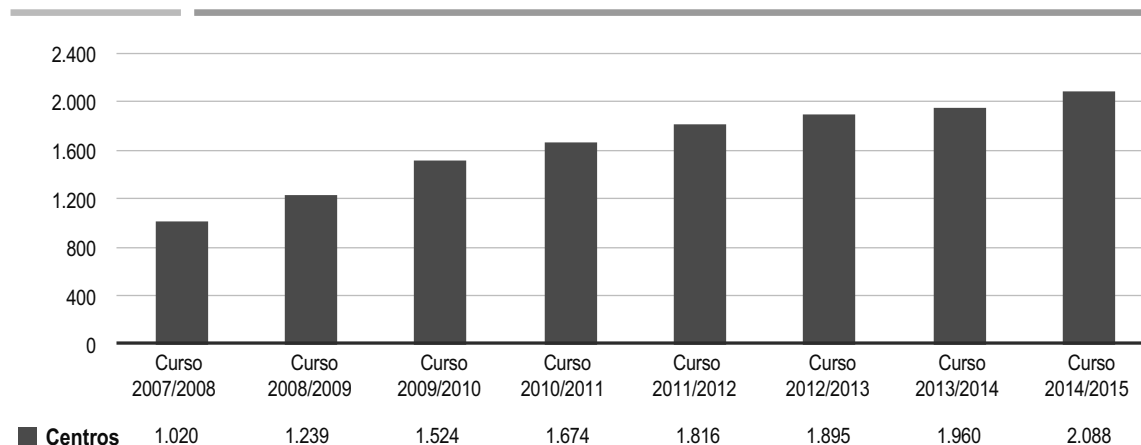
3.6. Educación

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

Consejería de Educación, Cultura y Deporte

La etapa de Educación Infantil además de tener carácter educativo cumple un importante papel de apoyo en las tareas de cuidado y crianza de niños y niñas, con la finalidad de contribuir a la conciliación de la vida familiar y laboral de las familias andaluzas. Para lograr este fin, el Decreto 428/2008, de 29 de julio, regula la organización y el funcionamiento de los centros en lo que se refiere al calendario, horario y jornada de atención socioeducativa y prevé un incremento progresivo de la oferta de plazas en centros que imparten exclusivamente el primer ciclo de Educación Infantil.

Gráfico 3.6.1.1. Evolución del número de centros de primer ciclo de Educación Infantil en Andalucía. Cursos 2007/2008 - 2014/2015



Nota: Datos estimados para el curso 2014/2015

Fuentes: Curso 2007/2008: Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.

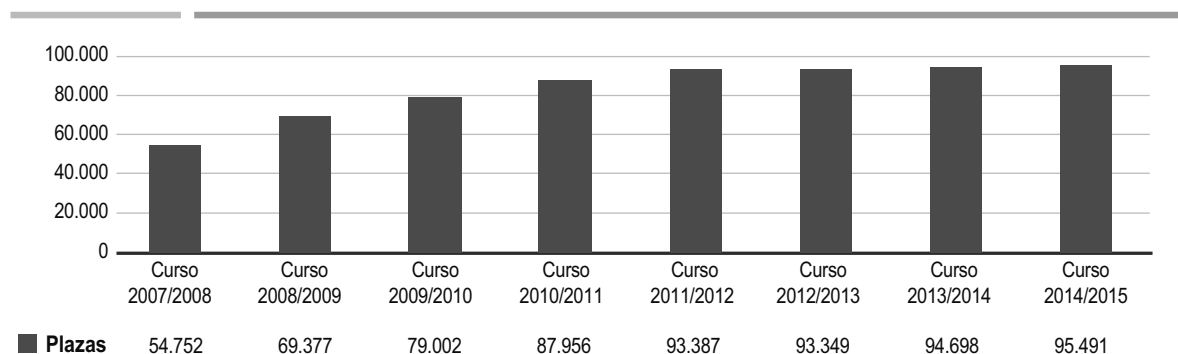
A partir del curso 2008/2009: Consejería de Educación actual Consejería de Educación, Cultura y Deporte

El análisis de la evolución del número de centros de primer ciclo de Educación Infantil desde el curso 2007/2008 hasta el momento, muestra un progresivo aumento, pasando de un total de 1.020 a 2.088 centros, lo que supone un incremento del 104,7%. Si se toman en cuenta los datos del curso 2014/2015 en relación a los del curso anterior, el incremento es del 6,5%.

Por otra parte, el alumnado matriculado en centros de primer ciclo de Educación Infantil ha ido aumentando paulatinamente desde el curso 2007/2008 hasta el curso 2014/2015. En este periodo las plazas educativas financiadas con fondos públicos han pasado de 54.752 a 95.491, este aumento de 40.739 plazas supone un incremento del 74%. En la comparativa interanual del curso 2014/2015 con el anterior, aumentan 793 plazas que suponen un incremento del 0,8%.



Gráfico 3.6.1.2. Evolución del número de plazas de primer ciclo de Educación Infantil en Andalucía. Cursos 2007/2008 - 2014/2015



Nota: Datos estimados para el curso 2014/2015

Fuentes: Curso 2007/2008: Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.

A partir del curso 2008/2009: Consejería de Educación actual Consejería de Educación, Cultura y Deporte

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

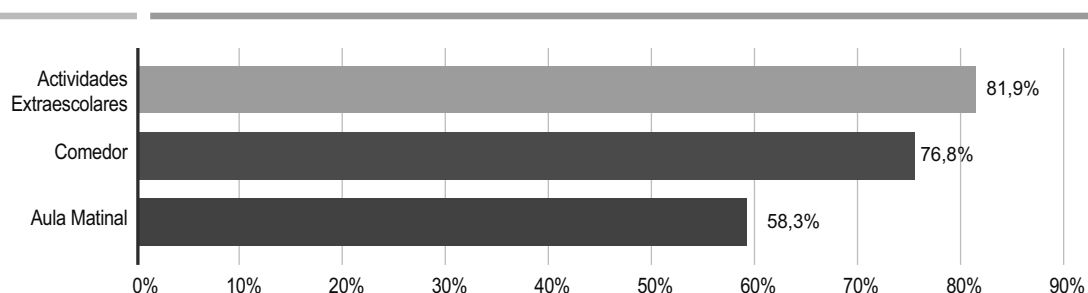
Consejería de Educación, Cultura y Deporte

El Plan de Apertura de los centros educativos ofrece los servicios complementarios de aula matinal, actividades extraescolares y comedor, que favorecen en gran medida la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral de padres y madres, puesto que son un instrumento útil para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral.

Ofrecen servicio de aula matinal, comedor y actividades extraescolares, respectivamente, el 58,3%, el 76,8% y el 81,9% del total de los centros acogidos al Plan de Apertura, siendo los servicios más demandados el comedor y las actividades extraescolares.

Si se comparan los datos en las diferentes provincias, se observa que Málaga y Sevilla presentan mayor oferta de estos servicios, con medias del 82,9% y del 74,6%. Analizando los diferentes servicios por provincias, destaca la oferta de actividades extraescolares en Málaga, con cifras que superan el 90%.

Gráfico 3.6.2. Centros educativos que ofertan servicios de Aula matinal, Comedor y Actividades Extraescolares en Andalucía. Curso 2014/2015



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

Fuentes: Consejería de Educación, Cultura y Deporte

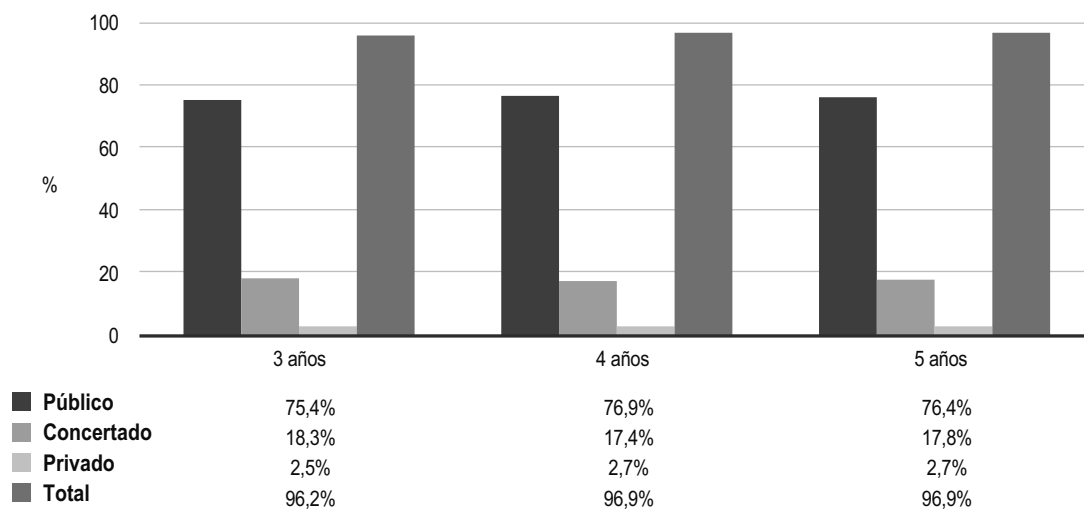
3.6.3. Tasa de escolarización del alumnado de 3 a 5 años en Andalucía

Consejería de Educación, Cultura y Deporte

A pesar de tratarse de una etapa no obligatoria, la tasa de escolarización en el segundo ciclo de Educación Infantil en centros sostenidos con fondos públicos se aproxima al 100%. Esto refleja el importante esfuerzo realizado por la administración andaluza para incrementar la gratuidad de la enseñanza en este nivel educativo, dotando a los centros de las infraestructuras y los recursos humanos necesarios para anticipar la incorporación de los y las menores al sistema educativo.

En el gráfico se recoge la mencionada tasa neta de escolarización, que se define como la relación porcentual entre el alumnado de la edad considerada respecto al total de población de dicha edad. De los tres tipos de centros que se incluyen son los centros públicos los que ofrecen una cifra más alta, alcanzando el 75% del total.

Gráfico 3.6.3. Tasas de escolarización de segundo ciclo de Educación Infantil según edad y titularidad de los centros educativos en Andalucía. Curso 2012/2013



Fuente: Consejería de Educación, Cultura y Deporte

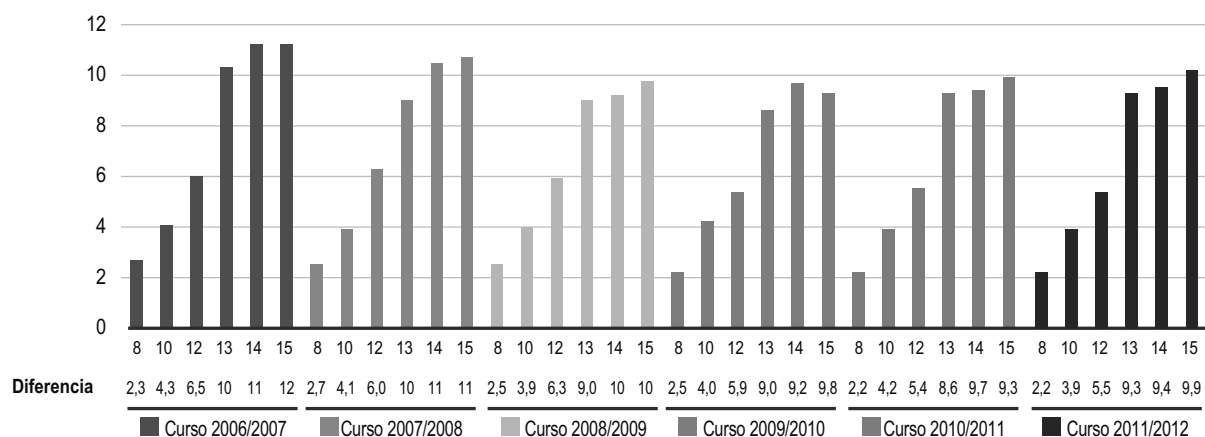
3.6.4. Tasa de idoneidad de las edades de la enseñanza educativa obligatoria en Andalucía

Consejería de Educación, Cultura y Deporte

La tasa de idoneidad expresa el porcentaje de alumnos y alumnas matriculados en el curso que les correspondería por su edad. Si se analiza la evolución de las diferencias entre las tasas de idoneidad de alumnos y alumnas, curso a curso, se observa que es superior entre las alumnas, y que esta diferencia con los alumnos se acentúa en los últimos cursos de la educación obligatoria.



Gráfico 3.6.4. Evolución de la brecha de género en la Tasa de idoneidad en edades de la enseñanza obligatoria en Andalucía. Cursos 2006/2007 - 2011/2012



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

Aunque para las edades comprendidas entre los 8 y 12 años no se han observado grandes diferencias en los últimos cursos escolares, se constata que entre los 13 y 15 años, las diferencias tienden a disminuir, siendo mayor en todo caso la idoneidad de las alumnas.

3.6.5. Evolución del alumnado de Bachillerato en Andalucía según rama de conocimiento

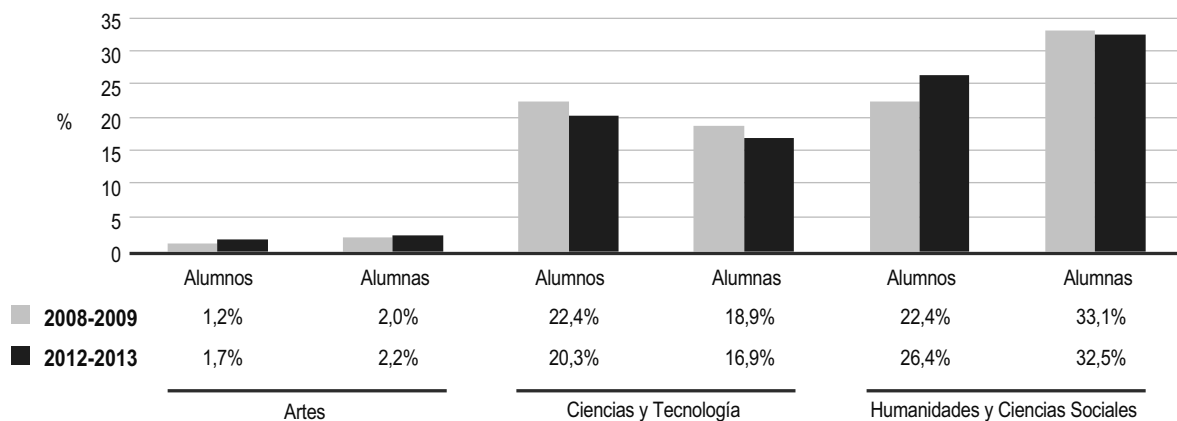
Consejería de Educación, Cultura y Deporte

El título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria lo obtienen un mayor número de alumnas que de alumnos y, en consecuencia, éstas cursan en mayor medida enseñanzas postobligatorias y, en concreto, Bachillerato.

En el curso 2012/2013, cursaron enseñanzas postobligatorias de Bachillerato 75.643 alumnas y 70.940 alumnos, que representan respectivamente el 51,6% y el 48,4% del alumnado de esta etapa educativa.

De forma global, la modalidad de Bachillerato con mayor demanda es Humanidades y Ciencias Sociales, que ha pasado de representar el 55,5% del total en el curso 2008/2009, a alcanzar el 58,9% en el curso 2012/2013. La modalidad menos demandada continúa siendo el Bachillerato de Artes, que representa el 3% del total.

Gráfico 3.6.5. Alumnado de Bachillerato según rama, curso escolar y sexo en Andalucía. Cursos 2008/2009 y 2012/2013



Nota: Porcentajes de alumnado en cada rama sobre el total de su sexo
Fuente: Consejería de Educación, Cultura y Deporte

Cabe señalar que, aunque tradicionalmente los alumnos han preferido la modalidad de Ciencias y Tecnología y las alumnas la modalidad de Humanidades y Ciencias Sociales, se observa que esta diferencia disminuye, así en el curso 2012/2013 ha aumentado el número de alumnos que se matriculan en esta segunda modalidad, pasando del 22,4% al 26,4% del total. La modalidad de Artes continúa siendo más demandada por las alumnas.

3.6.6. Alumnado de Ciclos Formativos según curso y nivel en Andalucía

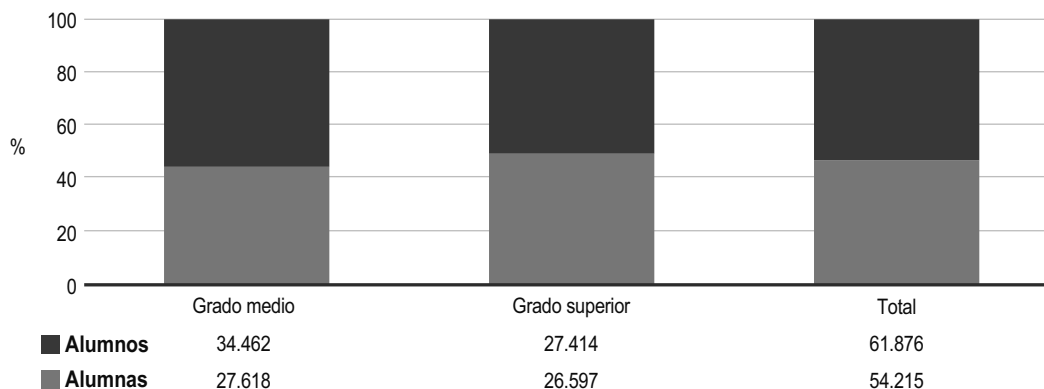
Consejería de Educación, Cultura y Deporte

Actualmente se está produciendo un aumento del alumnado matriculado en Formación Profesional tanto de grado medio como de grado superior, causado por la falta de expectativas laborales, así como por la política de becas de la Junta de Andalucía que está facilitando la permanencia en el sistema educativo.

En el curso 2012/2013, del total del alumnado matriculado en grado medio, el 56% son alumnos y el 44%, alumnas. Por su parte, en grado superior, las alumnas representan el 50,8 % y los alumnos, el 49,2%. Se observa que, aunque el número de alumnos matriculados supera al de alumnas en ambos casos, las cifras muestran que en grado superior se está más cerca de la paridad.



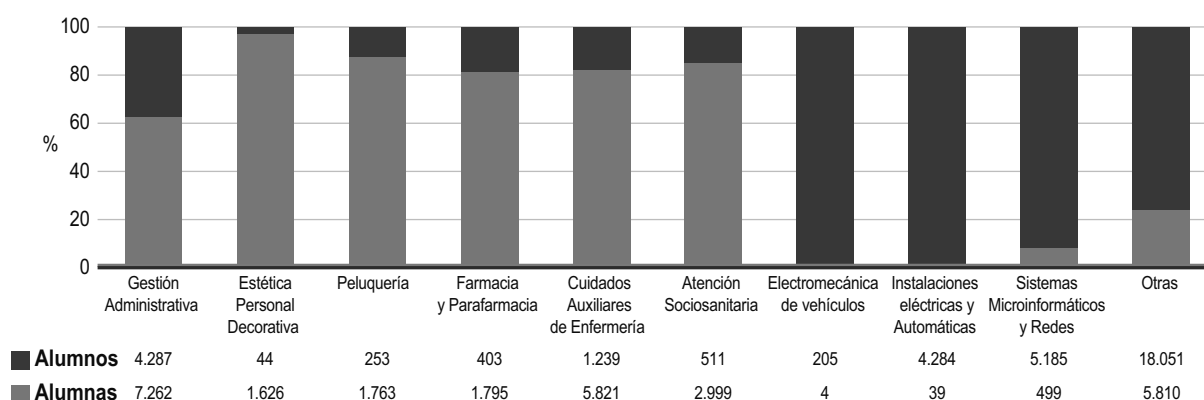
Gráfico 3.6.6.1. Alumnado de Ciclos Formativos según nivel y sexo en Andalucía. Curso 2012/2013



Fuente: Consejería de Educación, Cultura y Deporte

Si se analizan los datos en los Ciclos Formativos de grado medio, por familias profesionales, se constata que se continúan manteniendo importantes diferencias en algunas de ellas en la distribución de alumnas y alumnos como en años anteriores. Es el caso de Electromecánica de vehículos (con un 98% de alumnos), Instalaciones Eléctricas y Automáticas (99% de alumnos) y Sistemas Microinformáticos y Redes (91% de alumnos), mientras que están feminizadas la Gestión Administrativa (con el 63% de alumnas), Peluquería (88%), Atención Sociosanitaria (85%), Cuidados Auxiliares de Enfermería (82%), Estética Personal Decorativa y Farmacia y Parafarmacia.

Gráfico 3.6.6.2. Alumnado de Ciclos Formativos de grado medio por Familia profesional y sexo en Andalucía. Curso 2012/2013



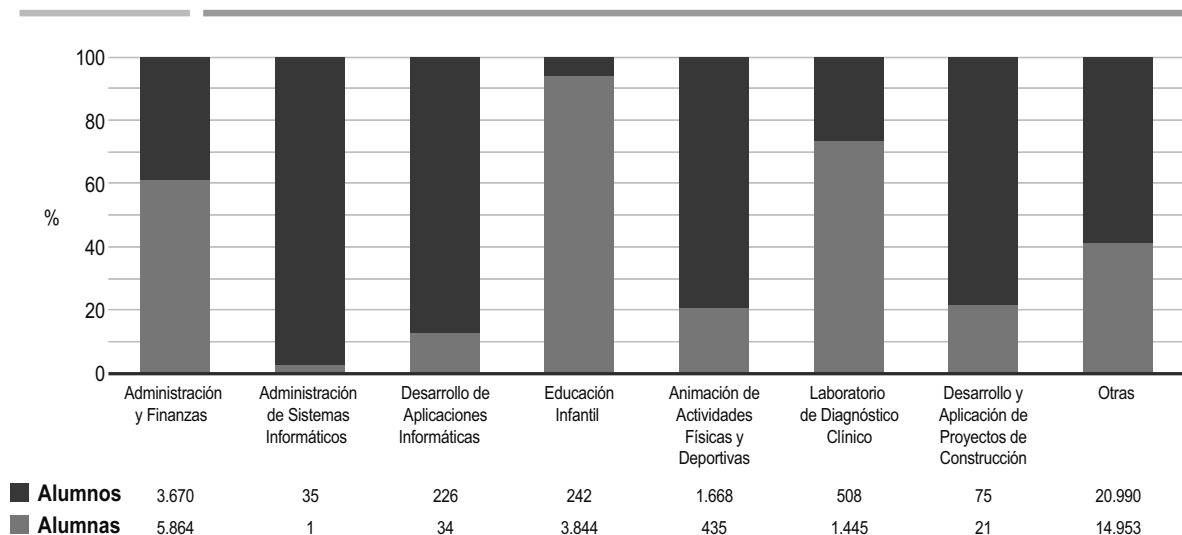
Fuente: Consejería de Educación, Cultura y Deporte

Por su parte, en los Ciclos Formativos de grado superior, aunque el volumen total de alumnado matriculado se acerca a la paridad en cuanto a su distribución por sexo, se observan grandes diferencias en la elección de las distintas familias profesionales.

En este sentido, el número de alumnas es mayor en familias profesionales como, por ejemplo, Administración y Finanzas, con una representación del 61,5% de mujeres; Laboratorio de Diagnóstico Clínico, con un 73,9%; y Educación Infantil, en la que se alcanza un 94,1% del total.

Por otra parte, entre las familias profesionales más masculinizadas se encuentran Desarrollo y Aplicación de Proyectos de Construcción con un 78,1% de alumnos; Animación de Actividades Físicas y Deportivas, con un 79,3%, y las relacionadas con la Informática en las que se alcanzan los mayores porcentajes de desigualdad. Así, en Desarrollo de Aplicaciones Informáticas, los alumnos suponen el 86,9% y en Administración de Sistemas Informáticos, alcanzan el 97,2% del total del alumnado (siendo esta última poco representativa con respecto al total).

Gráfico 3.6.6.3. Alumnado de Ciclos Formativos de grado superior por Familia profesional y sexo en Andalucía. Curso 2012/2013



Fuente: Consejería de Educación, Cultura y Deporte

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

Consejería de Educación, Cultura y Deporte

Los resultados educativos del curso 2011/2012 desagregados por sexo muestran que, en términos generales, en todas las asignaturas de tercer ciclo de Educación Primaria las alumnas presentan mejor rendimiento que los alumnos. Una situación similar se produce en las materias de cuarto de Educación Secundaria Obligatoria (ESO).

En el segundo curso de Bachillerato, nuevamente las alumnas mejoran todas las tasas de aprobados obtenidas por los alumnos, salvo en la asignatura de francés, en la cual los alumnos obtienen mejores rendimientos, aunque tan sólo con una diferencia de 8 décimas de punto porcentual.



Cuadro 3.6.7.1. Tasa de aprobados por materias de 3^{er} ciclo de Primaria. Curso 2011/2012

Asignatura	Alumnos	Alumnas	Total
Conocimiento del Medio Natural, Social y Cultural	83,5%	88,5%	85,9%
Inglés	77,9%	86,9%	82,2%
Lengua Castellana y Literatura	83,5%	91,1%	87,1%
Matemáticas	82,5%	86,5%	84,4%

Fuente: Unidad Estadística y Cartográfica de la Consejería de Educación

Cuadro 3.6.7.2. Tasa de aprobados por materias de 4^o de E.S.O. Curso 2011/2012

Asignatura	Alumnos	Alumnas	Total
Ciencias Sociales, Geografía e Historia	80,4%	84,1%	82,3%
Inglés	79,4%	85,4%	82,5%
Lengua Castellana y Literatura	75,6%	84,6%	80,2%
Matemáticas	73,5%	80,2%	76,9%
Biología y Geología	87,9%	90,8%	89,4%
Física y Química	82,8%	86,6%	84,7%
Tecnología	83,3%	83,5%	83,4%

Fuente: Unidad Estadística y Cartográfica de la Consejería de Educación

Cuadro 3.6.7.3. Tasa de aprobados por materias comunes de 2^o de Bachillerato. Curso 2011/2012

Asignatura	Alumnos	Alumnas	Total
Historia de la Filosofía	84,7%	85,9%	85,3%
Historia de España	82,7%	86,9%	85,0%
Lengua Castellana y Literatura II	81,7%	86,5%	84,3%
Lengua Extranjera II - Francés	92,8%	92,0%	92,3%
Lengua Extranjera II - Inglés	83,7%	86,2%	85,1%

Fuente: Unidad Estadística y Cartográfica de la Consejería de Educación

Respecto a los Ciclos Formativos de grado superior, en el curso 2011/2012, el 86,4% de las alumnas se titulan en la modalidad cursada frente al 79,7% de los alumnos. Si se comparan con los datos del curso anterior, la tasa de titulación obtenida por las alumnas ha bajado un 3,7% y la de los alumnos un 1,9%, no siendo estas cifras representativas de mayor fracaso escolar, puesto que ha aumentado la demanda para este tipo de enseñanzas.

Si se analizan las distintas materias, se observa que asignaturas que tradicionalmente presentaban una mayor tasa de alumnos aprobados que de aprobadas, han invertido sus resultados. Esto ocurre en asignaturas como Administración de Sistemas Informáticos, Anatomía Patológica y Citología, Desarrollo y Aplicación de Proyectos de Construcción, Estética,

Imagen, Laboratorio de Análisis y de Control de Calidad, Producción de Audiovisuales, Radio y Espectáculos, Secretariado y Sonido, entre otras, en las cuales las alumnas tienen una mayor tasa de aprobado. En total se contabilizan mejores resultados de las alumnas en un total de 37 asignaturas.

Cuadro 3.6.7.4. Tasa de titulados en Ciclos Formativos de grado superior. Curso 2011/2012

Asignatura	Alumnos	Alumnas	Total
Administración de Sistemas Informáticos	77,0%	86,7%	77,7%
Administración y Finanzas	77,3%	80,3%	79,3%
Agencias de Viajes	66,7%		66,7%
Agencias de Viajes y Gestión de Eventos	58,5%	70,8%	67,8%
Alojamiento		100,0%	100,0%
Análisis y Control	100,0%		100,0%
Anatomía Patológica y Citología	86,7%	93,4%	92,1%
Animación de Actividades Físicas y Deportivas	79,4%	84,5%	80,6%
Animación Sociocultural	96,4%	98,7%	98,1%
Animación Turística	100,0%	93,3%	95,7%
Asesoría de Imagen Personal	100,0%	91,7%	92,8%
Audiología Protésica	93,5%	90,4%	91,5%
Automoción	89,9%	75,0%	89,7%
Comercio Internacional	59,7%	62,7%	61,3%
Desarrollo de Aplicaciones Informáticas	76,1%	70,7%	75,6%
Desarrollo de Productos Electrónicos	75,6%	75,0%	75,6%
Desarrollo de Productos en Carpintería y Mueble	91,7%	75,0%	87,5%
Desarrollo de Proyectos de Instal.De Fluidos,Térmicas y de Manutención	100,0%		100,0%
Desarrollo de Proyectos de Instalaciones Térmicas y de Fluidos	64,3%	100,0%	64,9%
Desarrollo de Proyectos Urbanísticos y Operaciones Topográficas	83,2%	80,0%	82,4%
Desarrollo y Aplicación de Proyectos de Construcción	68,4%	75,2%	70,6%
Dietética	80,9%	86,2%	85,1%
Diseño y Producción Editorial	93,8%	85,2%	89,8%
Documentación Sanitaria	100,0%	98,5%	98,9%
Educación Infantil	80,0%	91,0%	90,5%
Eficiencia Energetica y Energía Solar Térmica	85,9%	33,3%	83,8%
Estética	88,9%	89,7%	89,7%
Gestión Comercial y Márketing	94,0%	98,9%	96,5%
Gestión de Alojamientos Turísticos	77,3%	80,6%	79,8%
Gestión del Transporte	72,5%	66,7%	70,1%
Gestión y Organización de Empresas Agropecuarias	70,0%	88,9%	74,4%
Gestión y Organización de los Recursos Naturales y Paisajísticos	75,9%	76,4%	76,0%



Asignatura	Alumnos	Alumnas	Total
Higiene Bucodental	100,0%	98,8%	99,0%
Imagen	72,2%	73,2%	72,7%
Imagen para el Diagnóstico	94,5%	92,8%	93,3%
Industria Alimentaria	83,3%	90,0%	87,5%
Información y Comercialización Turísticas	100,0%	60,0%	66,7%
Instalaciones Electrotécnicas	80,2%	100,0%	80,6%
Integración Social	96,5%	97,7%	97,5%
Interpretación de la Lengua de Signos	63,3%	64,8%	64,7%
Laboratorio de Análisis y de Control de Calidad	71,9%	75,0%	73,9%
Laboratorio de Diagnóstico Clínico	92,2%	90,0%	90,5%
Mantenimiento Aeromecánico	58,3%	100,0%	60,0%
Mantenimiento de Equipo Industrial	80,0%		80,0%
Mantenimiento de Instalaciones Térmicas y de Fluidos	91,7%		91,7%
Navegación, Pesca y Transporte Marítimo	78,3%	0,0%	75,0%
Óptica de Anteojería	100,0%	78,9%	87,1%
Ortoprotésica	77,8%	77,8%	77,8%
Patronaje y Moda	100,0%	81,8%	83,3%
Prevención de Riesgos Profesionales	82,6%	89,2%	85,6%
Producción Acuícola	75,0%	100,0%	84,2%
Producción de Audiovisuales, Radio y Espectáculos	74,5%	76,6%	75,5%
Producción en Industrias de Artes Gráficas	66,7%	60,0%	64,3%
Programación de la Producción en Fabricación Mecánica	82,2%	100,0%	82,4%
Prótesis Dentales	94,7%	93,6%	94,0%
Química Ambiental	93,3%	93,8%	93,5%
Química Industrial	75,4%	77,8%	75,7%
Radioterapia	100,0%	100,0%	100,0%
Realización de Audiovisuales y Espectáculos	85,7%	94,0%	88,5%
Realización y Planes de Obra	97,0%	71,4%	92,5%
Restauración	72,6%	74,2%	73,2%
Salud Ambiental	88,5%	89,3%	88,9%
Secretariado	98,1%	99,7%	99,5%
Servicios al Consumidor	100,0%	100,0%	100,0%
Sistemas de Regulación y Control Automáticos	69,5%	80,0%	69,8%
Sistemas de Telecomunicación e Informáticos	72,9%	71,4%	72,8%
Sonido	75,7%	78,3%	76,0%
Supervisión y Control de Máquinas e Instalaciones del Buque	82,2%	100,0%	83,3%
Vitivinicultura	56,5%	75,0%	64,1%
TOTAL	79,7%	86,4%	83,3%

Fuente: Unidad Estadística y Cartográfica de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte

3.6.8. Alumnado de Educación de Personas Adultas

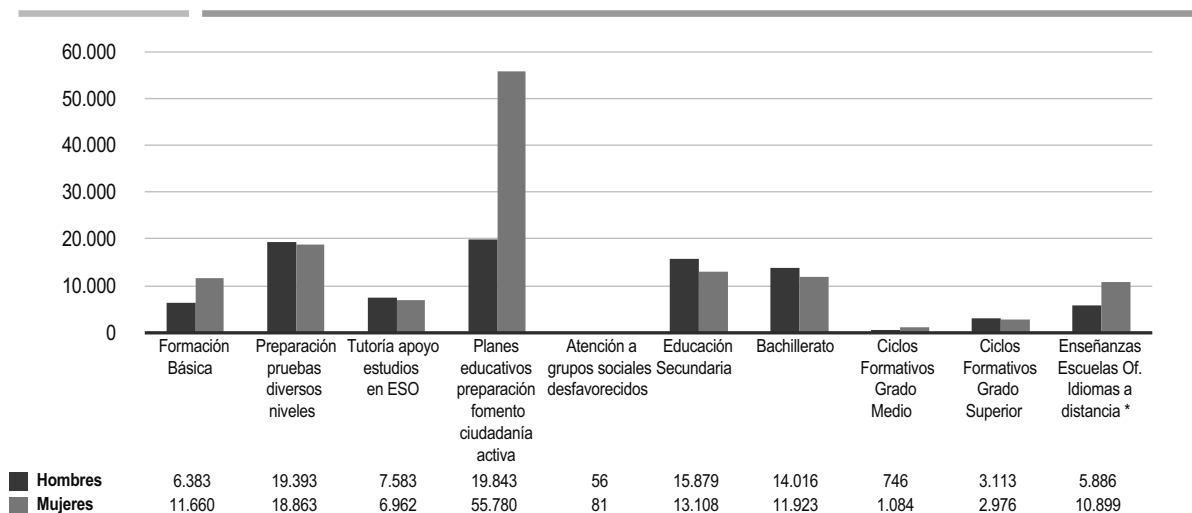
Consejería de Educación, Cultura y Deporte

De las personas que obtuvieron el graduado en el curso 2012/2013 hay que señalar aquéllas que lo lograron mediante ofertas de Educación para Adultos, ya sea en Formación Básica, Educación Secundaria, Bachillerato, Ciclos Formativos o enseñanzas de la Escuela Oficial de Idiomas. En el citado curso se matricularon un total de 226.234 personas adultas en las distintas enseñanzas, siendo el 58,9% mujeres, un punto porcentual inferior que en el curso 2011/2012.

Dentro de la oferta educativa, los programas que cuentan con mayor demanda, son los Planes educativos para el fomento de la ciudadanía activa, con 75.623 personas matriculadas y un 73,8% de mujeres; seguidos de la preparación de las pruebas de distintos niveles, en el que destaca la composición igualitaria del alumnado, con un 50,7% de alumnos matriculados y un 49,3% de alumnas. Esta composición también puede observarse en los Ciclos Formativos de grado superior (con un 51,1% de hombres y un 48,9% de mujeres matriculadas). A nivel global, se observa muy poca demanda en atención a grupos sociales desfavorecidos, con tan sólo 137 personas (con un 40,8% de alumnos).

Finalmente hay que destacar el hecho de que la población adulta que cursa las enseñanzas de Formación Básica, enseñanzas en Escuelas Oficiales de Idiomas está formada principalmente por mujeres, mientras que son hombres la mayoría de las personas matriculadas en Educación Secundaria, Bachillerato y Ciclos Formativos de grado superior.

Gráfico 3.6.8. Alumnado de Educación de Personas Adultas. Curso 2012/2013



Fuente: Consejería de Educación, Cultura y Deporte

*That's English



3.7. Cultura y Deporte

3.7.1. Visitantes a los museos gestionados por la Consejería de Educación, Cultura y Deporte

Consejería de Educación, Cultura y Deporte

En 2013, los 18 museos públicos de Andalucía recibieron un total de 1.366.598 personas, de las que el 48% fueron hombres y el 52% mujeres. Estos datos reflejan un descenso en el número de visitantes de 161.178 (10,6%) respecto a 2012.

El Museo Arqueológico de Granada, el Museo de Huelva y el Museo de Artes y Costumbres Populares del Alto Guadalquivir son los museos que cuentan con más visitantes hombres, con unas diferencias en puntos porcentuales de 61,7; 0,8 y 0,2 respectivamente, resultando estas dos últimas diferencias muy poco significativas. En el resto de museos se observa que el número de mujeres visitantes supera al de hombres, aunque se trata de diferencias que no alcanza los 10,2 puntos porcentuales, por lo que estaríamos hablando de una representación equilibrada.

Por provincias, las diferencias son igualmente poco significativas y, salvo en el caso de Granada, por el mencionado Museo Arqueológico de Granada (80,9% de hombres y 19,1% de mujeres), el porcentaje de mujeres visitantes es superior al de hombres. Las provincias que mayor número de visitantes recibieron fueron Sevilla y Granada, acumulando el 67,61% del total de visitantes de la red.

3.7.2. Visitantes a la Red de Espacios Culturales de Andalucía

Consejería de Educación, Cultura y Deporte

El número de visitantes a la Red de Espacios Culturales de Andalucía en el año 2013 fue de 4.060.482 personas, de las que 2.137.478 fueron hombres (52,6%) y 1.923.004 mujeres (47,4%). En este año se ha producido un incremento con respecto a 2012 de 315.184 personas (7,8%). Este incremento se distribuye de forma desigual entre hombres y mujeres, incrementándose el número de visitantes hombres en 554.822 y disminuyendo el número de visitantes mujeres en 239.638.

El incremento en el número de visitantes se distribuye de forma heterogénea según sexo, sin ser significativa y siendo más los hombres los que visitaron la Red de Espacios Culturales de Andalucía (5,3% más de hombres que de mujeres).

Por provincias las diferencias entre visitantes hombres y mujeres oscilan entre los 0,1 y los 9,7 puntos porcentuales de Almería y Granada, respectivamente, siendo siempre más elevado el número de visitantes hombres que el de mujeres.

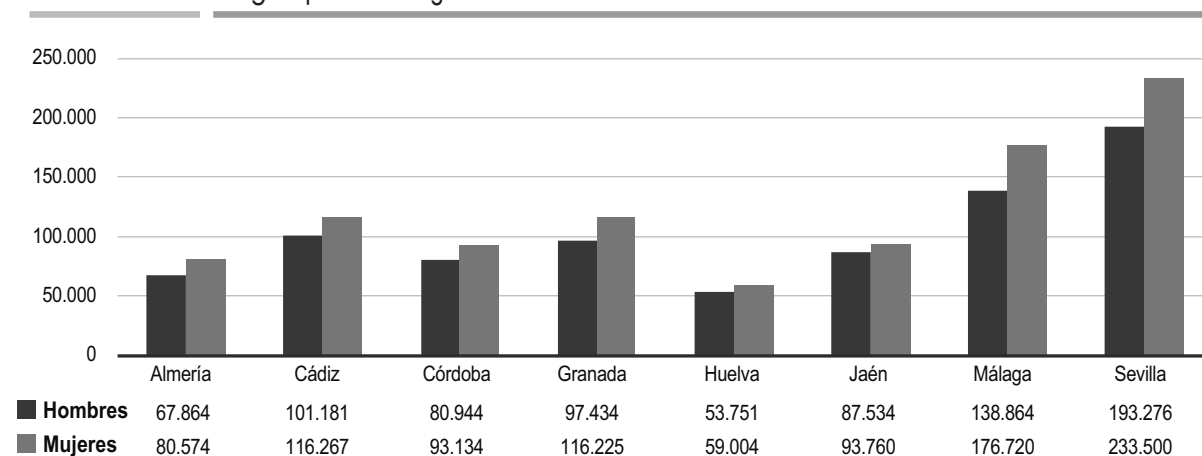
3.7.3. Personas usuarias inscritas en la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía

Consejería de Educación, Cultura y Deporte

La Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía se define como el conjunto organizado de bibliotecas públicas y de bibliotecas privadas, de uso público general, con ámbito geográfico diverso y escalonado, así como de otros centros de gestión y de apoyo a los servicios bibliotecarios, que disponen principalmente de colecciones y fondos bibliográficos de carácter general.

En 2012 figuraban inscritas en la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía un total de 1.790.032 personas, lo que supone un incremento del 1% con respecto al año 2011, con una representación equilibrada de ambos sexos en todas las provincias, siendo la proporción de mujeres (54,1%) mayor que la de hombres (45,9%). Comparando estos datos con los de años anteriores se observa que se mantiene la tendencia de equilibrio en la representación de ambos sexos, con predominio de las mujeres en el número de personas usuarias de la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía. Las mayores diferencias en el número de personas usuarias aparecen en las provincias de Málaga (46% son hombres y 54% son mujeres) y Sevilla (45,3% son hombres y 54,7% son mujeres).

Gráfico 3.7.3. Personas usuarias inscritas en la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía según provincia y sexo. Año 2012



Nota: Datos a 31 de diciembre de 2012

Fuente: Estadística de Bibliotecas Públicas de Andalucía. Consejería de Educación, Cultura y Deporte



3.7.4. Personal de la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía

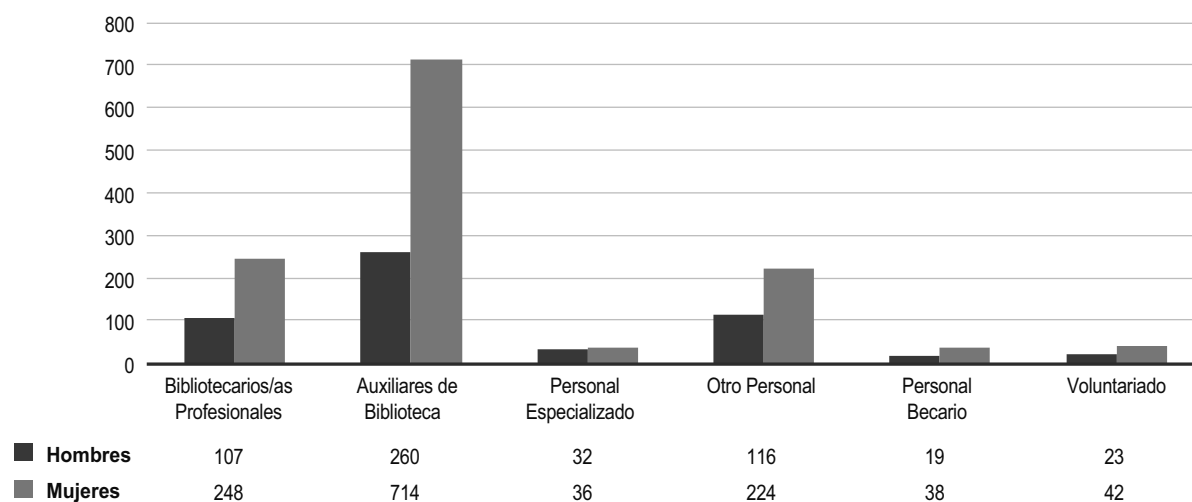
Consejería de Educación, Cultura y Deporte

El personal de la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía lo conforman durante el año 2012 un total de 1.859 personas, siendo 1.302 mujeres (70%) y 557 hombres (30%). Por tanto se trata de un personal mayoritariamente femenino.

En comparación con los datos de 2011, se produce un descenso en 192 personas, de las que 43 son hombres y 149 mujeres. Por tanto, aunque se ha producido un descenso en el número total, éste ha sido proporcional en ambos sexos, manteniéndose la tendencia de siete de cada diez puestos de trabajo ocupados por mujeres.

En el análisis del personal de la Red por sexo y categoría profesional se observa que en la mayoría de las categorías se dan diferencias significativas, siendo en la categoría profesional de auxiliar de biblioteca donde se encuentra la diferencia más acusada (73,3% son mujeres y 26,7% son hombres). Sin embargo, en la categoría profesional de personal especializado esta diferencia disminuye, siendo el 52,9% mujeres y el 47,1% hombres. En el año 2011 esta diferencia era de 20 puntos porcentuales entre ambos sexos, en cambio en 2012 apenas es de 5,9 puntos porcentuales.

Gráfico 3.7.4. Personal al servicio de la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía según categoría profesional y sexo. Año 2012



Fuente: Estadística de Bibliotecas Públicas de Andalucía. Consejería de Educación, Cultura y Deporte

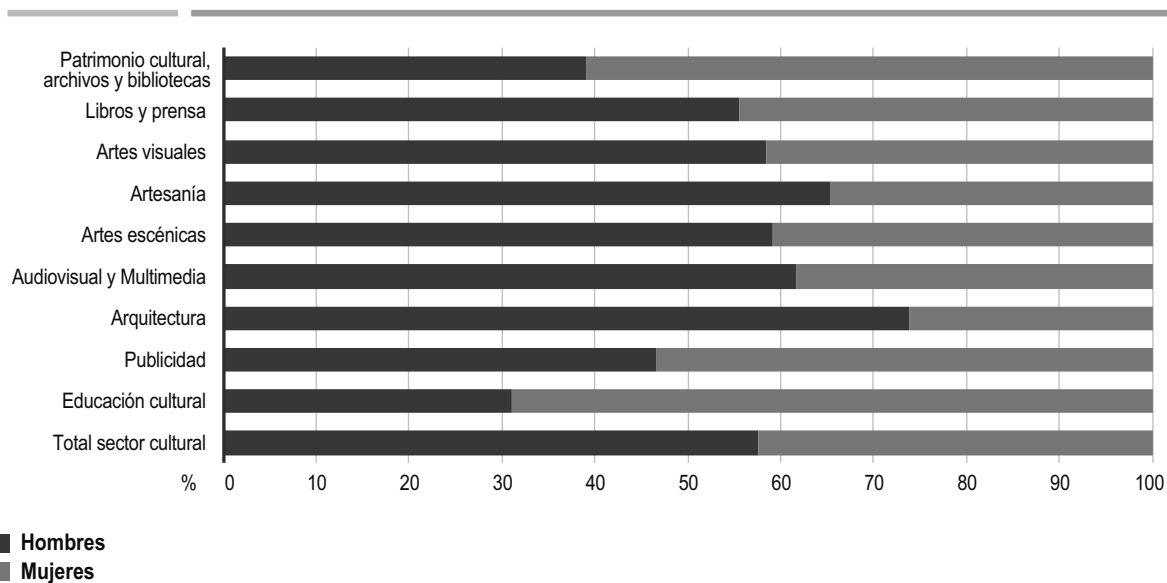
3.7.5. Empleo generado en el sector cultural

Consejería de Educación, Cultura y Deporte

Los datos sobre el empleo en el sector cultural correspondientes al año 2010 muestran una representación equilibrada de ambos sexos, siendo el porcentaje de puestos ocupados por hombres del 57,5% y por mujeres del 42,5%. Se repite la tendencia de años anteriores en la que predomina la presencia masculina aunque la brecha se va acortando. Así, en 2008 la diferencia era de 23,8 puntos porcentuales, 22,9 puntos en 2009 y 15,1 puntos en 2010.

En cuanto a los datos analizados teniendo en cuenta las distintas dimensiones del sector se observa que las mujeres predominan en las dimensiones Patrimonio cultural, archivos y bibliotecas (61% mujeres y 39% hombres), Educación Cultural (69,1% mujeres y 30,9% hombres) y Publicidad (53,4% mujeres y 46,6% hombres). En el resto de dimensiones los puestos son ocupados principalmente por hombres, siendo en Arquitectura donde se encuentra una mayor desigualdad, ya que el 73,8% son hombres y el 26,2% son mujeres.

Gráfico 3.7.5. Empleo cultural según dimensiones y sexo. Año 2010



Nota: Datos provisionales

Fuente: Consejería de Educación, Ciencia y Deporte



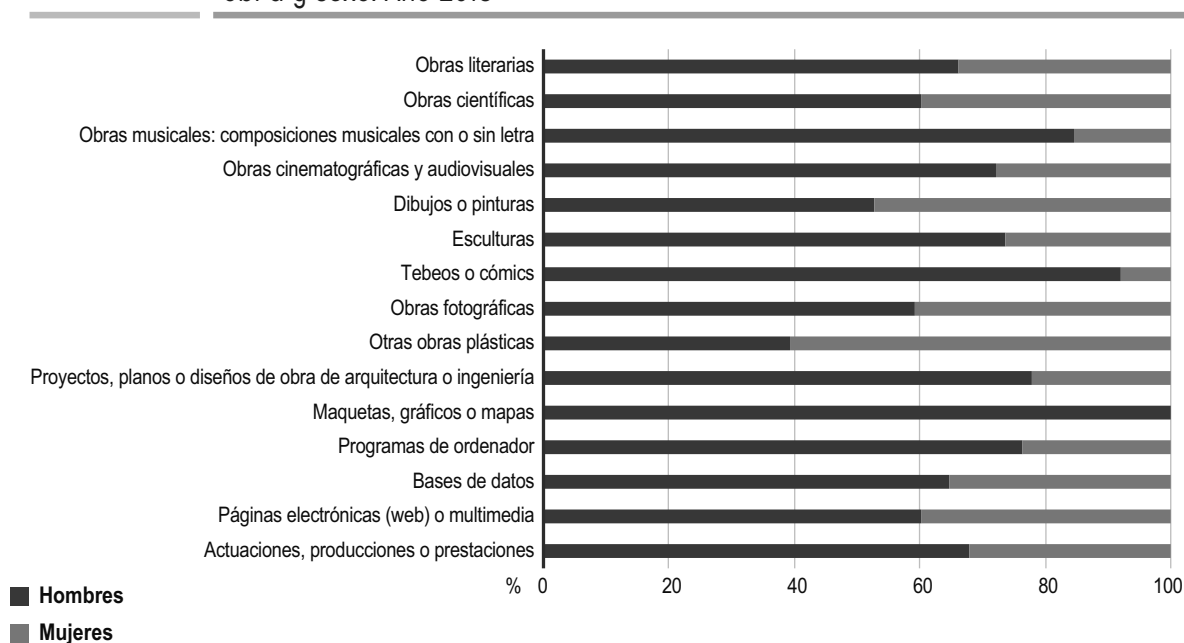
3.7.6. Solicitudes de inscripción en el Registro de la Propiedad Intelectual según sexo y tipo de obra

Consejería de Educación, Cultura y Deporte

En 2013 el número de solicitudes para la inscripción de obras en el Registro de la Propiedad Intelectual en la Comunidad Autónoma de Andalucía fue de 5.605, de las que 5.590 fueron presentadas por personas físicas. De éstas, el 68,6% corresponden a obras realizadas por hombres y el 31,4% por mujeres, por lo que se mantiene la tendencia de los últimos años (de 10 solicitudes, 7 pertenecen a obras de hombres y 3 a obras de mujeres). Si se compara este dato con el del año 2012, se presentaron 30 solicitudes menos en términos absolutos. En las solicitudes presentadas por hombres se ha producido un decremento del 2,4% mientras que en las presentadas por mujeres ha habido un incremento del 3,8%.

Los datos sobre las inscripciones por tipo de obra muestran que en casi todas las categorías la proporción de hombres titulares de las obras es mayor que la de las mujeres. Así destacan categorías como “maquetas, gráficos o mapas” con el 100%, “tebeos o cómics” con el 92% y “obras musicales: composiciones musicales con o sin letra” con un 84,6% de hombres. Pero esta mayor presencia de los hombres se ve atenuada en categorías como “obras literarias”, obras científicas”, “dibujos o pinturas”, “obras fotográficas”, “bases de datos” y “páginas webs”, en las que los porcentajes de autoras ronda el 40%, lo que se considera una representación equilibrada. La única categoría donde el número de autoras supera al de autores es “obras plásticas” (60,7% fueron mujeres y 39,3% hombres).

Gráfico 3.7.6. Autores/as de obras para las que se solicita la inscripción de derechos en el Registro Territorial de la Propiedad Intelectual de Andalucía según tipo de obra y sexo. Año 2013



Fuente: Consejería de Educación, Ciencia y Deporte

3.7.7. Deportistas de Rendimiento en Andalucía

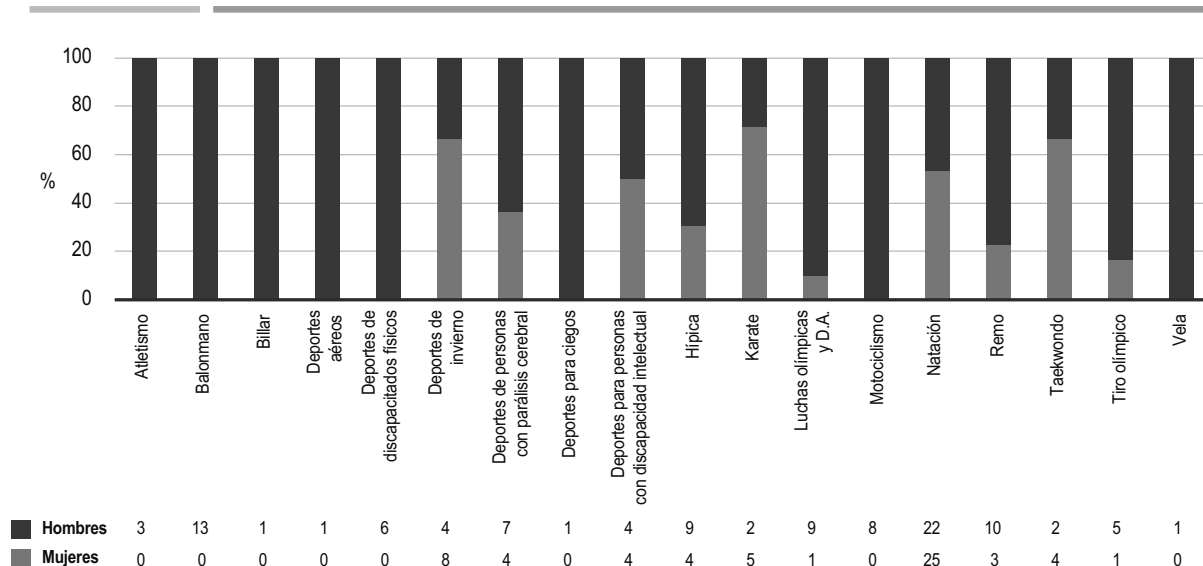
Consejería de Educación, Cultura y Deporte

La Ley 6/1998, de 14 de diciembre, del Deporte, que establece la ordenación del deporte en el ámbito de las competencias de la Comunidad Autónoma de Andalucía, incluye en su artículo 6.m), como competencia de la Administración de la Junta de Andalucía, el impulso del deporte y de los deportistas andaluces de alto nivel y de alto rendimiento, así como el control y la tutela del deporte de alto rendimiento que pueda generarse en Andalucía.

Según la última relación de deporte de rendimiento de Andalucía, publicada mediante Resolución de 12 de junio de 2014, son 11 los y las deportistas de alto nivel en Andalucía de los cuales 4 son mujeres (modalidad karate y natación). Por su parte, son 5 los jueces o árbitros de alto rendimiento y 14 entrenadores o técnicos de alto rendimiento, siendo hombres el 100% en ambos casos.

El gráfico muestra las distintas modalidades deportivas, entre las que se observan algunas, como atletismo, balonmano, billar, deportes aéreos, deportes de discapacitados/as físicos, deportes para invidentes, motociclismo y vela, en las que el 100% de deportistas de rendimiento son hombres y otras como taekwondo, deportes de invierno y kárate, en las que predominan las mujeres. La modalidad de deportes para personas con discapacidad intelectual está equilibrada al 50% en participación femenina y masculina.

Gráfico 3.7.7. Deportistas de Alto Nivel y Alto Rendimiento según sexo en Andalucía. Año 2014



Fuente: Consejería de Educación, Cultura y Deporte.
Resolución de 12 de junio de 2014 (B.O.J.A. nº 122 de 26/06/2014)



3.7.8. Licencias deportivas Federadas en Andalucía

Consejería de Educación, Cultura y Deporte

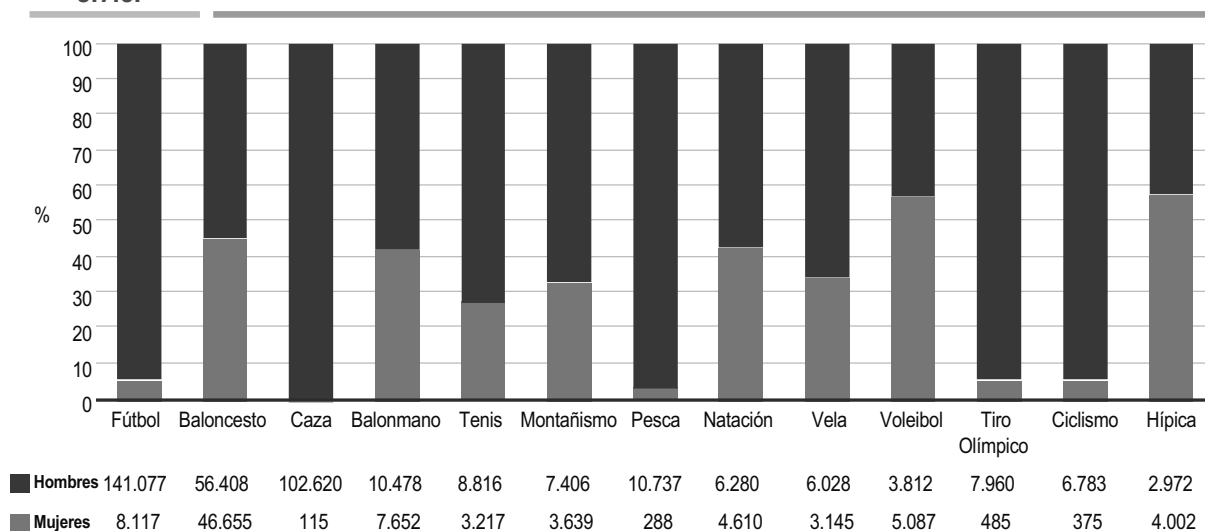
En el año 2012, el número de licencias federativas para la práctica del deporte de las 13 disciplinas que se analizan en la tabla fue de 458.764. De éstas, 371.377 se expidieron a hombres (81%) y 87.387 a mujeres (19%).

Se produce un descenso en el número de licencias expedidas respecto al año 2011 de 132.470, siendo similar el descenso en licencias de equipos masculinos que de equipos femeninos.

Por disciplinas se observa una participación mayor de mujeres en voleibol (57,2% mujeres y 42,8% hombres) y en hípica (57,4% mujeres y 42,6% hombres). En tres disciplinas el porcentaje de mujeres es menor que el de hombres aunque se mantiene dentro de la horquilla de la representación equilibrada. Esto es así en deportes como baloncesto (45,3% mujeres y 54,7% hombres), balonmano (42,2% mujeres y 57,8% hombres) y natación (42,3% mujeres y 57,7% hombres).

En el resto de disciplinas deportivas analizadas, el número de licencias federativas expedidas a hombres es significativamente mayor, destacando algunas como caza, pesca, fútbol, tiro olímpico y ciclismo, en las que los hombres superan el 90%.

Gráfico 3.7.8. Licencias deportivas Federadas según sexo en Andalucía. Año 2012



Nota: Datos provisionales 2012. Selección de 13 disciplinas (sobre 61) con mayor número de licencias federativas en Andalucía
Fuente: Consejería de Educación, Cultura y Deporte

3.7.9. Programa Estrella Élite de Andalucía

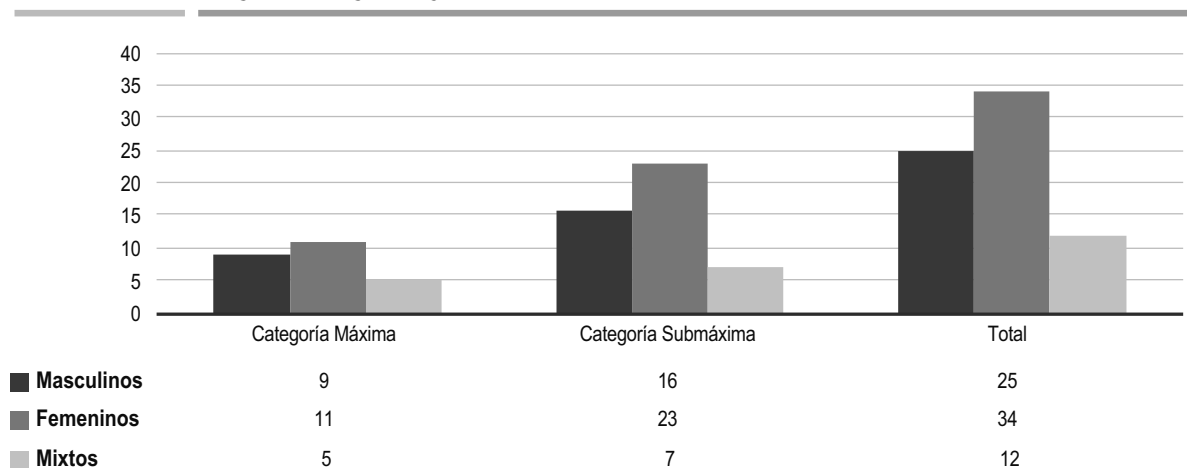
Consejería de Educación, Cultura y Deporte

El programa Estrella Élite de Andalucía tiene como objeto el patrocinio de los equipos andaluces que participan en las ligas nacionales más relevantes, con el objetivo de consolidarlos en sus respectivas competiciones. El programa patrocina dos categorías: máxima, para competiciones nacionales, y submáxima, para competiciones autonómicas.

En la temporada 2013/2014 se beneficiaron del programa Estrella Élite un total de 71 equipos, repitiéndose el mismo número de equipos beneficiarios que en el ejercicio anterior. De éstos, 25 equipos fueron masculinos (35,2%), 34 equipos femeninos (47,9%) y 12 equipos mixtos (16,9%). Si se compara con la temporada anterior, se mantiene la cifra de equipos masculinos, produciéndose un aumento de equipos femeninos (3 más) y una reducción en el número de equipos mixtos (3 menos). La distribución por sexo del programa Estrella Élite se sigue manteniendo dentro de los porcentajes de representación equilibrada.

Según la distribución por categoría y sexo, en la categoría máxima la distribución por sexo es de 9 equipos masculinos (36%), 11 equipos femeninos (44%) y 5 equipos mixtos (20%). En la categoría submáxima, se benefician de este programa 16 equipos masculinos (34,8%), 23 equipos femeninos (50%) y 7 equipos mixtos (15,2%), no existiendo diferencias reseñables en comparación con la temporada anterior.

Gráfico 3.7.9. Equipos patrocinados a través del Programa Estrella Élite de Andalucía según categoría y sexo. Temporada 2013-2014



Nota: Datos a 23 de julio de 2014

Fuente: Consejería de Educación, Cultura y Deporte



3.8. Salud

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

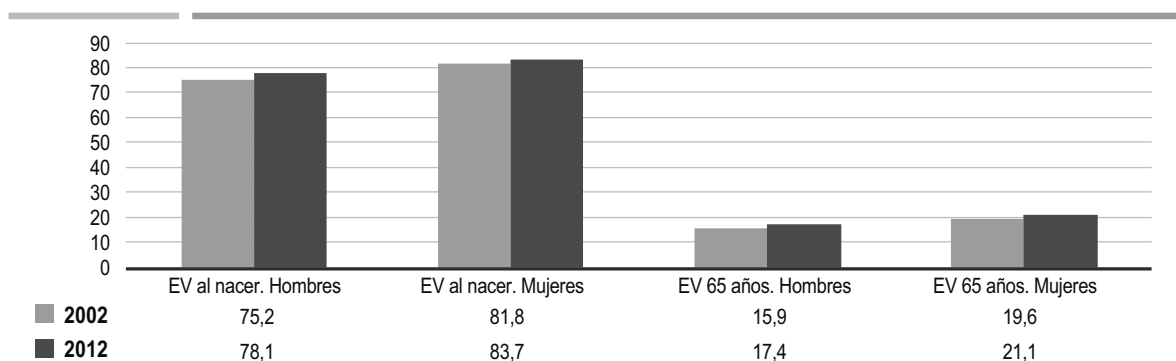
Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales

Tras la evolución ascendente desde 1975, se mantienen estables los datos sobre las expectativas de vida al nacimiento y a los 65 años entre hombres y mujeres respecto al año anterior. En 2011 había una diferencia de la esperanza de vida al nacer de algo más de cinco años y medio entre mujeres y hombres (78,1 años en hombres y 83,7 años en mujeres), que se ha mantenido en los datos actuales referidos a 2012.

También se mantiene la misma diferencia en la esperanza de vida a los 65 años entre hombres y mujeres respecto a 2011 (3,7 años), ya que el año pasado la esperanza de vida de los hombres a esta edad era de 17,5 años frente a los 21,2 años de las mujeres, aunque tanto en hombres como en mujeres se ha producido este año un descenso de una décima (17,4 para los hombres y 21,1 para las mujeres).

En una comparativa con datos de 2002, se observa que la esperanza de vida al nacer para los hombres ha aumentado más que para las mujeres, 2,9 años frente a 1,9 años respectivamente. Por su parte, la esperanza de vida a los 65 años se mantiene igual tanto para hombres como para mujeres con un incremento de 1,5 años. En ambos casos, es siempre más elevada para las mujeres.

Gráfico 3.8.1. Esperanza de vida al nacer y a los 65 años en Andalucía. Años 2002 y 2012



Nota: Años de vida

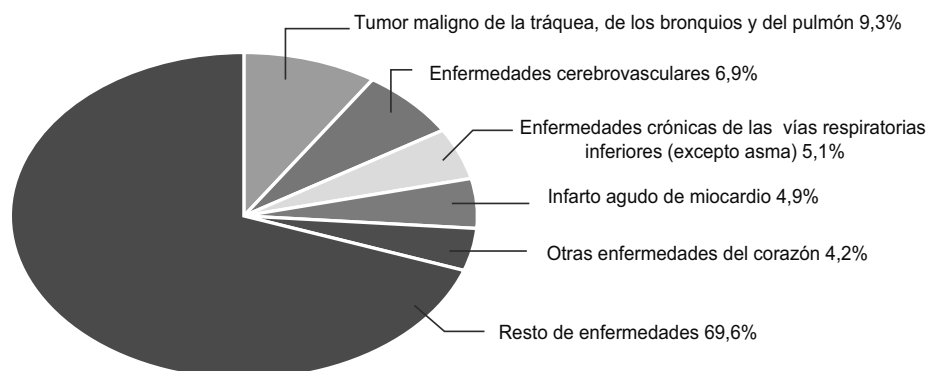
Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía

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

Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales

Los datos referidos a las cinco primeras causas de muerte de los hombres presentan pocas diferencias con respecto al mismo trimestre del año anterior. La diferencia más destacada es el cambio producido en la causa infarto agudo de miocardio, que en 2012 ocupaba la tercera posición, con una incidencia del 5,6%, y que ha pasado en los últimos datos a la cuarta, con una incidencia del 4,9%. La estabilización en las enfermedades cerebrovasculares y las ligeras incidencias en el resto de causas en 2013 hacen que los datos que recogen al resto de enfermedades aumenten de manera poco significativa pasando de 69% a 69,6%.

Gráfico 3.8.2.1. Defunciones de hombres registradas en Andalucía según las principales causas (C.I.E. 10°) 3T/2013

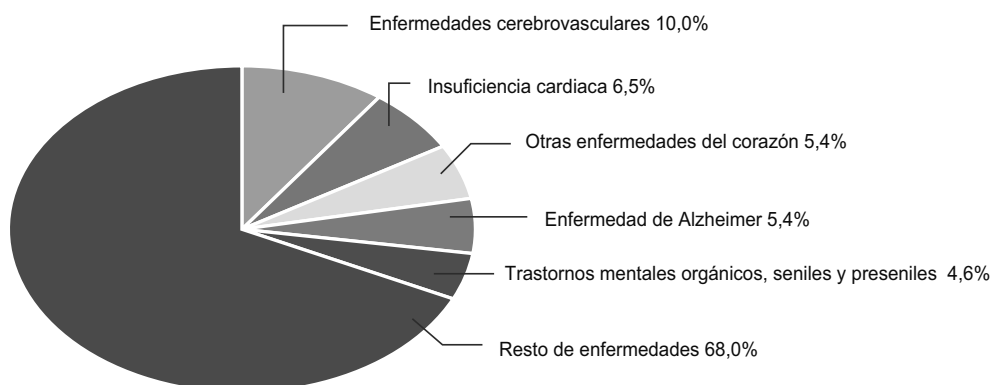


Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía (IECA)

En lo que respecta a las mujeres, la diferencia más notable entre los datos referidos a 2012, y los referidos a 2013, es que la quinta causa de muerte de 2012, "otras enfermedades del sistema respiratorio", con una incidencia del 4,4%, ha sido sustituida, también en quinto lugar, por los trastornos mentales orgánicos, seniles y preseniles, con una incidencia del 4,6%. Las otras cuatro causas de muerte se mantienen y en el mismo orden, aunque mientras las incidencias de las tres primeras descienden en mayor o menor medida, la de enfermedad de Alzheimer se incrementa en nueve décimas (de 4,5% en 2012 a 5,4% en 2013).



Gráfico 3.8.2.2. Defunciones de mujeres registradas en Andalucía según las principales causas (C.I.E. 10º) 3T/2013



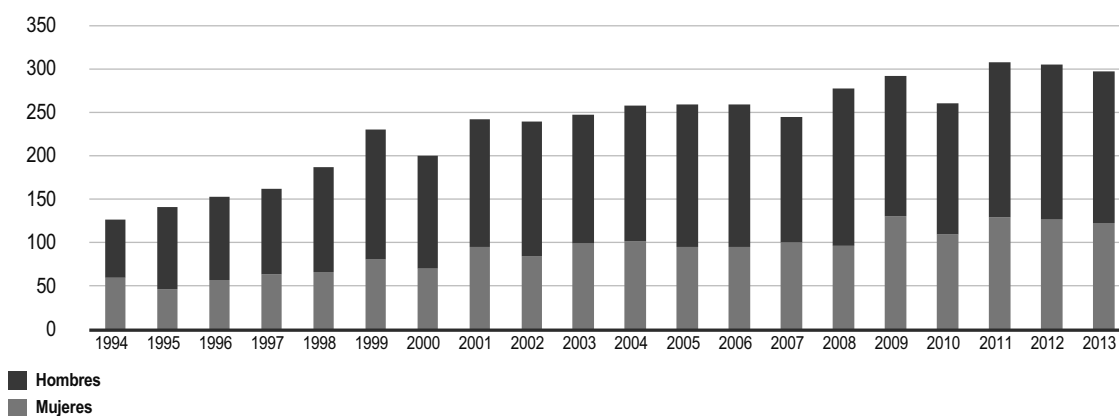
Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía (IECA)

3.8.3. Donaciones de órganos registradas en Andalucía

Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales

Con respecto a las donaciones de órganos según sexo, al igual que ocurre con el resto de Comunidades Autónomas y la media de España, la tendencia no ha cambiado en los últimos 20 años, existiendo un mayor número de donantes masculinos. Esta diferencia se debe principalmente a un alto índice de mortalidad masculina por AVC (Accidente Vascular Cerebral), y/o por accidentes laborales y de tráfico, principales causas de muerte que hacen posible la donación de órganos y tejidos.

Gráfico 3.8.3. Evolución de donantes de órganos según sexo en Andalucía. Periodo 1994-2013



Fuente: Centro Coordinador de Transplantes del Servicio Andaluz de Salud

Sin embargo, sí que se ha producido desde 1994 un sustancial cambio en el perfil del donante con respecto a la edad de su fallecimiento, que cada vez es más elevada. Así, por ejemplo, el porcentaje de donantes menores de 45 años era en 1994 del 52,7% y en el pasado año 2013 fue solo del 12,5%. Por la misma razón y en sentido inverso, los donantes de más de 45 años han pasado de representar el 47,3% en 1994 a significar el 87,5% en el pasado año 2013. La explicación del cambio de este perfil radica, por una parte, en el espectacular descenso de la siniestralidad vial y, por otra, en la aceptación de donantes de mayor edad por la gran experiencia y resultados alcanzados por los equipos de trasplantes.

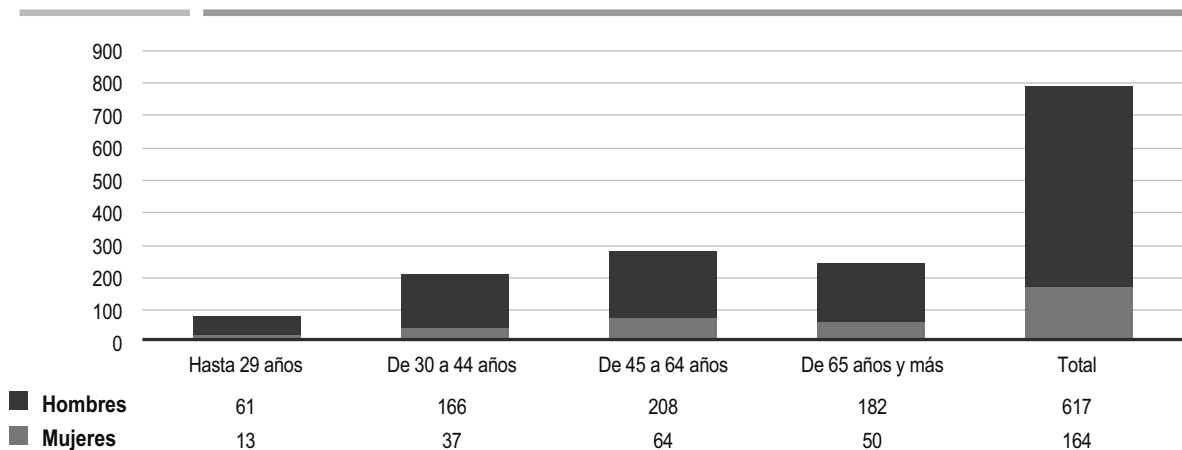
3.8.4. Defunciones registradas en Andalucía por causa de suicidio

Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales

Al contrario que el año anterior, en el que se produjo un descenso en el número de suicidios en Andalucía, los datos de 2011/2012 muestran que se ha producido un aumento del 20%, pasando el número total de suicidas de 651 a 781. El incremento se refleja de forma distinta entre hombres y mujeres, siendo mayor para estas últimas, un 26,2% frente a un 18,4%.

Por franjas de edad, entre los hombres la que más ha aumentado es la franja de hasta 29 años, un 32,6%, seguida de la de 30 a 44 años con un incremento del 26,7%. Por el contrario, la franja de hasta 29 años experimenta un descenso del 7,1% en el caso de las mujeres, y es en la franja de 45 a 64 años donde se produce el mayor aumento, un 48,8%.

Gráfico 3.8.4. Muertes por suicidio según Franja de edad y sexo en Andalucía. Año 2012



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)



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

Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales

En 2013 se han registrado en Andalucía un total de 22.000 admisiones a tratamiento en los Centros de Tratamiento Ambulatorio de la Red para la Atención a las Drogodependencias y Adicciones. Esto supone un incremento de 372 con respecto al año anterior, lo que puede indicar una cierta estabilización en el número total de admisiones. En 2013, en cuanto a la distribución por sexo, el 83,5% (18.376) de las personas admitidas a tratamiento fueron hombres y el 16,5% (3.624) mujeres, manteniéndose la estabilidad de la proporción de mujeres en el total de admisiones a tratamiento.

Durante este año, el cannabis mantiene su tendencia constante de aumento, un 23,8% del total de admisiones, frente al 21,3% del año anterior; en la actualidad, una de cada cuatro admisiones a tratamiento, aproximadamente, lo son por cannabis. En 2013, esta sustancia pasa a ser la segunda que más tratamientos motiva, sólo precedida por el alcohol. Se detecta también un leve incremento en las admisiones por consumo de cocaína, pasando a 4.886 este último año y en las admisiones motivadas por MDMA, que casi duplican las del año anterior. Respecto a los hipnosedantes, las admisiones se mantienen estables respecto al año anterior. Por el contrario, en las admisiones a tratamiento por consumo de alcohol se ha detectado un descenso de 255 admisiones con respecto al año anterior.

Por tipo de sustancia, se observa que entre las personas admitidas a tratamiento por hipnóticos y sedantes existe un porcentaje más elevado de mujeres admitidas a tratamiento (44,5%). La siguiente sustancia es el MDMA (19,3%) y le sigue el alcohol (18,4%). El grupo en el que se dan los porcentajes más reducidos de mujeres es el de las personas admitidas a tratamiento por clorhidrato de cocaína (9%) y por cocaína, donde las mujeres representan un 9,9% de las admisiones producidas.

La edad media de las admisiones a tratamiento ha aumentado respecto al año anterior para todos los tipos de sustancias. Las personas que presentan la media de edad más elevada son las admitidas a tratamiento por alcohol, su media de edad se sitúa en los 44,4 años. La media de edad de hombres es algo inferior a la de las mujeres (44,2 años los hombres y 45,4 años las mujeres). Las personas admitidas a tratamiento por consumo de cocaína, MDMA y cannabis son más jóvenes que el resto, situándose su edad media en los 33,4, 25,8 y 25,2 años, respectivamente. Las medias de edad son idénticas para ambos sexos.

En cuanto al nivel de estudios de las personas admitidas a tratamiento, el porcentaje de mujeres con estudios universitarios es superior al de los hombres en todas las sustancias. Un caso destacable es el de consumo de alcohol, en el que el 13% del total de las mujeres admitidas tiene estudios universitarios, frente al 6,7% de hombres sobre el total.

Según la situación laboral de las personas admitidas a tratamiento, existen diferencias en función de la droga que motiva el tratamiento, siendo la situación mayoritaria, el desempleo. Entre los hombres, los porcentajes más elevados de trabajadores con un contrato laboral indefinido o autónomos en activo se encuentran entre las personas admitidas a tratamiento por alcohol (22%) y las admitidas por clorhidrato de cocaína (19,2%). El grupo mayoritario de mujeres con contrato indefinido o autónomas está entre las admisiones a tratamiento

por clorhidrato de cocaína (13,7%). Es destacable el porcentaje de estudiantes entre las personas admitidas a tratamiento por cannabis, el 26,2%, aumentando hasta el 31,3% en el caso de las mujeres.

Finalmente, el modelo de convivencia de las personas que inician un tratamiento por consumo de sustancias psicoactivas varía principalmente en función del sexo. La convivencia con los padres o la familia de origen es el modelo más habitual de las personas admitidas a tratamiento por cualquier sustancia, excepto las admitidas por alcohol, donde es más alto el porcentaje de personas que conviven con su pareja e hijos o hijas. El porcentaje más alto de convivencia con la familia de origen se sitúa entre las personas admitidas a tratamiento por cannabis (67%). En el caso de las mujeres, un 55,3%, y en el de los hombres, un 68,8%. Por otra parte, el porcentaje de familias monoparentales –las compuestas por un solo progenitor/a y uno o más hijos o hijas a su cargo– es más elevado entre las mujeres que entre los hombres, independientemente de la sustancia que motive el tratamiento. Entre las mujeres admitidas a tratamiento por alcohol, el 17,4% vive sola con sus hijos o hijas frente al 2,4% en el caso de los hombres.

Cuadro 3.8.5. Admisiones a tratamiento por consumo de drogas según sustancia principal, variables demográficas y sexo. Año 2013

	Heroína / Rebujaio			Cocaína			MDMA y derivados		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Nº de admisiones	2.148	275	2423	4401	485	4.886	88	21	109
Edad media	40,3	39,3	40,2	33,3	34,4	33,4	25,8	25,8	25,8
Nivel de estudios									
Analfabetos/as	2,3	4,1	2,6	1,0	2,3	1,1	0,0	0,0	0,0
Enseñanza primaria incompleta	29,5	32	29,8	16,4	16,3	16,4	12,6	0,0	10,4
Enseñanza obligatoria	59,8	52,6	59,0	69,6	61,5	68,8	73,6	73,7	73,5
Secundaria 2º etapa	4,6	8,3	5,0	8,7	11,7	9,0	13,8	15,7	14,3
Estudios Universitarios	1,0	1,6	1,1	2,7	6,8	3,1	0,0	10,6	1,8
Otros	2,8	1,4	2,5	1,6	1,4	1,6	0,0	0,0	0,0
Situación Laboral									
Empleado/a	12,8	10	12,6	32,6	25	31,7	25,2	5,3	21,6
Desempleado/a	72,6	74,2	72,8	59,1	60,8	59,3	58,6	63,1	59,7
Otros	14,6	15,8	14,6	8,3	14,2	9	16,2	31,6	18,9
Modelo de convivencia en los 30 días previos a la admisión a tratamiento									
Solo/a	17,6	18,4	17,7	10,6	9,3	10,4	5,8	5,3	5,7
Únicamente con pareja	8,9	19,9	10,1	11,1	13,1	11,3	9,3	10,5	9,5
Únicamente con hijos/as	1,4	8,6	2,3	1,3	11	2,2	1,2	5,3	1,9
Con la pareja e hijos/as	16,7	16,5	16,7	26,3	21,4	25,8	10,5	5,3	9,5
Con la familia de origen	39,3	23,7	37,5	42,5	34,5	41,7	64	68,4	64,8
Otros	16,1	12,9	15,7	8,2	10,7	8,6	9,2	5,2	8,6



	Hipnóticos y sedantes			Cannabis			Alcohol		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Nº de admisiones	203	163	366	4.522	714	5.236	5.374	1.212	6.586
Edad media	36,9	46,7	41,3	25,3	25	25,2	44,2	45,4	44,4
Nivel de estudios									
Analfabetos/as	2,0	2,6	2,3	0,6	0,6	0,6	1,2	0,8	1,2
Enseñanza primaria incompleta	19,8	17	18,6	12,7	12,2	12,6	16,4	13,2	15,8
Enseñanza obligatoria	63,5	54,3	59,4	73,8	69,8	73,3	62,0	55,5	60,8
Secundaria 2º etapa	7,6	15,7	11,1	9,2	12,6	9,6	11,1	15,4	11,9
Estudios Universitarios	6,6	8,5	7,4	3,0	4,1	3,1	6,7	13	7,8
Otros	0,5	1,9	1,2	0,7	0,7	0,8	2,6	2,5	2,5
Situación Laboral									
Empleado/a	16,5	31,1	22,9	17,9	14,7	17,4	34,1	25,9	32,7
Desempleado/a	67,4	39,6	55,3	50,9	47,7	50,5	47,6	50,3	48,1
Otros	16,1	29,3	21,8	31,2	37,6	32,1	18,3	23,8	19,2
Modelo de convivencia en los 30 días previos a la admisión a tratamiento									
Solo/a	15,2	9,8	12,8	6	4,9	5,8	17,6	13,4	16,8
Únicamente con pareja	8,1	13,7	10,5	5,5	10,1	6,1	12,8	15,7	13,3
Únicamente con hijos/as	2	10,5	5,7	0,7	5,3	1,3	2,4	17,4	5,2
Con la pareja e hijos/as	18,2	45,1	29,9	10,7	12	10,9	33,7	29,2	32,9
Con la familia de origen	42,9	17	31,6	68,8	55,3	67	26,7	17,7	25
Otros	13,6	3,9	9,5	8,3	12,4	8,9	6,8	6,6	6,8

Fuente: Observatorio Andaluz sobre Drogas y Adicciones

3.9. Bienestar Social, Conciliación, Dependencia y Violencia de Género

Las competencias autonómicas de la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales tienen un innegable impacto en la calidad de vida de la ciudadanía andaluza y también una alta incidencia desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades en general y, especialmente, de la igualdad entre mujeres y hombres. En este sentido, la atención y apoyo a la dependencia es uno de los ámbitos fundamentales para la igualdad de género sobre el que es necesario contar con información actualizada para diagnosticar y actuar de manera eficaz.

Es de obligada referencia y mención la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, ya que establece claramente las áreas de política pública en las que es necesario trabajar, incluido lógicamente el principio de transversalidad que está presente en el quehacer presupuestario. Este enfoque transversal tiene su base en esta norma y de ahí se extiende a las políticas, los objetivos y las actuaciones.

De otro lado, las políticas de atención a la dependencia tienen su origen en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, para la Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. En Andalucía, es la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía la responsable de gestionar el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.

Tanto las personas en situación de dependencia como las que les prestan asistencia son, en su mayoría, mujeres, de ahí la necesidad de imprimir la perspectiva de género en las políticas, objetivos y actuaciones dentro del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.

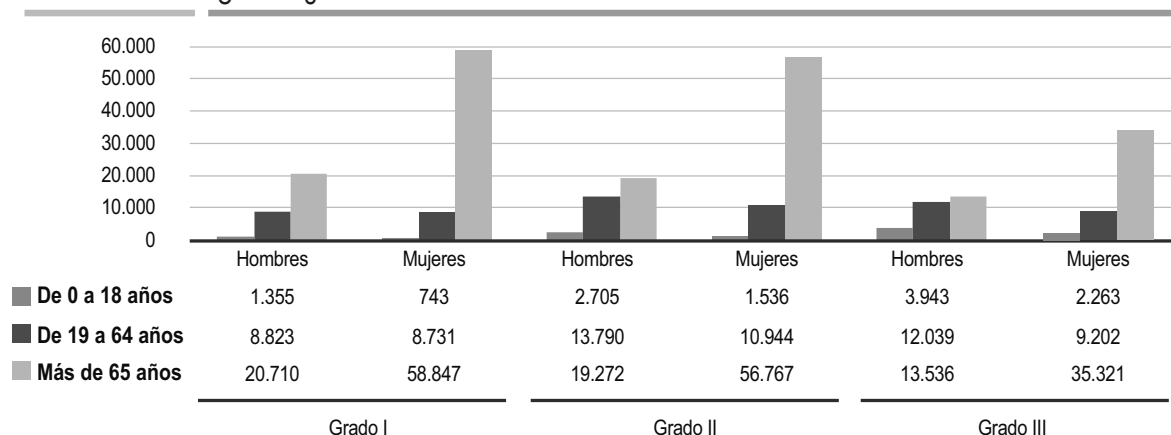
3.9.1. Resoluciones dictadas de situación de dependencia según grado, edad y sexo en Andalucía.

Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales

En el actual marco legal de la dependencia se distinguen tres grados, según el baremo que valora a las distintas personas en situación de dependencia. El grado I de dependencia moderada, se reconoce a las personas que necesitan ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria (ABVD) al menos una vez al día o tienen necesidades de apoyo intermitente o limitado para su autonomía personal. El grado II de dependencia severa, se concede a personas que necesitan ayuda para realizar varias ABVD varias veces al día, pero no requieren apoyo permanente de otra persona. El grado III de gran dependencia, se otorga a personas que necesitan ayuda para realizar varias ABVD varias veces al día y, por su pérdida total de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, necesitan el apoyo indispensable y continuo de otra persona o tienen necesidades de apoyo generalizado para su autonomía personal.



Gráfico 3.9.1. Resoluciones dictadas de situación de dependencia en Andalucía según el grado y sexo. Año 2014



Nota: Datos a 15 de septiembre de 2014

Fuente: Sistema de Información del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD).

En términos generales, las mujeres son el 65,7% de la población dependiente y los hombres el 34,3%, diferencia que se incrementa si se toma en consideración la población dependiente de más de 65 años, donde las mujeres suponen un 73,8% y los hombres un 26,2%. Esto significa que la alta presencia de mujeres entre la población dependiente no responde únicamente a la mayor presencia de mujeres entre las edades avanzadas, puesto que según el Instituto Nacional de Estadística, en la población andaluza de más de 65 años la distribución entre los dos sexos sigue unos porcentajes del 57% de mujeres y el 43% de hombres¹⁴.

El rango de edad entre 0 y 55 años refleja que el número de hombres en situación de dependencia supera al número de mujeres; a partir esa franja de edad dicha tendencia cambia.

A través del análisis de tendencias de los últimos tres años, se evidencia que se mantiene una mayor representación de mujeres con situación de dependencia reconocida, y, así mismo, se observa que la brecha de género es similar.

La distribución es muy parecida en los tres grados de dependencia; gran dependencia, dependencia severa y dependencia moderada. El 73% de las personas tienen más de 65 años, distribuyéndose dicho porcentaje de la siguiente forma: 24% en situación de gran dependencia, 37,3% en situación de dependencia severa y 38,7% en situación de dependencia moderada. Con respecto a la distribución por sexo, la proporción se presenta de forma similar con independencia del grado.

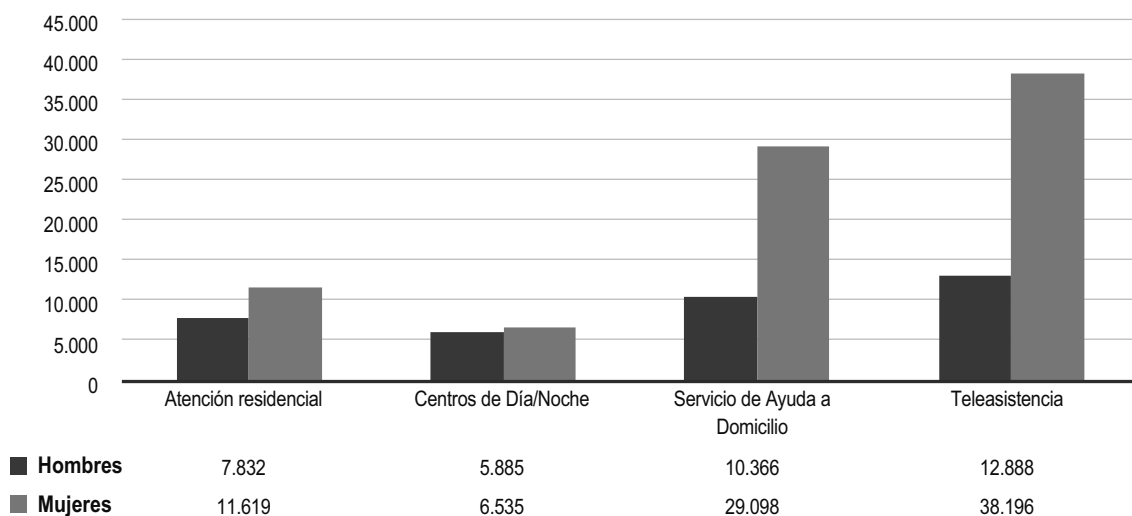
14 Según datos del último Padrón Municipal, publicados en 2014 por el Instituto Nacional de Estadística.

3.9.2. Personas receptoras de prestaciones económicas por cuidados en el entorno familiar de personas en situación de dependencia

Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales

Los servicios prescritos a través del Programa Individual de Atención (PIA) en Andalucía son la atención residencial, los centros de día y de noche, el servicio de ayuda a domicilio y la teleasistencia.

Gráfico 3.9.2.1. Servicios prescritos a través del Programa Individual de Atención (PIA) según tipo de servicio y sexo en Andalucía. Año 2014



Nota: Datos a septiembre de 2014

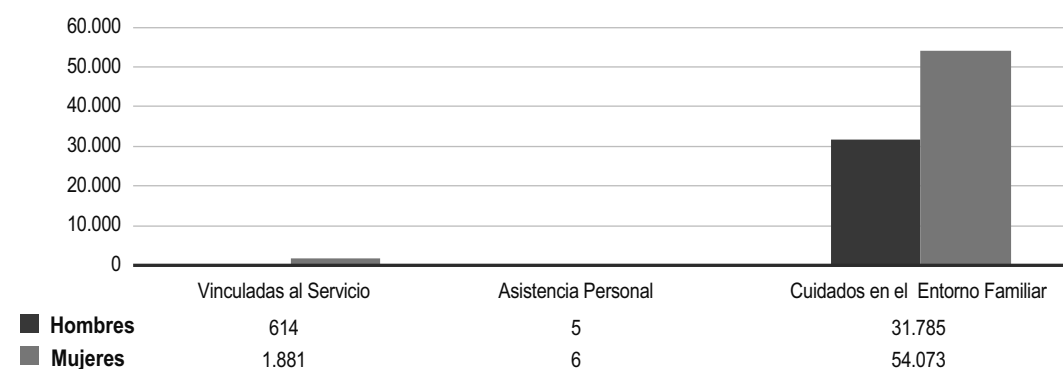
Fuente: Sistema de Información del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia. Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales

Si se analiza la distribución por sexo, en todos los servicios existe una mayor representación de mujeres, siendo más notable la diferencia en los servicios de teleasistencia, donde existe una brecha de género de 49,5 puntos porcentuales, y de ayuda a domicilio, donde la brecha es de 47,5 puntos porcentuales.

Las prestaciones económicas de atención a la dependencia reconocidas en Andalucía presentan diversas modalidades, según sean prestaciones económicas vinculadas al servicio, de asistencia personal o para cuidados en el entorno familiar. De éstas, las vinculadas al servicio son en su gran mayoría destinadas a sufragar parte del coste de centros residenciales y centros de día y de noche.



Gráfico 3.9.2.2. Prestaciones económicas a través del Programa Individual de Atención (PIA) reconocidas en Andalucía. Año 2014



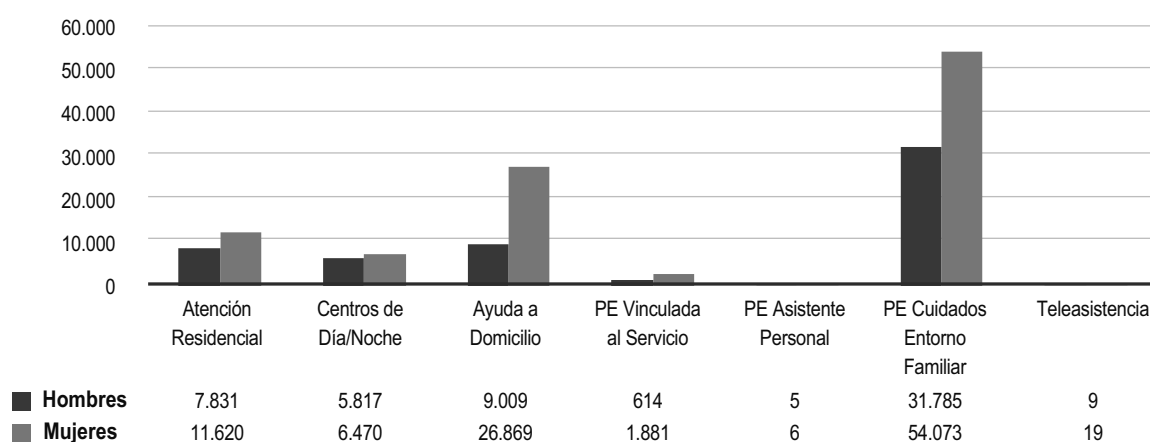
Nota: Datos a septiembre de 2014

Fuente: Sistema de Información del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia. Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales

En el conjunto de prestaciones económicas reconocidas, las mujeres representan el mayor número de beneficiarias en cada una de ellas, siendo notable la diferencia de 50,8 puntos porcentuales en las prestaciones económicas vinculadas al servicio y en las prestaciones económicas para cuidados en el entorno familiar, donde la brecha es de 26 puntos porcentuales.

Las personas que tienen reconocida la situación de dependencia pueden tener prescritos, a través del PIA, varios servicios compatibles entre sí. A continuación se presenta la distribución de personas beneficiarias según la prestación principal que reciben, desagregada por sexo.

Gráfico 3.9.2.3. Personas beneficiarias del Programa Individual de Atención (PIA) según la prestación principal que reciben y sexo en Andalucía. Año 2014



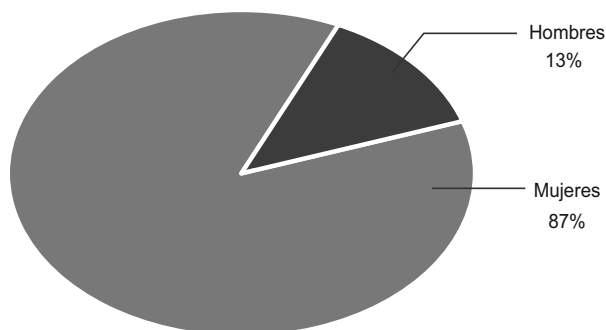
Nota: Datos a septiembre de 2014. PE: Prestación Económica

Fuente: Sistema de Información del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia. Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales

Se observa que las mujeres tienen una mayor presencia en todas las prestaciones y servicios que se prescriben a través del PIA, siendo en el servicio de ayuda a domicilio con 49,8 puntos porcentuales y en la prestación económica vinculada al servicio con 50,8 puntos porcentuales donde se evidencian las mayores brechas de género.

Otra de las realidades que forman parte de la atención a las personas en situación de dependencia, es la de las personas que ejercen los cuidados. En este caso se presentan los datos de aquellas que lo ejercen en el entorno familiar:

Gráfico 3.9.2.4. Personas cuidadoras no profesionales en Andalucía. Año 2014



Nota: Datos a septiembre de 2014

Fuente: Sistema de Información del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia. Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales

Se evidencia la feminización del colectivo de personas cuidadoras no profesionales que están vinculadas a las prestaciones económicas por cuidados en el entorno familiar, alcanzando la brecha de género 74 puntos porcentuales. A través de esta prestación se permite visualizar el trabajo que las mujeres vienen desarrollando en el ámbito privado.

3.9.3. Denuncias por violencia de género según Comunidad Autónoma

Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales

En Andalucía, en 2013 las denuncias por violencia de género interpuestas fueron 27.056, lo que supone un aumento del 0,5% respecto a las 26.915 registradas para el mismo período del año anterior, según los datos del Consejo General del Poder Judicial.

Las denuncias recibidas en los Juzgados especializados de Violencia sobre la Mujer con jurisdicción en la Comunidad Autónoma de Andalucía representan un 21,7% del total computado en el territorio nacional (124.894), siendo la proporción ligeramente superior a 2012 (20,9%). Andalucía es la primera Comunidad Autónoma en términos absolutos en cuanto a número de denuncias interpuestas por violencia de género en todo el territorio del Estado, por delante de la Comunidad de Madrid (19.506 denuncias), la Generalitat de Cataluña (17.149) o la Comunidad Valenciana (17.070). No obstante Andalucía es la quinta Comunidad Autónoma española en número de denuncias por 10.000 mujeres, (62,2), precedida por la Comunidad Balear con un 78,5, Canarias con un 66,9, la Comunidad Valenciana con 66,2 y la Región de Murcia con un 63,6.

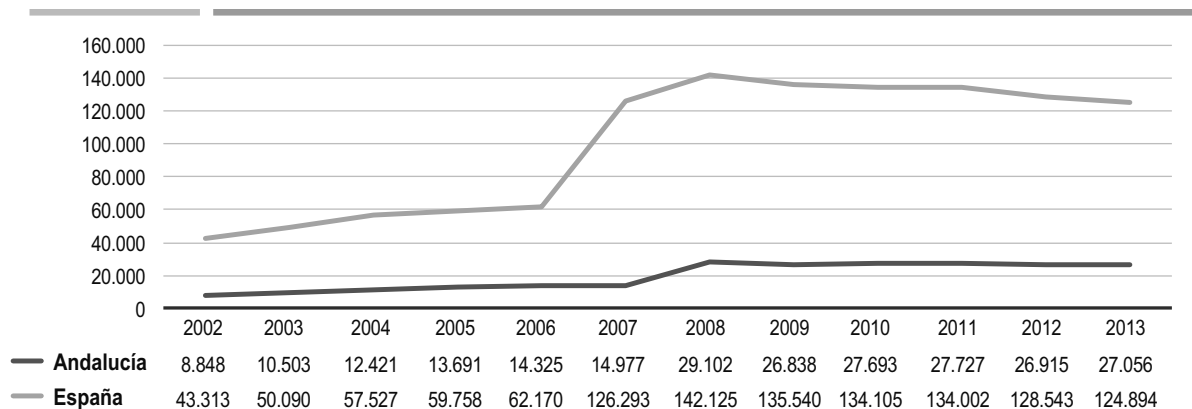


La tasa de denuncia en 2013 por cada 10.000 mujeres en Andalucía ha alcanzado un valor de 62,2 denuncias, por encima en 0,3 puntos de la tasa de 2012 (61,87 denuncias).

Con respecto a la persona que presenta la denuncia, de las 27.056 presentadas en Andalucía, 1.884 fueron presentadas por las víctimas, lo que representa un 6,9% del total, 145 denuncias fueron presentadas por familiares (0,5%); 20.814 tuvieron su origen en atestados policiales (76,9%); 3.353 se derivaron de los partes de lesiones (12,4%) y 860 denuncias fueron interpuestas por Servicios de asistencia a terceros en general (3,2%). Con respecto al año 2012, las denuncias presentadas por las víctimas han aumentado en 0,4 puntos porcentuales, al igual que las denuncias presentadas por familiares, que han aumentado en 0,3 puntos. Disminuyen las denuncias derivadas de atestados policiales en 1,8 puntos, subiendo las originadas en partes de lesiones en 0,3 puntos, así como las denuncias interpuestas por Servicios de asistencia a terceros en general, que se han visto incrementadas en 1,5 puntos.

Por provincias, Sevilla y Málaga registraron el 47,8% del total de denuncias en Andalucía, siendo las dos provincias con más denuncias (en total 12.943), mientras que las provincias de Córdoba, Huelva y Jaén aportan un 17,5% del total.

Gráfico 3.9.3. Evolución de las denuncias por violencia de género en Andalucía y España. Periodo 2002-2013



Nota 1: Se consideran las denuncias presentadas tanto por las víctimas como por sus familiares

Nota 2: Se consideran tanto los Juzgados exclusivos de violencia sobre la mujer como los que la compatibilizan

Fuente: Consejo General del Poder Judicial

En el gráfico se observa que el número de denuncias en Andalucía ha seguido una evolución ascendente con un incremento mantenido entre 2002 y 2008, año en que se marcó el máximo de 29.102, seguido de un ligero decremento en 2009, con 26.838, aunque en los dos años siguientes se produce un aumento progresivo, con 27.693 denuncias en 2010 y 27.727 denuncias en 2011, tendencia que cambió nuevamente en el año 2012, descendiendo el número de denuncias hasta 26.915, y volviendo a aumentar en 2013 hasta las 27.056 denuncias.

La sensibilización en materia de violencia de género a nivel estatal se refleja igualmente en el aumento constante de las denuncias desde 2002 a 2007, que resultó especialmente alto en 2008, año en que se registraron 142.125 denuncias. En 2009 el número de denuncias computadas fue de 133.540; en 2010, de 134.105; en 2011, de 134.002; y en 2012, 128.543, esto supone una tendencia de descenso que se ha hecho más pronunciada en el año 2013, pues ha caído la cifra hasta 124.894 denuncias.

3.9.4. Evolución del número de órdenes de protección incoadas por los Juzgados de Violencia sobre la Mujer

Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales

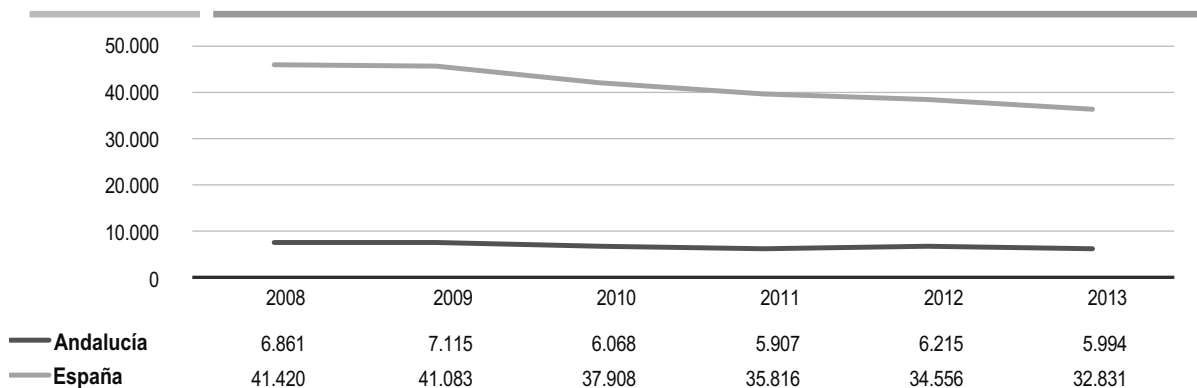
Las órdenes de protección incoadas en los Juzgados especializados de Violencia sobre la Mujer con jurisdicción en Andalucía en 2013 fueron 5.994, lo que representa un 18,3% de la totalidad de las órdenes de protección incoadas en España (32.831). Esto sitúa a Andalucía como la Comunidad Autónoma con mayor número de órdenes de protección incoadas, seguida de la Generalitat de Cataluña (5.403), la Comunidad de Madrid (5.109) y la Comunidad Valenciana (4.056).

El número de órdenes de protección incoadas en Andalucía en 2013 ha sido un 3,5% inferior al de 2012 (221 órdenes de protección menos). A nivel estatal el número de órdenes de protección incoadas ha descendido un 5%.

De las 5.994 órdenes de protección incoadas en Andalucía en 2013, se acordaron 3.770 por los Juzgados especializados en Violencia sobre la Mujer, un 62,9% del total, y 2,1 puntos porcentuales menos que en 2012. En España se acordaron un 59% del total de las órdenes de protección incoadas, 0,2 puntos porcentuales menos que en 2012.

Por provincias, las órdenes se han incrementado en todas las provincias andaluzas a excepción de Granada, Huelva y Jaén. Sevilla, Málaga y Cádiz aúnan cerca del 67% de las órdenes de protección incoadas.

Gráfico 3.9.4. Evolución de las Órdenes de Protección incoadas en los Juzgados de Violencia sobre la Mujer (JVM) en Andalucía y España. Periodo 2008-2013



Nota: Se consideran tanto los Juzgados exclusivos de violencia sobre la mujer como los que compatibilizaron el conocimiento de esta materia con otras
Fuente: Consejo General del Poder Judicial



3.9.5. Evolución del número de mujeres Fallecidas por violencia de género ejercida por su pareja o expareja

Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales

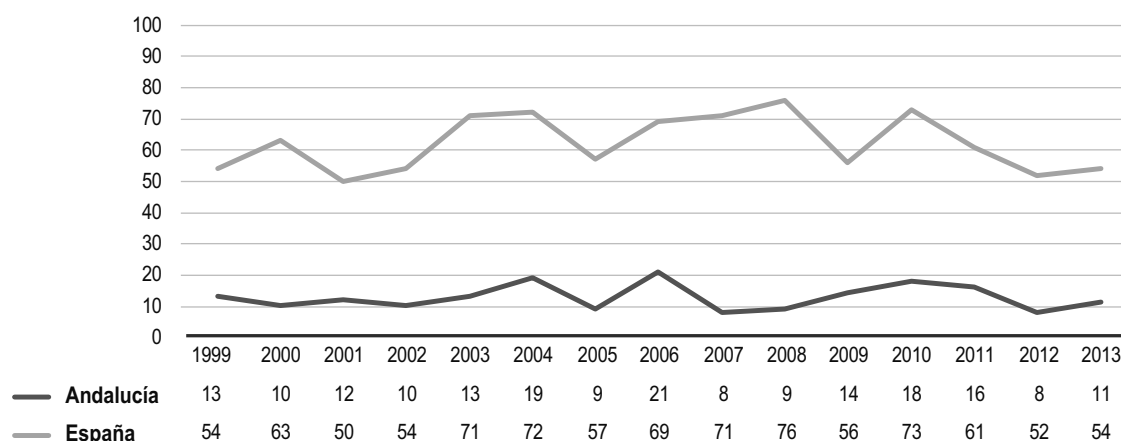
En 2013 fallecieron en Andalucía 11 mujeres como consecuencia de la violencia de género, un 20% del total de las fallecidas por violencia de género en España (54). Este dato, en Andalucía, en términos absolutos supone un aumento del 37,5% respecto al año anterior.

De las mujeres fallecidas en Andalucía, tres habían denunciado, lo que supone un 27,2% del total de las fallecidas. A nivel nacional el 20,4% de las fallecidas había presentado previamente una denuncia. Ambos datos han aumentado con respecto al año 2012 (en Andalucía habían denunciado un 27% y a nivel nacional un 19,2%).

Las Comunidades Autónomas con una mayor tasa de muertes por millón de mujeres mayores de 15 años en 2013 son: Castilla la Mancha (4,5), Baleares (4,2), Comunidad Valenciana (4,1), Canarias (2,2), Cantabria (3,8), Castilla y León (3,5), Aragón (3,4) y Andalucía (3,1).

Gráfico 3.9.5.

Evolución de las mujeres Fallecidas por violencia de género ejercida por su pareja o expareja en España y Andalucía. Periodo 1999-2013



Fuente: Sistema de Información del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia. Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales

Desde 1999, la media de homicidios por violencia de género ha sido, a nivel nacional, de 62 mujeres, y en Andalucía, de 12. El dato menos favorable de la serie en Andalucía es el de 2006, con 21 mujeres fallecidas y las cifras más bajas, las de 2007 y 2012, años en que el número de mujeres asesinadas fue de 8. En el conjunto de España, el menor número de muertes que el registrado en 2012, 52, y el más alto el de 2008, con 76 mujeres fallecidas.

3.9.6. Prestaciones de maternidad y paternidad concedidas en Andalucía

Las prestaciones concedidas por permiso de maternidad en Andalucía durante el año 2013 sumaron un total de 50.844, de las cuales el 98,8% fueron disfrutadas en exclusiva por la madre y el 1,2% se compartieron con el padre u otro/a progenitor/a de forma simultánea o sucesiva con la de la madre, en los términos que establece la ley.

En Andalucía se concedieron el 17,6% del total de las prestaciones de maternidad a nivel nacional, proporción que se mantiene igual que en años anteriores y que es similar a la cifra de mujeres censadas en Andalucía con respecto al total de España.

En relación al año 2012 en Andalucía, los permisos de maternidad disfrutados en exclusiva por las madres han disminuido en un 3,5%, sin embargo, esta reducción es menor en el caso de los permisos disfrutados de manera compartida por el padre u otro/a progenitor/a, situándose en el 2,7%. Aunque no existe una relación estrictamente proporcional entre el número de nacimientos y las prestaciones por maternidad concedidas, el descenso del 5,9%¹⁵ en los nacimientos registrados en Andalucía entre los años 2012 y 2013 tiene incidencia en el descenso del número de prestaciones concedidas.

En cuanto a la prestación por permiso de paternidad, la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, reconoció a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social. El permiso concedido actualmente es de 13 días a cargo de la Seguridad Social, adicionales a los dos días por nacimiento que ya existían.

En Andalucía se concedieron en 2013 un total de 37.138 prestaciones por paternidad, que suponen una disminución de un 2,2% con respecto al año anterior, proporcionalmente menor a los descensos sufridos en el volumen de permisos de maternidad concedidos. A nivel nacional, en relación con el volumen total de prestaciones por paternidad, las concedidas en Andalucía representan el 15,6% del total.

15 Fuente: IECA. Movimiento Natural de la Población.



3.10. Vivienda y Transporte

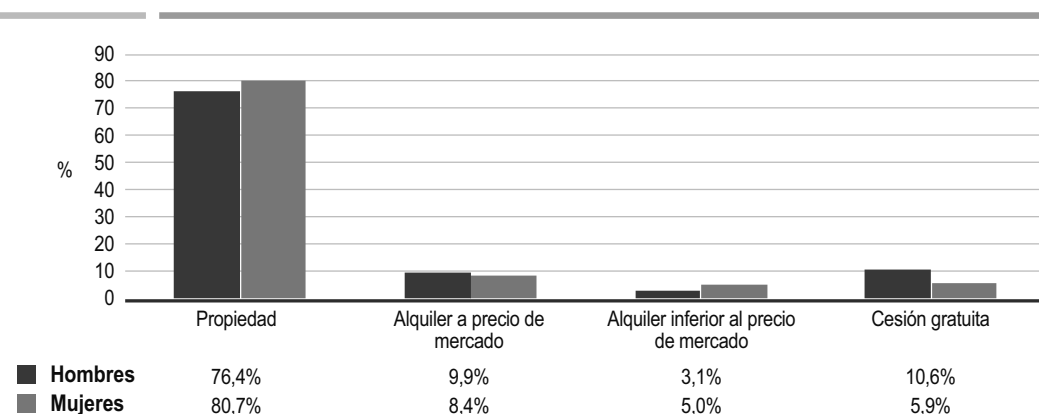
3.10.1. Regímenes de tenencia de la vivienda principal en Andalucía

Consejería de Fomento y Vivienda

La Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) ofrece datos sobre los regímenes de tenencia de la vivienda principal, que pueden ser propiedad, alquiler a precio de mercado, alquiler a precio inferior de mercado y cesión gratuita.

Los últimos datos disponibles de la ECV, correspondientes a 2013, muestran que un 76,4% de los hombres y un 80,7% de las mujeres tenían su vivienda principal en régimen de propiedad. Un 9,9% de los hombres y un 8,4% de las mujeres vivían en una vivienda de alquiler a precio de mercado, y un 3,1% de los hombres y un 5% de las mujeres vivían en alquiler a precio inferior de mercado. El último tipo de tenencia, la cesión gratuita, es el régimen en el que se encuentra el 10,6% de los hombres y el 5,9% de las mujeres.

Gráfico 3.10.1. Hogares según régimen de tenencia de la vivienda principal y sexo en Andalucía. Año 2013



Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Explotación para Andalucía de la Encuesta de Condiciones de Vida del INE

Observando la evolución de los datos de la ECV respecto a 2011, se puede apreciar que el porcentaje de mujeres que tienen la vivienda principal en propiedad disminuye 2,3 puntos porcentuales y que el porcentaje de hombres también disminuye en 10,2 puntos porcentuales.

El alquiler inferior a precio de mercado aumenta tanto en mujeres como en hombres, en 1,7 puntos porcentuales y 1 punto porcentual respectivamente. En cuanto al alquiler a precio de mercado, éste aumenta discretamente en 0,8 puntos porcentuales en el caso de las mujeres, siendo mucho más relevante el incremento en el caso de los hombres, que pasa de un 6% a un 9,9%.

En la categoría de cesión gratuita, el porcentaje de hombres se incrementa considerablemente en 5,3 puntos porcentuales, pasando del 5,3% al 10,6 sobre el total de regímenes mientras que el dato para las mujeres desciende en 0,2 puntos porcentuales.

3.10.2. Hogares en régimen de propiedad según sexo y grupo de edad

Consejería de Fomento y Vivienda

Teniendo en cuenta que el régimen de tenencia en propiedad es el más frecuente tanto en mujeres como en hombres, con un 80,7% y un 76,4% respectivamente, se realiza una comparativa por rangos de edad.

A mayor edad, es más frecuente el régimen de propiedad, tanto para hombres como para mujeres en la franja de 45 a 65 años, el porcentaje de propietarios alcanza el 82,9%, 5,8 puntos porcentuales menos que en 2011. Por tanto, la diferencia en puntos porcentuales entre los hombres y mujeres con vivienda en propiedad se sitúa en 1,9 en 2013 frente a los 6,7 de 2011 en este tramo etario.

En la franja de edad de 30 a 44 años, el porcentaje de mujeres propietarias, 79,9%, supera al de hombres propietarios, 65,3%, no obstante ambas cifras son inferiores a las de 2011 (82,8% y 80,6%, respectivamente).

En la franja de 65 y más años el porcentaje de propietarios, de 92,2%, disminuye con respecto a 2011 en tres puntos porcentuales. En cuanto a las propietarias, el porcentaje disminuye, pasando de 92,4% en 2011 al 89% en 2013.

3.10.3. Personas beneficiarias del Plan Concertado de Vivienda y Suelo según sexo

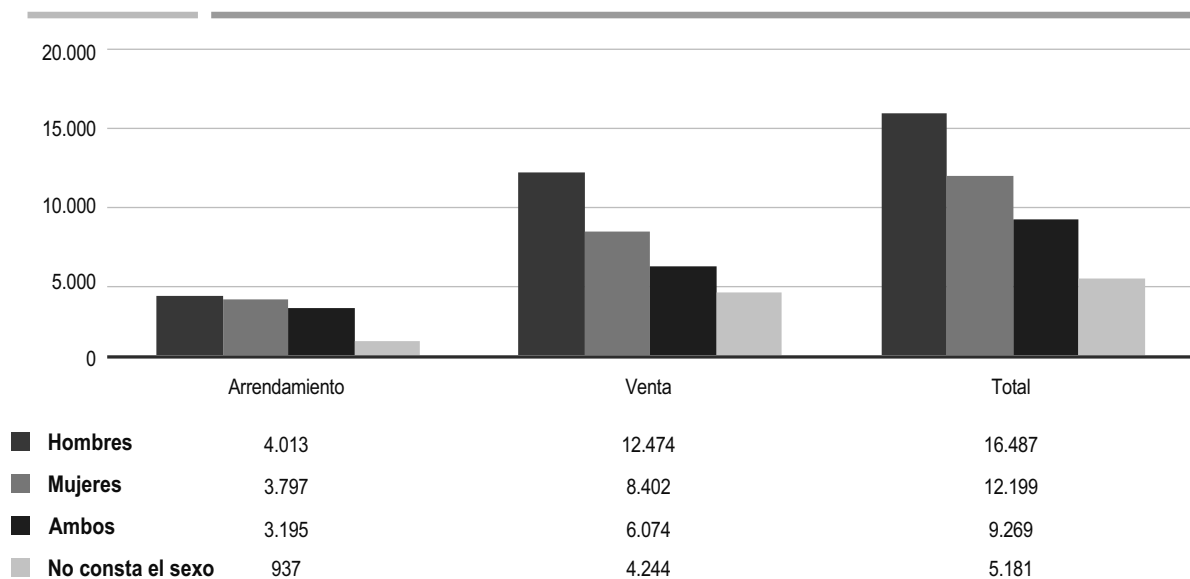
Consejería de Fomento y Vivienda

Según los datos acumulados a junio de 2014, del total de 43.136 personas beneficiarias del Plan Concertado de Vivienda y Suelo 2008-2012, un 38,9% son hombres solos, un 28,2% mujeres solas, un 21,5% beneficiarios conjuntos, hombres y mujeres; y no constaba el sexo en un 12% de los casos. Con respecto a los datos acumulados a junio de 2013, la diferencia entre beneficiarios y beneficiarias se ha reducido de 11,1 puntos porcentuales a 10,7.

En función del régimen de tenencia, en arrendamiento hubo un total de 11.942 personas beneficiarias, de las cuales, el 33,6% son hombres solos, el 31,8% mujeres solas, el 26,7% beneficiarios mujeres y hombres conjuntamente, y no constaba el sexo en un 7,8% de los casos. Con respecto a los datos acumulados a junio de 2013, la diferencia entre beneficiarios y beneficiarias se ha reducido de 3,1 puntos porcentuales a 1,8.



Gráfico 3.10.3. Personas beneficiarias del Plan Concertado de Vivienda y Suelo según sexo. Periodo 2008-2014



Nota: Datos acumulados a junio de 2014
Fuente: Consejería de Fomento y Vivienda

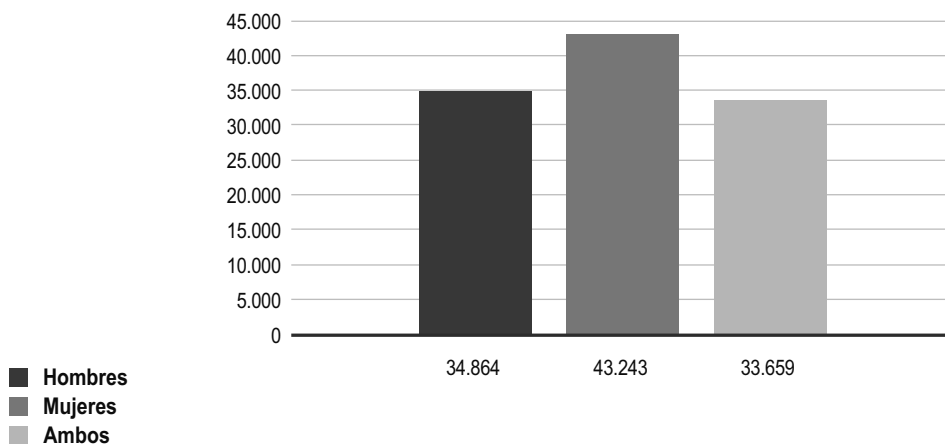
Por su parte, en el régimen de propiedad, 31.194 personas resultaron beneficiarias. De ellas, el 40% son hombres, un 26,9% mujeres, un 19,5% hombres y mujeres de manera conjunta y en el 13,6% de los casos no consta el sexo. Con respecto a los datos acumulados a junio de 2013, la diferencia entre beneficiarios y beneficiarias se ha reducido de 13,8 puntos porcentuales a 13,1.

3.10.4. Inscripciones de demandantes de viviendas protegidas en los Registros Municipales según sexo

Consejería de Fomento y Vivienda

Los Registros municipales de demandantes de vivienda protegida comenzaron a funcionar en junio de 2009 y desde esa fecha hasta el 30 de junio de 2014, se han inscrito un total de 111.766 solicitudes de demandantes. De éstas, un 31,1% fueron cursadas por hombres a título individual o junto a otros hombres, un 38,8% por mujeres solas o con otras mujeres y el 30,1% restante de manera conjunta por un hombre y una mujer.

Gráfico 3.10.4. Inscripciones de demandantes de VPO en el Registro Municipal de Demandantes de Viviendas Protegidas según sexo en Andalucía. Periodo 2009-2014



Nota: Datos de junio de 2009 a junio de 2014. Algunos Ayuntamientos de Andalucía no están incluidos en el Registro
Fuente: Consejería de Fomento y Vivienda. Registro Municipal de Demandantes de Viviendas Protegidas

Respecto a los datos a 31 de agosto de 2013, el porcentaje de mujeres solicitantes sobre el total de personas demandantes ha descendido en 0,1 puntos porcentuales, el de hombres en 0,6 puntos, y las solicitudes cursadas por ambos crecen en 0,8 puntos porcentuales.

3.10.5. Personas heridas en accidente de tráfico según sexo y edad en Andalucía

Consejería de Fomento y Vivienda

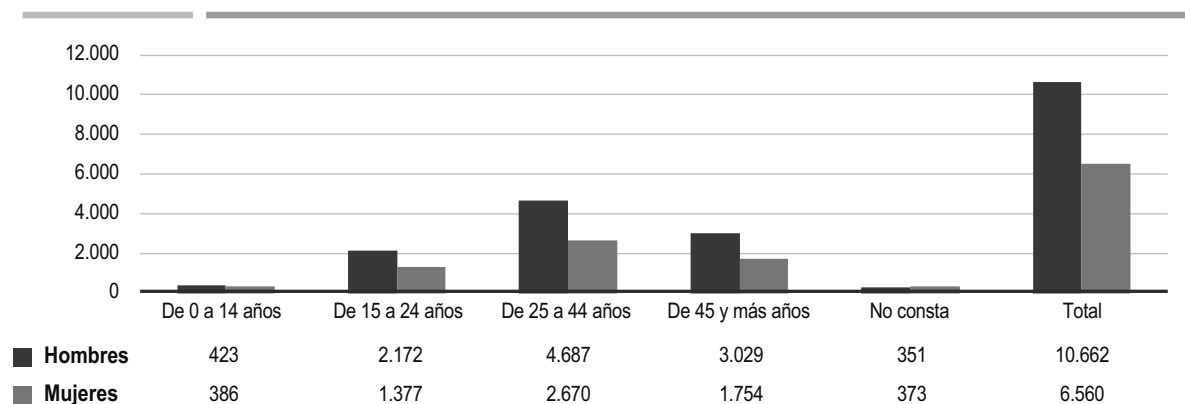
Según los datos del Censo de personas conductoras de la Dirección General de Tráfico del Ministerio del Interior, el total de personas conductoras en Andalucía a 31 de diciembre de 2012 ascendía a 4.740.517, cifra que representa un 0,8% más que en 2011. Del total, el 60,5% eran hombres y el 39,5%, mujeres. Estos datos suponen un pequeño incremento en la proporción de mujeres conductoras de 0,2 puntos porcentuales.

Según los datos de la Dirección General de Tráfico, en 2012 los accidentes de tráfico produjeron en Andalucía un total de 17.222¹⁶ personas heridas, de las cuales el 61,9% fueron hombres y 38,1% mujeres, frente al total de 17.094 en 2011, con una distribución de 62,4% de hombres y 37,6% de mujeres.

16 No se han tenido en cuenta las 296 personas cuyo sexo no aparece registrado.



Gráfico 3.10.5. Personas heridas en accidente de tráfico según edad y sexo en Andalucía. Año 2012



Fuente: Ministerio del Interior. Dirección General de Tráfico

Si se analiza el número de personas heridas por edad y sexo, la franja que muestra un mayor número de víctimas es la de 25 a 44 años, 7.357 personas, de las que un 63,7% son hombres. Las personas heridas en este grupo de edad representan un 42,7% del total, el 44% del total de víctimas de sexo masculino y el 40,7% de las de sexo femenino.

El siguiente grupo de edad es cuanto a número de personas heridas es el de 45 y más años, 4.783 personas, de las cuales un 63,3% son hombres. Las personas heridas de este grupo de edad suponen el 27,8% del total, siendo un 28,4% del total de hombres y un 26,7% del de mujeres, respectivamente.

El tercer grupo de edad en el número de víctimas heridas es el de 15 a 24 años, que con 3.549 heridos supone el 20,6% del total de víctimas. De ellas, el 61,2% son hombres, suponiendo el 20,4% del total de hombres heridos, mientras que las mujeres heridas en esta franja de edad, representan el 21% del total de mujeres heridas en accidentes.

Entre los años 2004 y 2012, el número de personas heridas como consecuencia de un accidente de tráfico se ha reducido un 21% en Andalucía pasando de 22.163 en 2004 a 17.518 en 2012, reducción que entre los hombres ha sido del 28,2% y entre las mujeres del 10,4%.

Cuando se calcula la evolución de los porcentajes de hombres y mujeres heridos sobre el total, se observa que de una proporción del 67% de hombres heridos y el 33% de mujeres heridas en el año 2004, se ha pasado en 2012 a una composición por sexo del 61,9% y 38,1%, respectivamente.

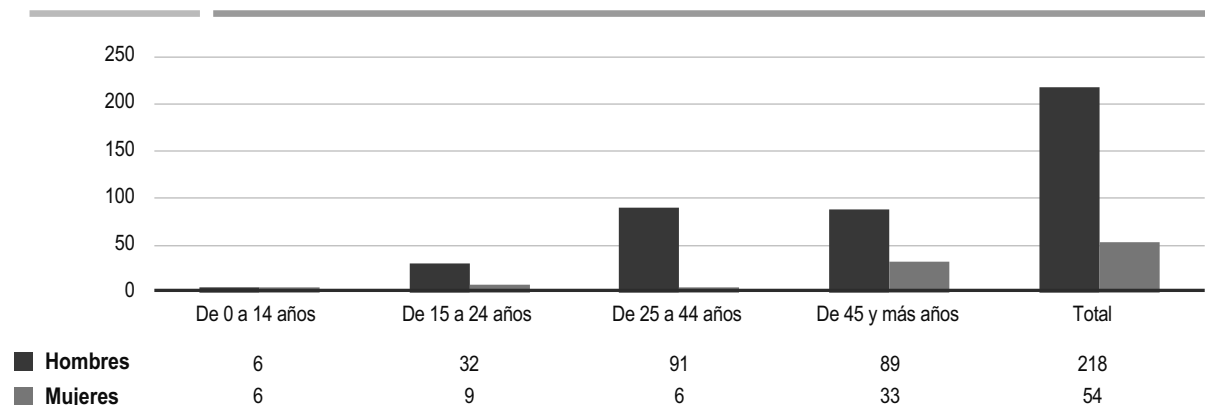
La reducción más importante en el número de personas heridas se produjo entre los años 2007 y 2008, un 11,2%, mientras que entre los años 2009 y 2010 la reducción ha sido de un 8,4%. Sin embargo entre los años 2011 y 2012 se ha producido un incremento del número de personas heridas de un 0,7%.

3.10.6. Personas Fallecidas en accidente de tráfico según edad y sexo en Andalucía

Consejería de Fomento y Vivienda

El gráfico siguiente muestra el número de personas fallecidas en Andalucía como consecuencia de un accidente de tráfico. El resultado para el año 2012 fue de 272 personas fallecidas, 22 personas menos que el año anterior, de las cuales un 80,1% fueron hombres y un 19,9% mujeres.

Gráfico 3.10.6. Personas Fallecidas en accidente de tráfico según edad y sexo en Andalucía. Año 2012



Nota: El cómputo de víctimas mortales se realiza a 24 horas
Fuente: Ministerio del Interior. Dirección General de Tráfico

El análisis de los datos sobre víctimas mortales según el grupo de edad muestra que el mayor número de personas fallecidas se registra en la cohorte de 45 y más años, con un total de 122 personas fallecidas, un 44,9% del total de las víctimas, de las cuales el 73% son hombres y el 27% son mujeres. El siguiente segmento con mayor siniestralidad es el de las personas de 25 a 44 años, con 97 víctimas, un 35,7% del total, de las cuales un 93,8% son hombres y un 6,2% son mujeres.

La franja que registra un mayor número de mujeres fallecidas sobre el total de mujeres es el grupo de 45 y más años, con un 61,1% del total de mujeres fallecidas. Entre los hombres, la franja de 25 a 44 años concentra el 41,7% de los hombres fallecidos.

La evolución de las personas fallecidas por accidente de tráfico, de 718 en 2004 a 272 de 2012, supone una reducción del 62,1% (del 62,2% de hombres fallecidos y del 62% de mujeres). Esta evolución no ha variado sustancialmente las proporciones de hombres y mujeres fallecidos sobre el total de víctimas. Así, de las personas fallecidas en 2004, un 80,2% eran hombres y un 19,8% mujeres, y en 2012 fue del 80,1% y del 19,9% respectivamente.

Observando el gráfico anterior se aprecia también que se ha producido una disminución de 22 víctimas mortales entre 2011 y 2012, en total un 7,5%, con un decremento de 16 fallecidos entre los hombres y una reducción de 6 víctimas mortales entre las mujeres.



3.11. Agricultura y Pesca

3.11.1. Ayudas directas de la Política Agrícola Común según sexo y edad

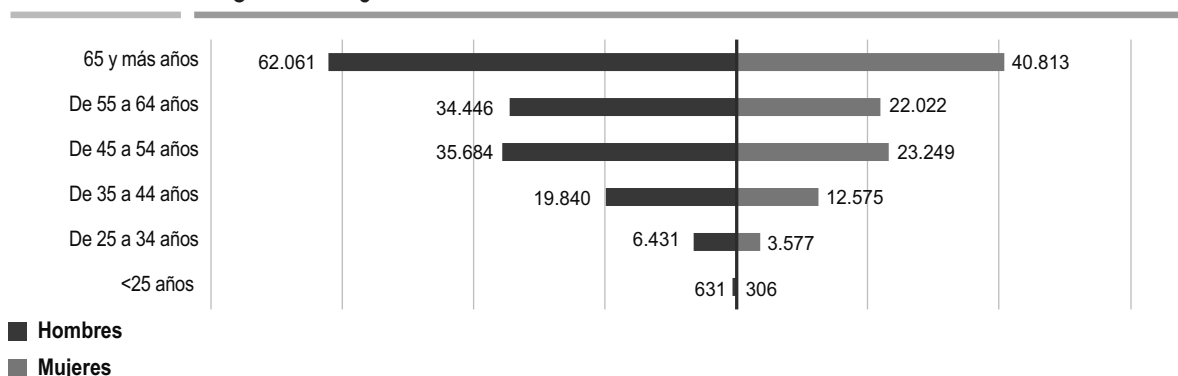
Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural

En 2013, el 39,2% de las personas físicas receptoras de ayudas directas de la Política Agrícola Común fueron mujeres, 2 puntos porcentuales por encima de la cifra alcanzada el año anterior. El número de hombres receptores también ha experimentado un aumento en términos absolutos, pasando de 154.501 a 159.093, aunque en términos relativos ha descendido 2 puntos porcentuales.

En lo que respecta a las receptoras jóvenes (menores de 35 años), éstas representan el 35,5% del total de personas beneficiarias jóvenes, frente al 36,4% del año anterior, lo que supone un descenso de 0,9 puntos porcentuales.

Por el contrario, las receptoras mayores de 55 años representan en 2013 el 39,4% de su tramo de edad, mientras que en 2012 fueron el 36,6%, produciéndose un aumento de 2,8 puntos porcentuales.

Gráfico 3.11.1. Personas receptoras de ayudas directas de la Política Agrícola Común según edad y sexo en Andalucía. Año 2013



Fuente: Declarantes de la Solicitud Única de la PAC año 2013

3.11.2. Titularidad de explotaciones ganaderas según sexo y tipo de ganado

Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural

El subsector ganadero sigue presentando en 2013 una escasa presencia de mujeres titulares de las explotaciones ganaderas, pese a haber experimentado un leve ascenso con respecto a 2012. Así, en 2013 el 14,4% de las explotaciones ganaderas eran de titularidad femenina, frente al 14% en 2012. Esto supone un aumento de 0,4 puntos porcentuales, la mitad del aumento experimentado entre 2011 y 2012, que fue de 0,8 puntos porcentuales.

Este leve aumento en la titularidad de mujeres se produce en detrimento de la titularidad de hombres y de personas jurídicas en 0,2 puntos porcentuales cada una, situándose en 2013 en un 77,4% y un 8,2% respectivamente.

En función del tipo de ganado, la explotación más frecuente en Andalucía sigue siendo la equina, que supone un 55,1% del total. El 60% de los hombres titulares de una explotación ganadera lo es de una explotación equina, porcentaje que es del 43,3% en el caso de las mujeres; lo que supone un incremento de 2 puntos porcentuales con respecto a 2012. En cuanto a la distribución por sexo de la titularidad de estas explotaciones, un 84,3% corresponde a hombres (85% en 2012) y un 11,3% a mujeres (10,6% en 2012), lo que supone en el caso femenino un incremento de 0,8 puntos porcentuales con respecto a 2012.

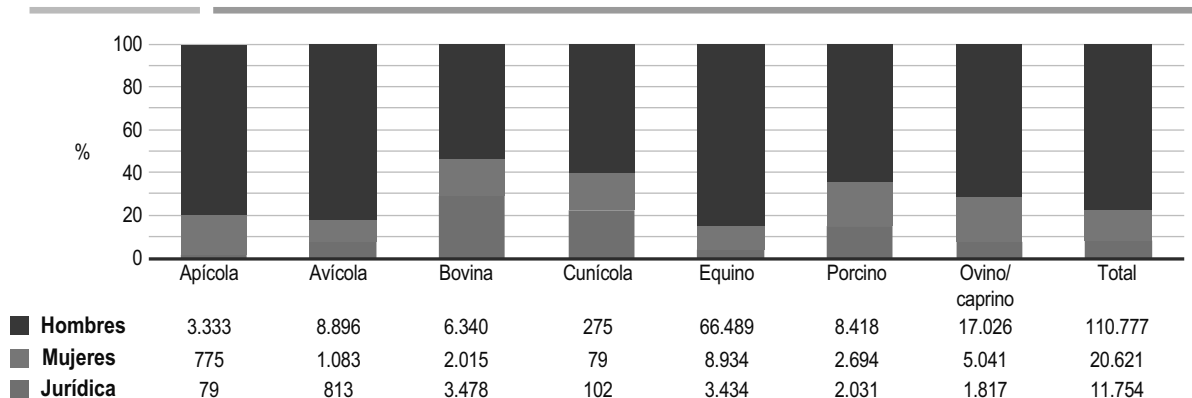
El segundo tipo de explotación en importancia sigue siendo la ovina/caprina, con un 16,7% del total de explotaciones, siendo éstas de titularidad masculina en un 71,3% y femenina en un 21,1%, no habiéndose producido modificación alguna con respecto al año anterior.

El tercer tipo de explotación por importancia es la porcina (9,2% del total), siendo la titularidad masculina del 64% (63,7% en 2012) y la femenina del 20,5% (20,4% en 2012), por lo que se han mantenido estos porcentajes sin variaciones significativas con respecto al año 2012.

En cuanto al resto de explotaciones, los porcentajes de titularidad femenina sobre cada tipo de explotación se han mantenido en proporciones bastante similares a las del año 2012. Así, las mujeres en 2013 poseían la titularidad de un 18,5% de las explotaciones apícolas (18,4% en 2012), un 10% de las explotaciones avícolas (10,4% en 2012), un 17% de las explotaciones bovinas (16,6% en 2012) y un 17,3% de las explotaciones cunícolas (18% en 2012).

La distribución por sexo no presenta variaciones significativas con respecto a 2012, destacando el aumento en titularidad femenina de las explotaciones equinas, con un aumento de 0,8 puntos porcentuales. Hay que destacar asimismo el descenso de los porcentajes de titularidad femenina de las explotaciones cunícola y avícola, en 0,7 y 0,4 puntos porcentuales respectivamente.

Gráfico 3.11.2. Titularidad de las explotaciones ganaderas según tipo de ganado y sexo en Andalucía. Año 2013



Nota: Datos a enero de 2014

Fuente: Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural. SIGGAN (Sistema de Información para la Gestión Ganadera Andaluza)



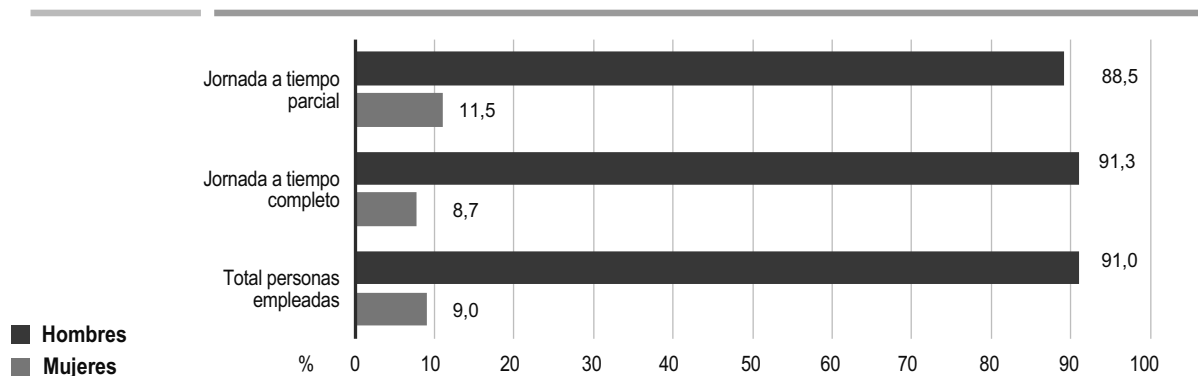
3.11.3. Distribución del empleo generado en acuicultura según sexo y tipo de jornada

Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural

En cuanto al empleo en el subsector acuícola, el empleo femenino en 2013 asciende al 9,8% mientras que el masculino alcanza el 90,2% del total de este subsector. Respecto a 2012 se ha producido un aumento en las mujeres de 0,7 puntos porcentuales y un descenso en los hombres en la misma proporción.

Por tipo de jornada, las mujeres realizan mayoritariamente jornadas a tiempo completo (un 83,9% de total de mujeres empleadas), si bien en el conjunto del empleo a jornada completa sólo representan el 9,8%, el mismo porcentaje que en el trabajo a jornada parcial.

Gráfico 3.11.3. Empleo generado en acuicultura según tipo de jornada y sexo en Andalucía. Año 2013



Fuente: Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural

3.12. Medio Ambiente

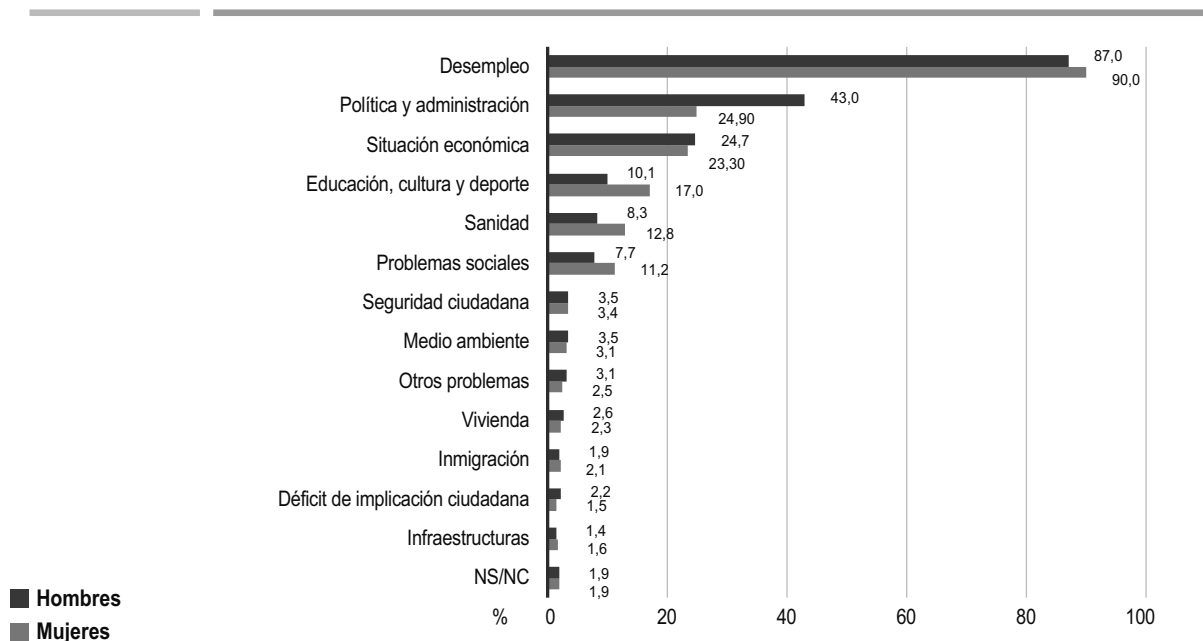
3.12.1. Grado de preocupación por el medio ambiente en Andalucía en relación con otros problemas

Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio

El EcoBarómetro analiza las distintas dimensiones de la conciencia ambiental mediante una encuesta anual dirigida a la población andaluza mayor de 18 años.

Al objeto de enmarcar el medio ambiente en el contexto social se solicita a las personas encuestadas que determinen de forma abierta una lista de los problemas más importantes que, a su juicio, afectan a la sociedad andaluza. Las respuestas dadas se agrupan en las diez categorías según áreas temáticas que se exponen en el gráfico.

Gráfico 3.12.1. Percepción de los problemas más importantes de Andalucía. Año 2013



Fuente: EcoBarómetro de Andalucía 2013 de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio y el Instituto de Estudios Sociales Avanzados del Consejo Superior de Investigaciones Científicas

Siguiendo la tendencia de anteriores consultas, el desempleo destaca como el principal problema para la ciudadanía andaluza, siendo indicado como tal tanto por hombres (87%) como por mujeres (90%).

En cuanto al segundo problema más importante, destaca el relacionado con la política y la administración (corrupción, mal gobierno, incompetencia de la clase política, etc.). No obstante, hay que señalar que este problema es considerado como el segundo más importante por el 43% de los hombres encuestados y por el 24,9% de las mujeres encuestadas.



En relación con la situación económica en general, constituye el tercer problema más importante de Andalucía, manteniéndose en torno al 24% tanto para los hombres (24,7%) como para las mujeres (23,3%).

En el contexto general, los problemas ambientales siguen registrando unos valores a la baja, menores que en el Ecobarómetro (en adelante EBA) 2011, con similar orden de preocupación en mujeres (3,1%) que en hombres (3,5%).

3.12.2. Conocimiento específico sobre cuestiones ambientales

Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio

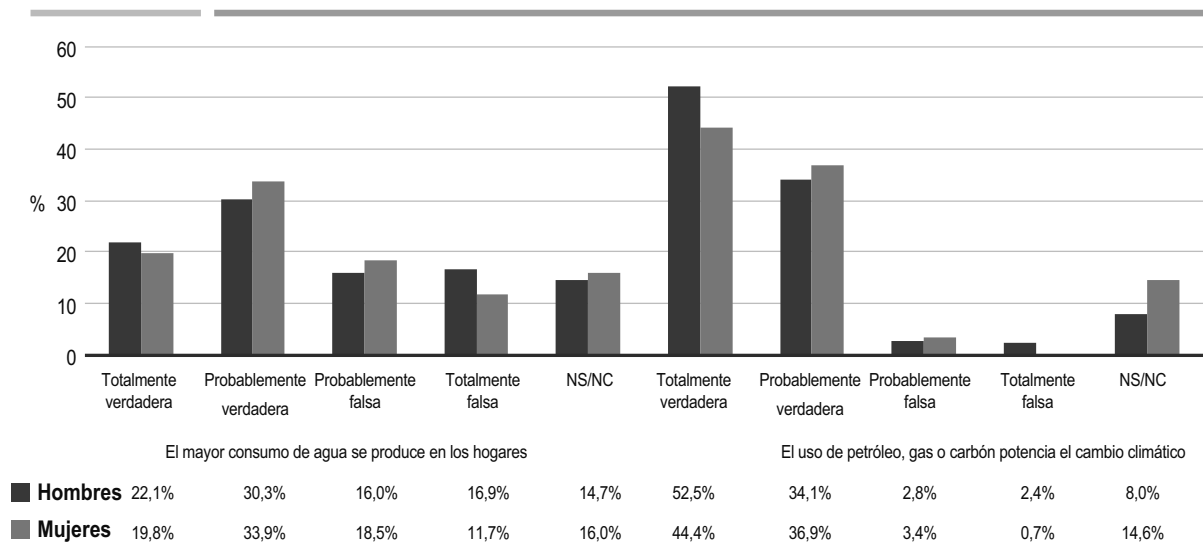
Como en ediciones anteriores, se trata de evaluar el nivel de conocimiento específico sobre determinados temas, como son: la distribución del consumo de agua entre sectores, las causas del cambio climático, la existencia de instalaciones de almacenaje de residuos nucleares en Andalucía y la evolución de la superficie forestal en España. La citada evaluación consiste en analizar el nivel de aciertos en las respuestas de las personas encuestadas, ante cuatro afirmaciones que se les presentan a modo de test, permitiendo comprobar hasta qué punto el grado de conocimiento se sustenta o no sobre bases reales.

Respecto a la distribución del consumo de agua, según los datos aportados por la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio en su página web, la agricultura de regadío es el uso que mayor volumen de agua consume, con el 81,2% del total. El consumo de agua urbano representa el 15,7% del total en el conjunto de Andalucía. Para testar si la población andaluza conoce el protagonismo que tiene el regadío en la distribución del uso del agua, se ha pedido que se opine sobre la veracidad o falsedad de la siguiente afirmación “el conjunto de los hogares consume más agua que la agricultura”.

El porcentaje de respuestas correctas a este indicador desde el inicio de la serie histórica en 2001, ha oscilado entre el 15% y el 20%, dando cuenta del desconocimiento generalizado de la población sobre este tema. En el EBA 2013 la mayoría de las personas encuestadas siguen inclinadas a pensar que el uso urbano es el principal consumidor de agua en Andalucía y sólo un 14,2% considera falsa la sentencia propuesta, siendo el porcentaje de respuestas correctas en mujeres, del 11,7% menor al de los hombres que es el 16,9%.

De las cuatro cuestiones planteadas en el EBA, la más conocida por las personas encuestadas sigue siendo el efecto del consumo de combustibles fósiles en el cambio climático. En la edición EBA 2013 aumenta el porcentaje de aciertos, ya que el 48,3% de las personas encuestadas considera cierta la afirmación según la cual “cada vez que utilizamos carbón, petróleo o gas se potencia el cambio climático”. El porcentaje de aciertos es mayor entre los hombres, con un 52,5%, que entre las mujeres que aciertan en un 44,4% de los casos.

Gráfico 3.12.2.1. Grado de conocimiento sobre diversas cuestiones ambientales según sexo (I). Año 2013



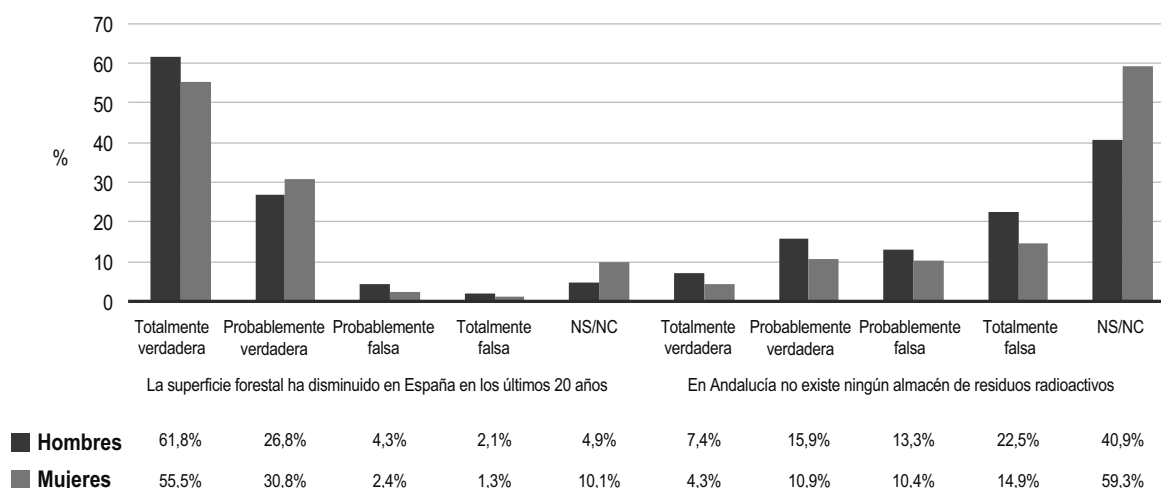
Fuente: Ecobarómetro de Andalucía 2013 de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio y el Instituto de Estudios Sociales Avanzados del Consejo Superior de Investigaciones Científicas

El desconocimiento sobre la existencia de un almacén de residuos radioactivos en Andalucía, concretamente el situado en el municipio cordobés de Hornachuelos, se agrava en esta edición del EBA 2013 con peores resultados: casi la mitad (50,2%) no contesta a la pregunta, siendo el NS/NC el 59,3% entre las mujeres. Sólo un 18,6% ha indicado que efectivamente existe tal instalación en Andalucía, siendo el porcentaje de aciertos mayor entre los hombres (22,5%) que entre las mujeres (14,9%).

La mayoría de la población andaluza encuestada considera erróneamente que “la superficie forestal ha disminuido en España en los últimos veinte años”; un 58,6% cree que esta afirmación es verdadera y la creencia es más frecuente entre quienes residen en el litoral mediterráneo, un 70,9%. No obstante, según los datos de seguimiento de masas forestales en España la superficie forestal ha aumentado en un 15% en las últimas décadas. Estos datos podrían referirse (adicionalmente) a Andalucía, donde contamos con sistemas de seguimiento de la evolución de los usos y ocupación de suelos referentes a nivel nacional y europeo. En los últimos 50 años la superficie forestal arbolada se ha incrementado en Andalucía en 390.000 ha. El porcentaje de aciertos al considerar falsa o probablemente falsa la afirmación es solo del 6,4% en hombres y 3,7% en mujeres



Gráfico 3.12.2.2. Grado de conocimiento sobre diversas cuestiones ambientales según sexo (II). Año 2013



Fuente: EcoBarómetro de Andalucía 2013 de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio y el Instituto de Estudios Sociales Avanzados del Consejo Superior de Investigaciones Científicas

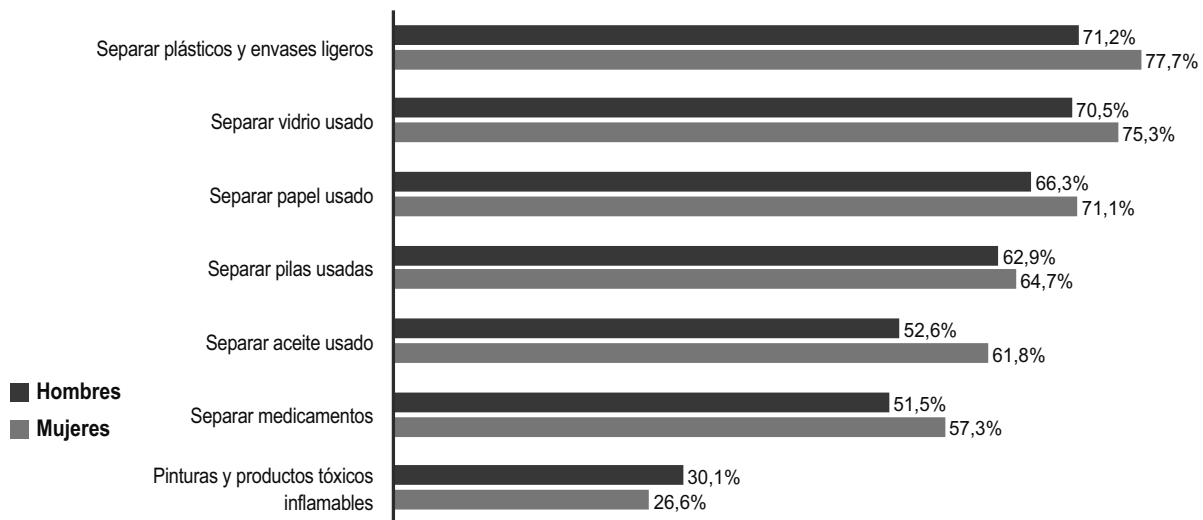
En resumen, a la luz de los datos proporcionados por el EBA 2013, se siguen manteniendo los resultados en cuanto al nivel relativamente bajo de conocimiento de la población andaluza, tanto hombres como mujeres, sobre temas ambientales, siendo sólo aceptable en lo que se refiere a los efectos del consumo de combustibles fósiles sobre el cambio climático.

3.12.3. Disposición ante diversas conductas proambientales

Separar los residuos domésticos para su reciclaje es la práctica cotidiana que tanto andaluces como andaluzas identifican en mayor medida con la protección del medio ambiente. A continuación se profundiza en el tipo de residuos que clasifican para su reciclaje, con qué frecuencia realizan esta práctica y si la disposición conductual se encuentra condicionada por la disponibilidad de contenedores específicos para la recogida selectiva.

Los resultados muestran cómo el reciclaje de determinados productos está incorporado a las rutinas domésticas de la población andaluza porque dicen separar los residuos de forma habitual para depositarlos en contenedores específicos. Este es el caso de los envases de plástico, donde el 77,7% de las mujeres y el 71,2% de los hombres separa; del vidrio, con un 75,3% de mujeres y 70,5% de hombres que clasifican; del papel, separado por 71,1% de las mujeres y el 66,3% de los hombres; y de las pilas, recicladas por el 64,7% de mujeres y el 62,9% de hombres.

Gráfico 3.12.3. Disposición conductual ante diversos comportamientos proambientales según sexo. Año 2013



Nota: Datos correspondientes a la opción de respuesta "lo hago con bastante frecuencia".

Fuente: Ecobarómetro de Andalucía 2013 de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio y el Instituto de Estudios Sociales Avanzados del Consejo Superior de Investigaciones Científicas

Por tanto, el porcentaje de mujeres recicladoras es mayor que el de los hombres en casi todos los casos, y las diferencias son también significativas en el tratamiento de los medicamentos (57,3% mujeres y 51,5% hombres) y del aceite usado 61,8% mujeres y 52,6% hombres. Ni en el reciclaje de pilas, ni en el de productos tóxicos, las mujeres muestran respuestas distintas a los hombres.

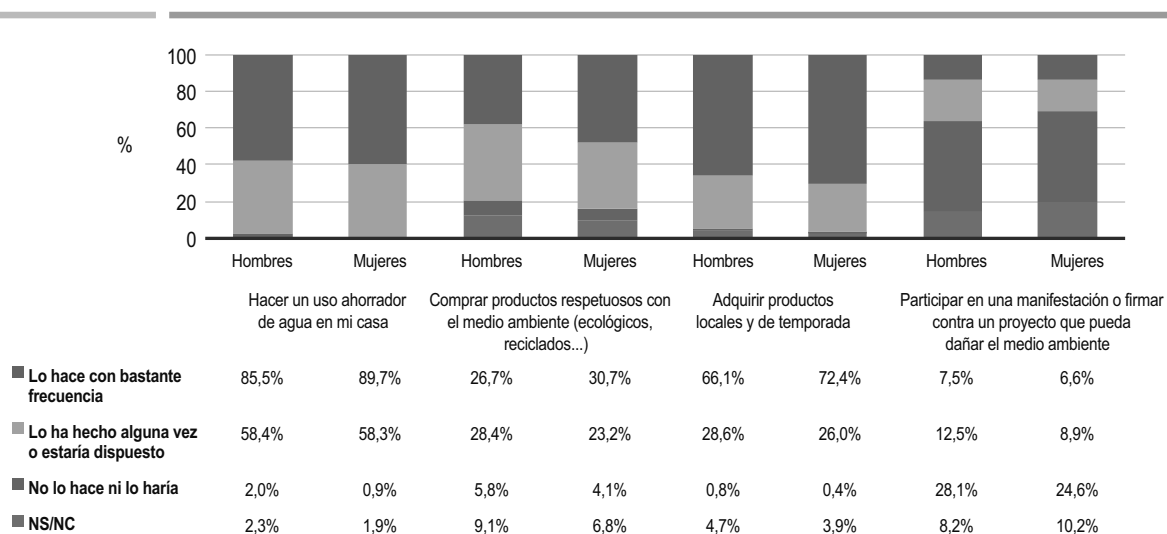
3.12.4. Conductas individuales ecológicamente responsables

Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio

Para medir la propensión de la población andaluza a realizar conductas proambientales se le ha preguntado por su disposición a llevar a cabo determinados comportamientos relacionados con la preservación del medio ambiente. El gráfico siguiente refleja el resultado obtenido en varias preguntas del cuestionario, ordenando las distintas conductas según la proporción de respuestas obtenidas.



Gráfico 3.12.4. Medidas proambientales adoptadas según sexo. Año 2013



Fuente: Ecobarómetro de Andalucía 2013 de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio y el Instituto de Estudios Sociales Avanzados del Consejo Superior de Investigaciones Científicas

En general las puntuaciones que corresponden a las mujeres son más altas en las prácticas asociadas al ámbito doméstico y en relación con el consumo responsable. Los productos locales y de temporada también son adquiridos con mayor frecuencia por las mujeres (72,4%). La participación de la ciudadanía andaluza en acciones colectivas a favor del medio ambiente, y el grado en que las personas encuestadas declaran haberlas llevado a cabo es algo superior en hombres que en mujeres.

3.12.5. Información ambiental

La información ambiental es un amplio concepto según se recoge en la Ley 27/2006 que establece las materias y temas relacionados con el medio ambiente, así como los derechos de acceso a este tipo de información. Desde la perspectiva de la ciudadanía, el EBA busca conocer la opinión que andaluces y andaluzas tienen sobre su nivel de información ambiental, qué fuentes de información son las más utilizadas y qué valoración les merecen las ofrecidas por la Junta de Andalucía y, sobre todo, qué temas centran sus intereses y sobre cuáles sitúan sus demandas informativas.

En ocasiones se utiliza el nivel de información ambiental de la ciudadanía como indicador de su interés por las cuestiones relacionadas con el medio ambiente. Con ello se puede incurrir en algunos sesgos, ya que no siempre interés e información están tan relacionados como se supone a priori. Por ejemplo, niveles altos de interés junto con niveles bajos de información pueden indicar que la oferta de los contenidos informativos no es suficiente o que los canales de información no son accesibles para la población general. Se analizan esas dos variables (interés e información) por separado.

Interés por las noticias relacionadas con el medio ambiente

En la segunda pregunta del cuestionario, se interroga a las personas encuestadas por el interés con el que siguen las noticias relacionadas con el medio ambiente. Considerando toda la población, el 45,1% de las mujeres y el 46,1% de los hombres declaran seguir las noticias relacionadas con el medio ambiente con bastante o mucho interés. En el lado opuesto, se encuentran el 28,5% de andaluces y andaluzas que se muestran poco o nada interesados/as por estos temas, participando ambos sexos en porcentajes parecidos. Las respuestas sobre el interés global en noticias sobre el medio ambiente en mujeres es algo superior que en hombres.

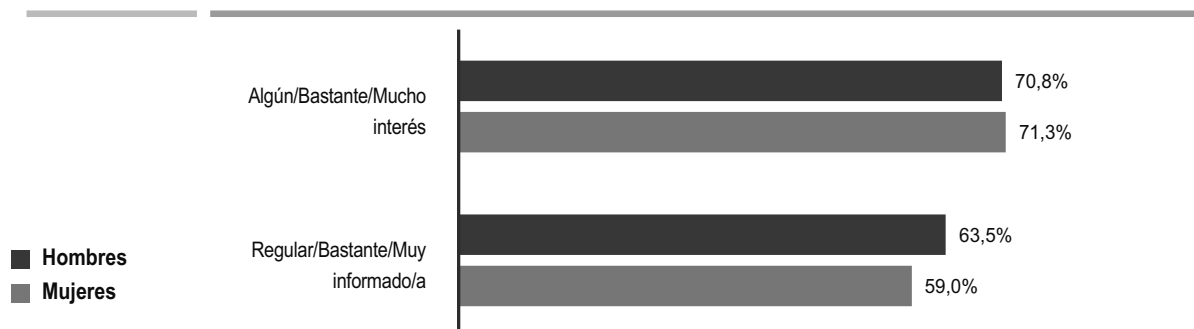
Percepción del nivel de información ambiental

Como viene siendo habitual desde el inicio de la serie histórica del EBA, una de cada cuatro personas en Andalucía declara estar bastante o muy informado/a sobre los temas ambientales (26,6%), si bien en el caso de las mujeres el porcentaje (23,1%) es menor que en hombres (30,1%). El grupo más numeroso continúa siendo el que valora con un “regular” su nivel de información ambiental (34,6%), mientras que quienes reconocen estar poco o muy poco informados suman el 38,3% de la muestra. En la percepción del nivel de información ambiental, los resultados apuntan a un nivel de información menor en mujeres que en hombres.

El análisis de los indicadores de interés e información ambiental muestra que, en términos generales, la población andaluza declara estar más interesada que informada en los temas de medio ambiente, percepción que se muestra tanto en mujeres como en hombres.

Gráfico 3.12.5.

Percepción del nivel de información ambiental según sexo. Año 2013



Fuente: Ecobarómetro de Andalucía 2013 de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio y el Instituto de Estudios Sociales Avanzados del Consejo Superior de Investigaciones Científicas



3.13. Turismo y Comercio

3.13.1. Ocupación en el sector comercial por situación profesional en Andalucía

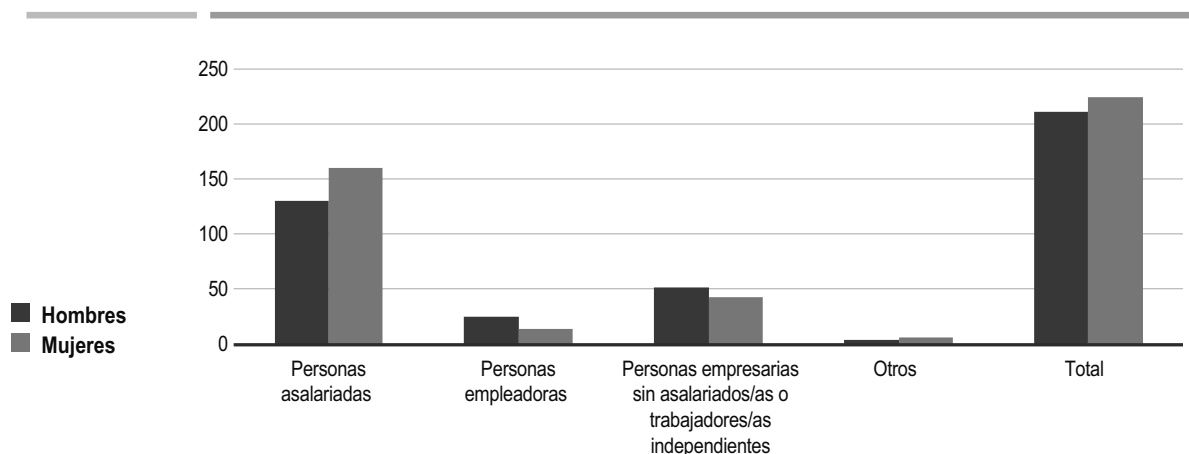
Consejería de Turismo y Comercio

La crisis económica ha afectado a todos los sectores productivos de Andalucía y en todos ellos se ha registrado un retroceso del empleo. Sin embargo, los ajustes no han sido de igual magnitud y en algunos sectores han resistido mejor que otros la coyuntura económica adversa.

Andalucía es la región española con mayor número de ocupados en actividades comerciales en 2013. El total de personas ocupadas en el sector comercial de Andalucía durante este año es de 435.100. De esta cifra, un total de 224.100 son mujeres, frente a 211.000 hombres.

Según la situación profesional, el sector comercial de Andalucía se compone en 2013 de un 66,9% de personas asalariadas (130.400 hombres y 160.500 mujeres), un 9% de personas empleadoras, un 21,8% de personas trabajadoras independientes y tan sólo un 2,4% de personas miembros de cooperativas, ayuda familiar y otras situaciones.

Gráfico 3.13.1. Personas ocupadas en el sector comercial según situación profesional y sexo en Andalucía. Año 2013



Nota: Miles de personas, media anual. Otros incluye miembros de cooperativas, ayuda familiar y otras situaciones
Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE

La feminización es una de las principales características del empleo comercial, siendo uno de los sectores en los que la ocupación femenina ha encontrado mayores posibilidades de expansión. Se observa la importancia que ha adquirido el trabajo femenino asalariado en el comercio, aunque en los últimos años se ha reducido el número de personas trabajadoras asalariadas en el sector comercial andaluz y han aumentado las personas trabajadoras autónomas.

Si se analizan los datos de las personas ocupadas en el sector del comercio de Andalucía (comercio al por mayor, comercio al por menor y venta de reparación de vehículos a motor) se observa una distribución heterogénea de la ocupación masculina y femenina por ramas de actividad comercial. De todas las mujeres que trabajan en el sector comercial de Andalucía, el 81,2% lo hace en la rama de comercio al por menor, siendo muy baja, por el contrario, la presencia de mujeres en la rama de venta y reparación de vehículos a motor (2,3%). En el caso de los hombres, aunque la mayoría trabaja en el comercio al por menor (52,8%), en el resto de ramas la distribución es más uniforme. Esta presencia desigual por subsectores ha permanecido sin cambios considerables en los últimos años.

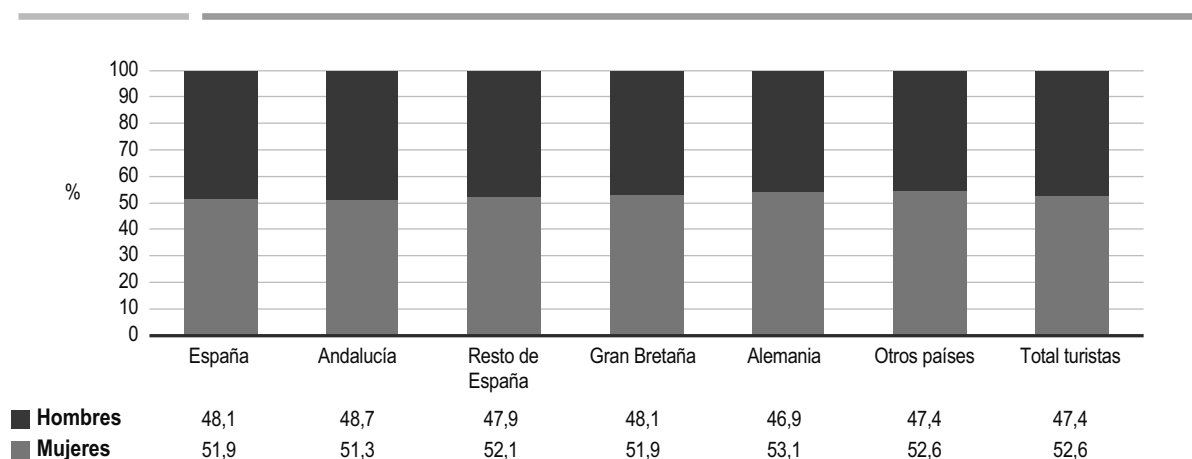
3.13.2. Distribución de turistas que visitan Andalucía según procedencia y preferencias

Consejería de Turismo y Comercio

Los ingresos por turismo en Andalucía representaron durante el año 2013 el 12,8% del PIB de la Comunidad, participación superior al año 2012 (12,4%). El número de turistas de origen nacional y extranjero en 2013 con respecto al año anterior se incrementó un 4,2% y un 3,6%, respectivamente. Concretamente el año 2013 se cierra con 22,4 millones de turistas, lo que supone un incremento del 4% respecto al año anterior.

Del total de turistas que recibió Andalucía en el año 2013, el 47,4% fueron hombres y el 52,6% mujeres. Por procedencias, no existe mucha variación en la distribución por sexo, destacando que en todos los casos el porcentaje de mujeres es más elevado que el de hombres.

Gráfico Turistas según su procedencia y sexo. Año 2013
3.13.2.1.

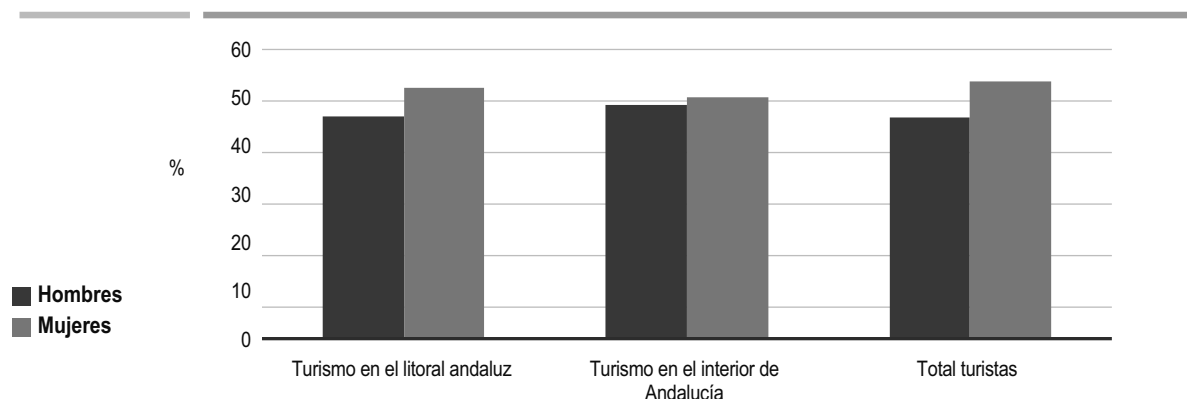


Fuente: Encuesta de Coyuntura Turística de Andalucía. Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA)

En cuanto a los y las turistas según el territorio de destino (litoral o interior), presentan una distribución por sexo similar a la media del total de turistas.



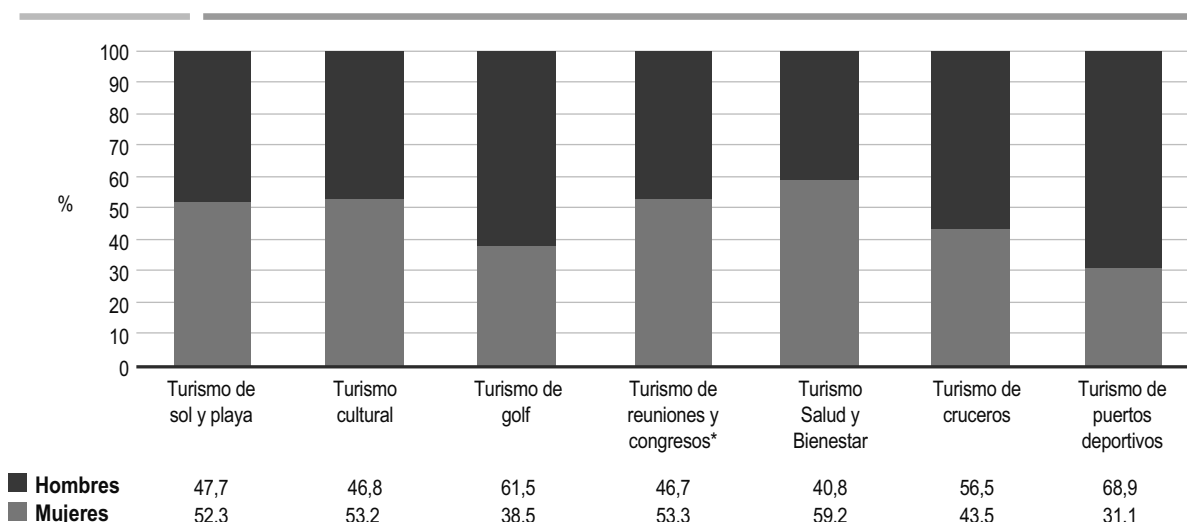
Gráfico 3.13.2.2. Turistas según territorio y sexo en Andalucía. Año 2013



Fuente: Consejería de Turismo y Comercio a partir de datos de la Encuesta de Coyuntura Turística de Andalucía (ECTA) e Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA)

En la distribución por segmento turístico se observa un predominio de hombres en la elección del turismo de golf (61,5%), puertos deportivos (68,9%) y cruceros (56,5%), mientras que las mujeres prefieren el de salud y belleza (59,2%), cultural (53,2%) o sol y playa (52,3%). Respecto al año anterior, destaca la variación importante en el turismo de golf, que reduce el porcentaje de hombres que lo eligen respecto al año anterior, pasando del 74,1% al 61,5%, y se incrementa el volumen de mujeres, subiendo del 25,9% en 2012 al 38,5% en 2013.

Gráfico 3.13.2.3. Turistas según segmentos turísticos y sexo en Andalucía. Año 2013



* No se realiza estudio en 2013, los datos corresponden a 2012

Fuente: Turismo Litoral; Turismo cultural: Consejería de Turismo y Comercio a partir de datos de la Encuesta de Coyuntura Turística de Andalucía. Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Resto de segmentos: Consejería de Turismo y Comercio.

3.13.3. Personas ocupadas en el sector turístico

Consejería de Turismo y Comercio

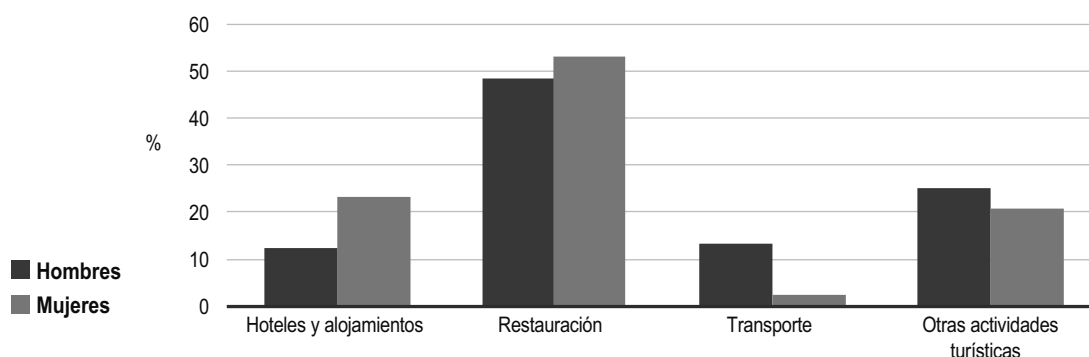
En cuanto al análisis del empleo en el sector turístico, en 2013 se ha registrado una media de 329.600 personas ocupadas en el sector turístico, que supone un incremento del 2,4%. Estas personas ocupadas representan el 13% del conjunto de la ocupación en Andalucía, y el 16,5% de las personas ocupadas del sector servicios.

En 2013, la mayoría de las personas trabajadoras de la industria turística andaluza son hombres, representando un 58,8% (193.800 ocupados), y las mujeres alcanzan el 41,2% (135.700 ocupadas). Esta distribución por sexo de la ocupación es parecida a la que presenta la economía andaluza en su conjunto (56,1% de hombres y 43,9% de mujeres).

Por rama de actividad, se observa una distribución diferente de la ocupación masculina y femenina. De esta forma, es muy elevada la presencia de mujeres en la rama de restauración (53,1%) y destacada en la de hoteles y alojamientos (23,4%). Sin embargo, las mujeres continúan mostrando una baja representación en la actividad del transporte (2,7%).

En el caso de los hombres, la rama que aún mayor ocupación (48,6%) es la de restauración. El resto de la presencia masculina se distribuye de manera uniforme entre las restantes ramas: hoteles y alojamientos (12,6%), y transporte (13,6%). En el apartado de otras actividades turísticas, la distribución es ligeramente desequilibrada con una mayor presencia de hombres 25,3% que de mujeres, 20,8%. Esta distribución desigual por ramas en la estructura del empleo del sector ha permanecido sin cambios considerables en los últimos años.

Gráfico 3.13.3. Personas ocupadas según ramas de actividad de la Industria Turística de Andalucía y sexo. Año 2013



Fuente: Consejería de Turismo y Comercio a partir de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE)



Respecto al año 2012, los hombres ocupados en actividades turísticas se incrementaron un 7,8%, registrando aumentos en todas las ramas del sector, mientras que disminuyeron el número de trabajadoras un 4,5%. El pasado año, la ocupación femenina sólo creció en la rama de hoteles y alojamiento, lo cual no fue suficiente para contrarrestar los descensos registrados en el resto de ramas del sector turístico andaluz, saldándose el año 2012 con un descenso del empleo femenino.

Desde que se iniciara la crisis económica, la destrucción de empleo ha sido más acusada entre las mujeres trabajadoras del sector que entre los hombres. Las mujeres vienen encadenando pérdidas durante tres años consecutivos, y sólo en 2012 registraron un incremento de puestos de trabajo. De este modo, comparando los años 2013 con 2008, la tasa de descenso del empleo femenino en el sector turístico es de un 19,7%, y el descenso del empleo masculino es del 3,1%.



Análisis de representación
por sexo del personal
al servicio de la Junta de
Andalucía

4

El análisis de la presencia de hombres y mujeres en la Administración de la Junta de Andalucía, es una de las grandes áreas temáticas que estructuran el Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto, junto con las áreas de realidad y recursos–resultados. Si en el apartado de realidad se realiza un análisis de la presencia de hombres y mujeres en los distintos ámbitos de la realidad político–social, este capítulo analiza específicamente la representación de hombres y mujeres entre el personal y cargos de la administración pública que ejecutará el Presupuesto andaluz.

Para ello, se tienen en cuenta a las personas que trabajan para la Junta de Andalucía en los ámbitos sanitario, educativo, judicial y de la administración general propiamente dicha, analizando desde un enfoque de género las principales circunstancias que afectan a ese personal. Las principales variables consideradas en este análisis son los niveles de la carrera administrativa, si ostentan responsabilidades directas, la mayor estabilidad de los puestos que ocupan, el grupo al que pertenecen, la edad y existencia y número de descendencia, entre otras.

Atendiendo a la definición que la Ley 12/2007¹ (de Andalucía) establece para la representación equilibrada, a partir de determinados porcentajes máximos y mínimos (60%–40%) se ha elaborado un índice que sintetiza en un valor estos porcentajes de hombres y mujeres. Este indicador, denominado Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM), viene definido por la fórmula $IPRHM = \frac{(M-H)}{(M+H)} + 1$, donde M es el número total de mujeres y H el número total de hombres. La paridad arrojaría un valor del IPRHM igual a 1, mientras que un 60% de hombres tendría por resultado un valor de 0,80 y un 60% de mujeres, un valor de 1,20. Por lo tanto, los valores del IPRHM entre 0 y 0,80 mostrarían una situación de desequilibrio por mayoría de hombres; entre 0,80 y 1, de mayoría de hombres pero dentro de los límites de representación equilibrada; entre 1 y 1,20, reflejarían una mayoría de mujeres pero dentro del equilibrio; y por último, valores entre 1,20 y 2, representan desequilibrio por sobrerrepresentación femenina.

El total del personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía, a enero de 2014 sumaba un total de 250.534 personas. El IPRHM del conjunto del personal fue de 1,28, lo que significa que las mujeres son mayoría, en un porcentaje mayor que en 2013 (cuando

1 La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía define que “se entiende por representación equilibrada aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera, cada sexo ni supere el sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento”.



el IPRHM era 1,27), y que además supera los límites que se consideran de equilibrio. Esto supone que un año más se mantiene la tendencia a la progresiva feminización del personal de la Junta de Andalucía.

El colectivo más equilibrado fue el de personal de Administración General, con un IPRHM de 1,21. Con respecto al año anterior, este colectivo pasa a entrar en situación de desequilibrio en términos de representación de hombres y mujeres, traspasando el valor del IPRHM del año anterior, justo en el límite de 1,20.

El colectivo más numeroso es el del personal al servicio del Sistema Educativo Público de Andalucía que reúne el 45,6% del total del personal al servicio de la Administración. En enero de 2014 había 114.184 docentes en el Sistema Educativo Público de Andalucía, 73.268 mujeres y 40.916 hombres, lo que se traduce en un IPRHM de 1,28, valor similar al del año anterior.

Le sigue en cuanto a número de efectivos, el personal del Servicio Andaluz de Salud, que supone el 33,5% del total del personal, y es el más feminizado, con un IPRHM de 1,31. Al igual que en el personal de educación, su IPRHM no ha variado con respecto al año anterior.

El personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia de la Junta de Andalucía es el colectivo menos numeroso. No se ha mantenido ajeno al proceso general de aumento del número de mujeres, como muestra la evolución de su IPRHM que pasa de 1,27 a 1,28.

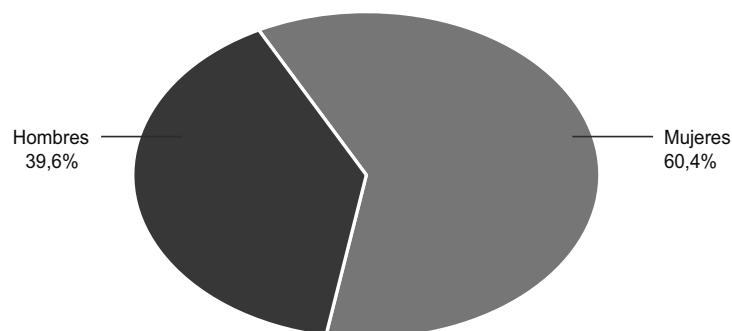
Finalmente, el análisis global del personal directivo de las agencias públicas empresariales, las sociedades mercantiles y entidades asimiladas presenta un Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres de 0,84, lo que significa una presencia de mujeres dentro de la banda de valores equilibrados del IPRHM, frente al índice desequilibrado de 0,72, que presentaba en 2013.

4.1. Análisis del Personal de la Administración General de la Junta de Andalucía

El presente apartado analiza la presencia de hombres y mujeres en la Administración General de la Junta de Andalucía según las diferentes categorías, grupos profesionales, edad y descendencia².

En primer lugar y en conjunto, se aprecia que la cifra total de hombres y mujeres al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía, ha disminuido en un 2,2%³, observándose que el número de hombres se redujo con más intensidad que el de mujeres⁴. Ello resulta en una participación de mujeres del 60,4% que profundiza la tendencia a la gradual feminización del colectivo. También se traduce en un ligero crecimiento del IPRHM, desde un valor de 1,20 en 2013 a otro de 1,21 en 2014, superando el límite del equilibrio legal de sexos. En términos absolutos, el conjunto del personal se situó en 45.178 efectivos, 27.289 mujeres y 17.889 hombres.

Gráfico 4.1. Personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía según sexo. Año 2014



2 Datos de Función Pública utilizados a fecha 1 de enero de 2014.

3 También en el conjunto de la Administración General del Estado (AGE), se ha producido una reducción del 2,6% del número total de empleados públicos entre 2013 y 2014. El IPRHM en la AGE es de 1,09. En el ámbito europeo, la reducción de personal al servicio público en la UE-28 continúa un año más, reduciéndose un 1,2% entre 2012 y 2013 (últimos datos disponibles).

4 La disminución del número de hombres fue de 2,7%, y el de mujeres, un 1,9%.

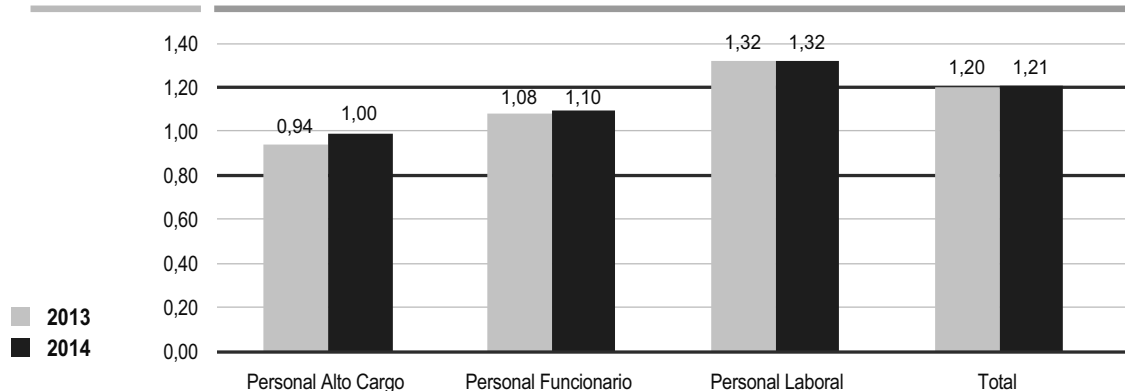


4.1.1. Análisis general

El personal de la Administración General de la Junta de Andalucía se organiza en tres categorías; el personal laboral supone el 50%, el personal funcionario significa el 49,5% y el personal alto cargo es el 0,5% restante del total.

La sobrerrepresentación de mujeres entre el personal laboral se ha mantenido constante en los tres últimos años, por lo que el aumento relativo de mujeres entre el funcionariado ha contribuido este año a la tendencia de feminización del conjunto. No obstante, tanto la presencia relativa de hombres y mujeres entre el personal funcionario, que presenta un índice IPRHM de 1,10, como en el personal alto cargo, con un IPRHM de 1,00, continúan en la banda de equilibrio igualitario, alcanzándose la paridad entre el personal alto cargo, quienes ocupan los puestos de mayor responsabilidad.

Gráfico 4.1.1.1. IPRHM del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía según categorías laborales. Años 2013-2014



En la Administración General del Estado se observan algunas diferencias importantes, dado que el colectivo de personal funcionario es el más numeroso, alcanzando el 70% del total, y se encuentra muy feminizado (IPRHM=1,17), mientras que el personal laboral supone el 28% del total del personal en la AGE, y cuenta con mayoría de hombres, mostrando un IPRHM=0,86⁵.

5 Según datos del Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas, edición de enero de 2014.

En la Junta de Andalucía, en concreto, este año el personal laboral mantiene estable su brecha de género de 100 hombres por cada 132 mujeres. También persiste la concentración de mayor número de mujeres que de hombres en el grupo V, el más numeroso y con menores requerimientos formativos y responsabilidades, donde el índice de presencia relativa entre mujeres y hombres es de 1,42. Es sin embargo el grupo II, con menor número de efectivos, el que tiene mayor desequilibrio por sobrerrepresentación de mujeres, y el único que reduce su desigualdad pasando su brecha de un valor del índice de 1,49 a otro de 1,45.

En el personal funcionario permanece la relación inversa entre la presencia de mujeres y la capacidad de decisión y responsabilidades laborales que vienen dadas por el nivel administrativo y las exigencias formativas para su acceso. Esta correspondencia tiende a atenuarse como resultado del aumento de la proporción de mujeres en los grupos superiores, si bien todavía se mantiene un importante desequilibrio por sobrerrepresentación femenina en el grupo C2.

Finalmente, el carácter discrecional en la cobertura de puestos para altos cargos ha derivado en una apuesta decidida por la igualdad de género en la representación, corrigiendo la tradicional escasez de mujeres en estos puestos y alcanzando en 2014 un equilibrio perfectamente paritario.



Cuadro 4.1.1. Personal de la Administración General de la Junta de Andalucía según categorías, grupos profesionales y sexo. Año 2014

PERSONAL ALTO CARGO

M	H	Total	IPRHM	
			2014	2013
104	105	209	1,00	0,94

PERSONAL LABORAL

	M	H	Total	%/Total	IPRHM	
					2014	2013
I	675	469	1.144	5,1	1,18	1,17
II	1.608	606	2.214	9,8	1,45	1,49
III	3.483	1.935	5.418	24,0	1,29	1,28
IV	1.795	1.660	3.455	15,3	1,04	1,04
V	7.338	3.015	10.353	45,8	1,42	1,42
TOTAL	14.899	7.685	22.584	100,0	1,32	1,32

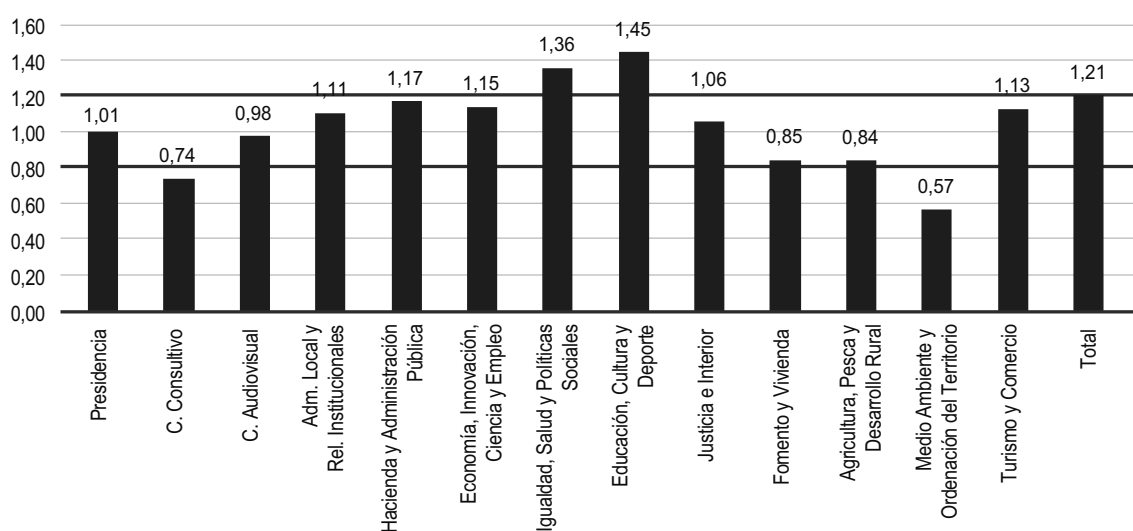
PERSONAL FUNCIONARIO

Grupos/ niveles	A1		A2		C1		C2		E		Total				IPRHM	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	Total	%/ total	2014	2013
30	64	106									64	106	170	0,8	0,75	0,75
29	28	46									28	46	74	0,3	0,76	0,72
28	349	461						1			349	462	811	3,6	0,86	0,86
27	222	348					1				223	348	571	2,6	0,78	0,79
26	296	445	102	155				2			398	602	1.000	4,5	0,80	0,77
25	1.131	1.361	572	829		3	2				1.703	2.195	3.898	17,4	0,87	0,85
24	99	89	103	115				1			202	205	407	1,8	0,99	0,98
23	256	267	178	271		1	1				435	539	974	4,4	0,89	0,89
22	843	553	119	89	337	248	1	5			1.300	895	2.195	9,8	1,18	1,10
21				3		42					0	45	45	0,2	0,00	0,00
20			48	107	469	535		3			517	645	1.162	5,2	0,89	0,90
19			1	1							1	1	2	0,0	1,00	2,00
18			675	362	1.800	1.175	457	148			2.932	1.685	4.617	20,6	1,27	1,27
17					31	15	31	16			62	31	93	0,4	1,33	1,35
16					557	409	313	318			870	727	1.597	7,1	1,09	1,10
15					1.739	957	31	20			1.770	977	2.747	12,3	1,29	1,28
14					1		1.383	542		2	1.384	544	1.928	8,6	1,44	1,40
13									1	8	1	8	9	0,0	0,22	0,31
12									47	38	47	38	85	0,4	1,11	1,04
Total	3.288	3.676	1.798	1.932	4.934	3.385	2.218	1.058	48	48	12.286	10.099	22.385	100	1,10	1,08
IPRHM 2014	0,94	0,96	1,19	1,35	1,00	1,10										
IPRHM 2013	0,87	1,10	1,24	1,34	0,94	1,08										

SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA

Analizando la presencia de mujeres y de hombres según las áreas de gobierno, se observa que el Decreto de la Presidenta 4/2013, no afectó al número de secciones presupuestarias, que se mantuvo en trece, once Consejerías y los Consejos Consultivo y Audiovisual. Tanto en los Consejos como en las seis Consejerías que no han resultado afectadas por la reestructuración (Administración Local y Relaciones Institucionales, Hacienda y Administración Pública, Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, Justicia e Interior, Fomento y Vivienda y Turismo y Comercio), no se aprecian cambios significativos en la presencia de hombres y mujeres respecto del año anterior. No obstante, la Consejería de Administración Local y Relaciones Institucionales pasa de un IPRHM de 0,98 a otro de 1,11, es decir, de una mayoría de hombres a otra de mujeres. Se mantienen en todo caso los valores del IPRHM dentro del intervalo de equilibrio representativo para todas ellas, con la excepción del Consejo Consultivo.

Gráfico 4.1.1.2. IPRHM del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía por Consejería. Año 2014



El resto de Consejerías, afectadas por los cambios competenciales y organizativos⁶, presenta una desigual presencia relativa de hombres y mujeres. Tanto la Consejería de la Presidencia como la de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural muestran una brecha equilibrada, cercana a la paridad en el caso de la primera, y muy cercano al límite inferior de equilibrio por masculinización, en la segunda. Las tres Consejerías restantes presentan notables desequilibrios. Mientras que en la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio se registra un notable exceso de participación masculina, en Educación, Cultura y Deporte y en la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales los elevados valores del IPRHM indican un desequilibrio por sobrerrepresentación de mujeres.

6 No se realiza un análisis comparativo interanual al no tratarse de estructuras homogéneas.



La importancia de las competencias autonómicas en las áreas de la educación, la salud y los servicios de cuidados que reúnen a aproximadamente el 55% del personal al servicio público⁷ y en las que persiste una segregación horizontal por la asignación de roles y responsabilidades de educación, salud y cuidados a las mujeres explican la mayoritaria presencia femenina en el conjunto de la Administración General.

4.1.2. Personal alto cargo

La presencia de mujeres y hombres alto cargo de la Administración General mantuvo en 2014 la tónica de los últimos años, con ligeras oscilaciones, si bien el aumento de mujeres en estos puestos determinó que se lograra prácticamente la paridad.

En relación al año anterior, el aumento de mujeres fue generalizado en todas las adscripciones, con la excepción de las Direcciones Generales y Delegaciones del Gobierno. En este último caso, se mantuvo la presencia de sexos equilibrada dentro de los límites legales, al igual que en las Delegaciones Provinciales y territoriales. Por su parte, en las Secretarías Generales dibujó una presencia de hombres y mujeres perfectamente paritaria. Sin embargo, se observa una mayor presencia de mujeres entre altos cargos adscritos a las Secretarías Generales Técnicas y se mantuvo la masculinización en las Viceconsejerías, si bien con menos intensidad que en años anteriores, ya que en 2013, el IPRHM en esta categoría tuvo un valor de 0,36.

Cuadro 4.1.2. Personal alto cargo según adscripción y sexo. Año 2014

	M	H	TOTAL	IPRHM
Presidencia	1	0	1	2,00
Consejerías	5	6	11	0,91
Viceconsejerías	3	8	11	0,55
Secretaría General	17	17	34	1,00
Secretaría General Técnica	8	2	10	1,60
Dirección General y Del. Gobierno	33	38	71	0,93
Delegaciones Provinciales/ Territoriales	21	19	40	1,05
Otros Altos Cargos	16	15	31	1,03
TOTAL	104	105	209	1,00

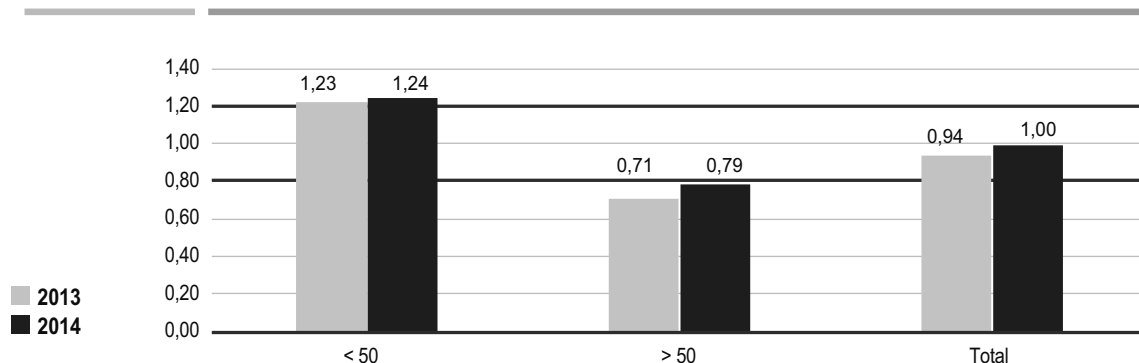
SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA

La presencia de mujeres y hombres como personal alto cargo según la edad muestra que entre los grupos de menor edad hay mayoría de mujeres, mientras que en los grupos de edades más avanzadas son los hombres los que tienen una mayor representación, atenuada en 2014 respecto del año anterior por el aumento por la participación de las mujeres. En ambos casos, sin embargo, la representación está fuera de los márgenes de equilibrio 40–60%, si

⁷ Las Consejerías de Educación, Cultura y Deporte y la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales concentran el mayor número de efectivos de personal con un 18,4% y 36,6% del total respectivamente.

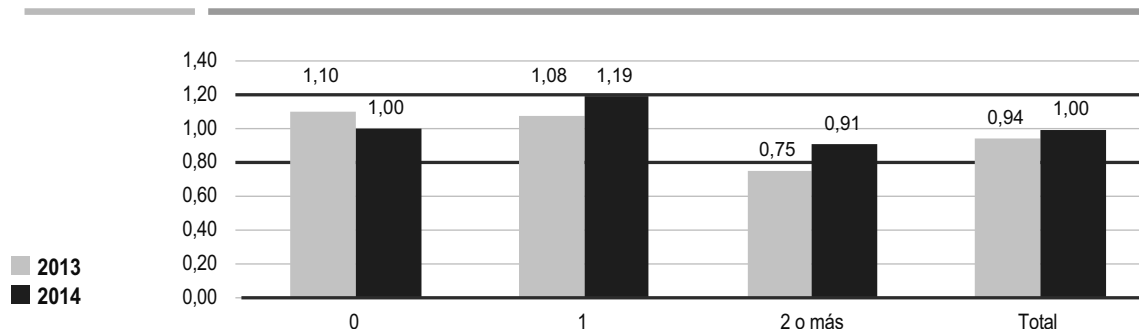
bien en el caso de los efectivos de mayor edad los valores se acercan al intervalo de equilibrio representativo, lo que apunta a que están superando las barreras que conforman el techo de cristal para la incorporación de las mujeres a los cargos de mayor decisión y representación de la Administración General.

Gráfico 4.1.2.1. IPRHM del personal alto cargo según edad. Años 2013-2014



Al igual que la edad, el número de hijos o hijas del personal se ha contemplado tradicionalmente como un condicionante de género del acceso de las mujeres a los puestos de alto cargo. Este año, en este sentido, predomina un aumento de la participación femenina, especialmente significativo en los casos con presencia de dos o más descendientes. Esto ha situado los valores de presencia relativa entre mujeres y hombres dentro del intervalo de equilibrio en todas las circunstancias, al desaparecer el desequilibrio por mayoría de hombres cuando el número de descendientes es de 2 o más, que se daba en 2013. Estos resultados, de confirmarse en los próximos ejercicios, indicarían que el tener hijos e hijas cada vez opera menos como un discriminante para el acceso de las mujeres a los puestos de alto cargo.

Gráfico 4.1.2.2. IPRHM del personal alto cargo según número de descendientes. Años 2013-2014

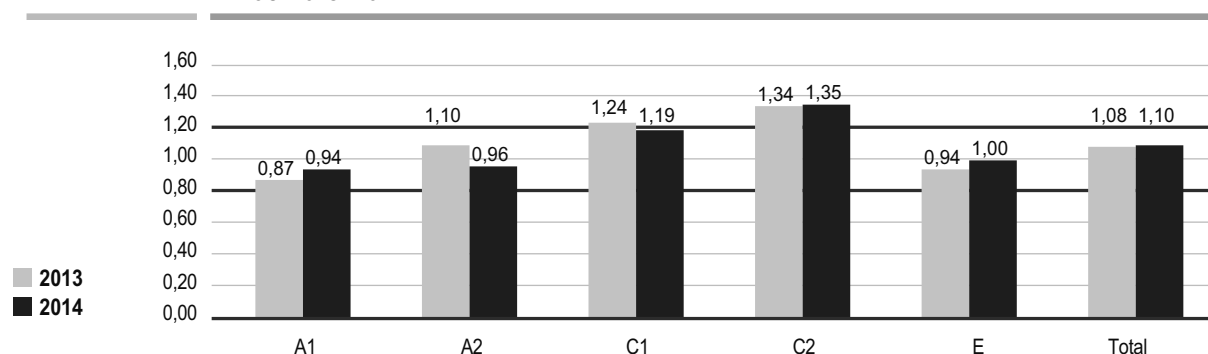


4.1.3. Personal Funcionario

Esta categoría de personal se caracteriza por contar con una presencia mayoritaria de mujeres, dentro de una presencia relativa de hombres y mujeres equilibrada. En los últimos años se ha venido observando una tendencia, acorde con la del conjunto del personal de la Administración General, de aumento de la proporción de mujeres. Se ha pasado de un IPRHM=1,06 en 2012, a otro IPRHM=1,08 en 2013, y finalmente, en 2014 el índice ha alcanzado un valor de 1,10. Como ya se adelantó, la tendencia a la feminización del personal al servicio de la Administración General se basa, fundamentalmente, en este incremento de la presencia de las mujeres entre el funcionariado, dada la estabilidad de la representación de hombres y mujeres entre el personal laboral y la escasa entidad del número de personas en altos cargos.

Al igual que en años anteriores, también en 2014 se mantiene una correspondencia según la cual la presencia de mujeres es más elevada en los niveles inferiores de la carrera administrativa. La máxima expresión de esta relación se encuentra en el notable desequilibrio por exceso de representación femenina existente en el grupo C2 (IPRHM=1,35), donde las funcionarias representan el 67,7% del personal, tras haber aumentado su presencia respecto del año anterior.

Gráfico 4.1.3.1. IPRHM del personal Funcionario según grupos profesionales. Años 2013-2014

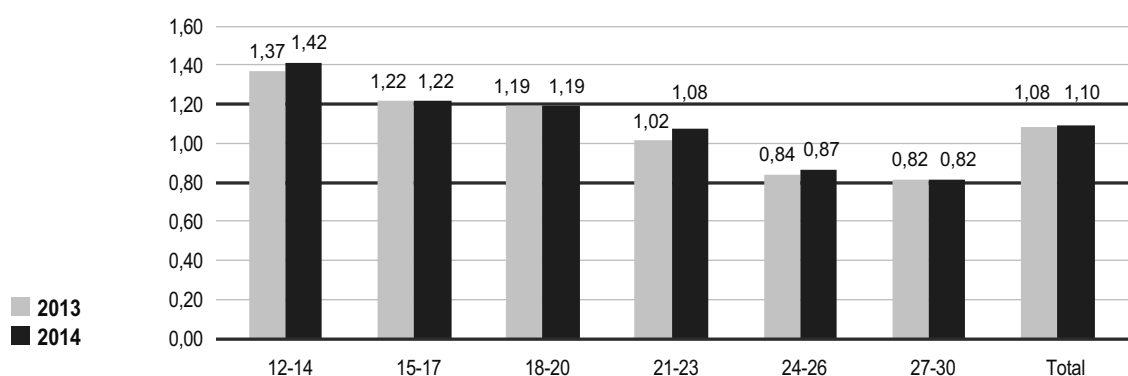


El aumento de la presencia relativa de las funcionarias en alguno de los grupos profesionales ha desembocado en una presencia global de hombres y mujeres más homogénea, reduciendo las brechas de género. De este modo, sólo en el mencionado grupo C2 se registra en 2014 un desequilibrio por mayor número de mujeres, tras haberse corregido el desequilibrio por exceso de participación de mujeres que existió en el grupo C1 durante los años 2012 y 2013.

Una mayor relevancia desde la perspectiva de género, tiene el aumento de la presencia femenina en el grupo A1, que concentra el 31,1% del personal funcionario, segundo en entidad tras el grupo C1 (37,2%), por lo que influye, en buena medida, en el conjunto del colectivo funcional. Además, es el grupo profesional con mayores exigencias de formación para su acceso y desde el que se cubren, en sus niveles superiores, aquellos puestos con mayor responsabilidad y dedicación. El notable aumento de la presencia de mujeres registrado en 2014 ha supuesto una mejora en términos de equilibrio representativo (IPRHM=0,94 frente al valor anterior de 0,87), consolidando la tendencia iniciada hace años. Tendencia que asegura su continuidad a medio plazo por el hecho de que las mujeres representan el 68,5% del personal más joven en el seno de este grupo (menores de treinta y cinco años).

Correlativamente al análisis por grupos, el de número de mujeres y hombres por niveles administrativos/retributivos, añade algunos detalles relevantes al equilibrio representativo global de hombres y mujeres entre el personal funcionario. La presencia de mujeres aumenta en los niveles más básicos (12–14), también los inferiores en la escala retributiva, acentuando el desequilibrio por sobrerrepresentación femenina, cuya participación en este tramo se eleva con respecto al año anterior, hasta un valor del IPRHM de 1,42. La presencia de mujeres desciende conforme aumenta el nivel, de manera que en el extremo opuesto de la escala (niveles 27–30), es ya evidente la mayoría de hombres, si bien en los límites del equilibrio representativo.

Gráfico 4.1.3.2. IPRHM del personal Funcionario según niveles de la carrera administrativa. Años 2013-2014



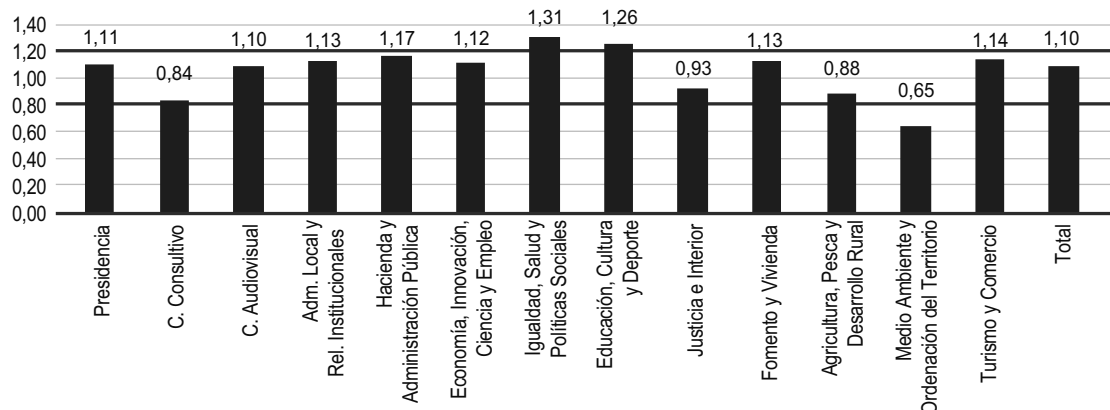
En el Informe de este año no es posible comparar los cambios en la presencia de hombres y mujeres en aquellas secciones presupuestarias afectadas por el Decreto de la Presidenta 4/2013, de 9 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías. En las restantes⁸ se han mantenido los valores del IPRHM dentro del intervalo de equilibrio en la representación. Las nuevas Consejerías afectadas por la reestructuración organizativa y competencial han mostrado una desigual participación de hombres y mujeres. Por una parte, tanto la Consejería de la Presidencia como la de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural presentan una representación equilibrada de sexos, con mayoría de mujeres en la primera (IPRHM=1,11) y de hombres en la segunda (IPRHM=0,88).

Por otra parte, se encuentra la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio, con exceso de presencia masculina (IPRHM=0,65), y las Consejerías de Igualdad, Salud y Políticas Sociales (IPRHM=1,31) y de Educación, Cultura y Deporte (IPRHM=1,26), que presentan un evidente desequilibrio por sobrerrepresentación de mujeres. Estas dos últimas Consejerías son las más numerosas y entre ambas concentran cerca del 35% del personal funcionario, por lo que la composición de su plantilla en cuanto a presencia de hombres y mujeres explica, en gran medida, la participación mayoritariamente femenina del funcionariado.

⁸ Administración Local y Relaciones Institucionales, Hacienda y Administración Pública, Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, Justicia e Interior, Fomento y Vivienda y Turismo y Comercio.



Gráfico 4.1.3.3. IPRHM del personal Funcionario por Consejerías. Año 2014



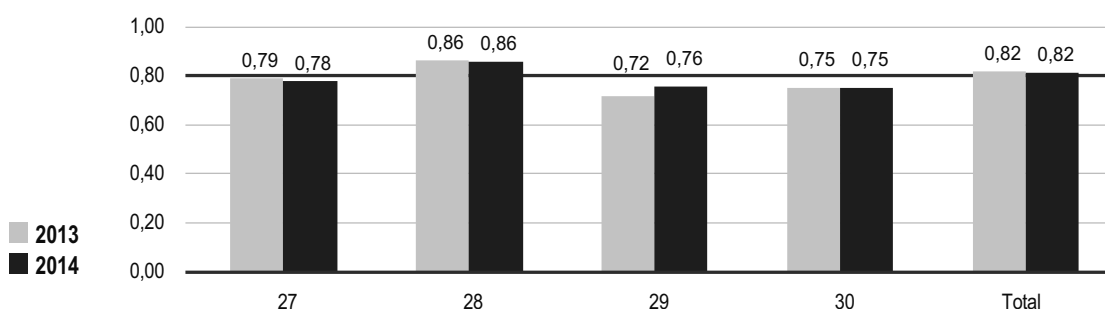
Personal funcionario de los niveles 27-30

El valor del IPRHM entre el personal que ocupa los niveles superiores de la escala retributiva (27-30), de donde proceden los puestos directivos, se ha mantenido respecto del año anterior en los límites del equilibrio representativo (IPRHM=0,82), evidenciando que la proporción de funcionarias en estos puestos es menor que la que le correspondería por su participación en el grupo A1 (IPRHM=0,94), al que se ha hecho referencia anteriormente.

Así pues, el colectivo funcional de la Administración General de la Junta de Andalucía, compuesto, cada vez en mayor medida, mayoritariamente por mujeres (IPRHM=1,10) y con una participación también creciente de las mismas en el grupo profesional con mayores exigencias formativas, sigue manteniendo una dirección notablemente masculinizada.

El análisis desagregado por niveles no revela cambios significativos respecto del año anterior, de modo que continúa siendo mayoritaria la presencia de hombres en todos los niveles y sólo en el nivel 28, que concentra la mitad de los efectivos, la representación de sexos se encuentra dentro de los límites del equilibrio.

Gráfico 4.1.3.4. IPRHM del personal Funcionario en los niveles superiores del grupo A1. Años 2013-2014



El análisis por secciones presupuestarias de los niveles 27–30 también muestra el protagonismo generalizado que tienen los hombres en la cobertura de los puestos de mayor responsabilidad y dedicación. En las Consejerías de Hacienda y Administración Pública y la de Igualdad, Salud y Políticas Sociales se registra una presencia de hombres y mujeres más cercana a la paridad, mientras que los desequilibrios por sobrerrepresentación masculina se localizan en el Consejo Consultivo y las Consejerías de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural, Medio Ambiente y Ordenación del Territorio y en Educación, Cultura y Deporte⁹.

Cuadro 4.1.3. IPRHM del personal Funcionario en los niveles superiores del grupo A1 según secciones presupuestarias. Año 2014

	27	28	29	30	Total
Presidencia	0,75	0,79	0,91	1,00	0,83
C. Consultivo	–	–	–	0,40	0,40
C. Audiovisual	1,00	0,67	–	0,67	0,75
Adm. Local y Rel. Institucionales	0,70	0,82	2,00	0,00	0,74
Hacienda y Administración Pública	0,95	1,02	0,40	0,97	0,96
Economía, Innovación, Ciencia y Empleo	0,87	0,94	0,67	0,77	0,88
Igualdad, Salud y Políticas Sociales	0,79	1,12	–	0,84	0,95
Educación, Cultura y Deporte	0,66	0,73	–	1,00	0,72
Justicia e Interior	0,87	0,95	–	0,80	0,91
Fomento y Vivienda	0,61	0,88	1,00	1,00	0,78
Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural	0,63	0,55	1,00	0,35	0,56
Medio Ambiente y Ordenación del Territorio	0,65	0,63	0,77	0,25	0,61
Turismo y Comercio	0,71	0,67	–	1,50	0,75
Total	0,78	0,86	0,76	0,75	0,82

SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA

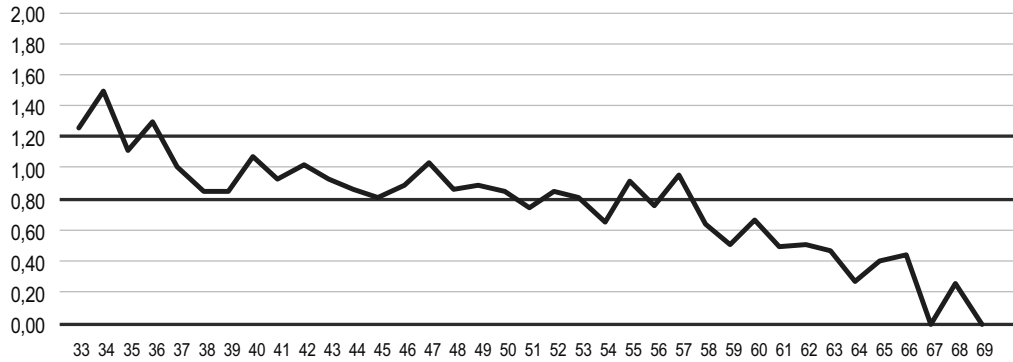
Como ya se ha señalado anteriormente, la tendencia en el grupo A1, de mayor nivel retributivo, es tendente a la paridad con una mayor incorporación de las mujeres aunque todavía sigue habiendo diferencias significativas por edades ya que la mayor parte del personal que se encuentra en los niveles más altos de la escala retributiva supera los cincuenta años (cerca del 60%).

Efectivamente, entre el personal de los niveles superiores del grupo A1 el IPRHM disminuye con la edad progresivamente, desde valores próximos a la paridad entre los efectivos más jóvenes a situaciones de claro desequilibrio por una presencia excesiva de hombres entre el personal de más edad.

9 Es necesario tener en cuenta el efecto reorganizativo de la aplicación del Decreto de la Presidenta 4/2013.

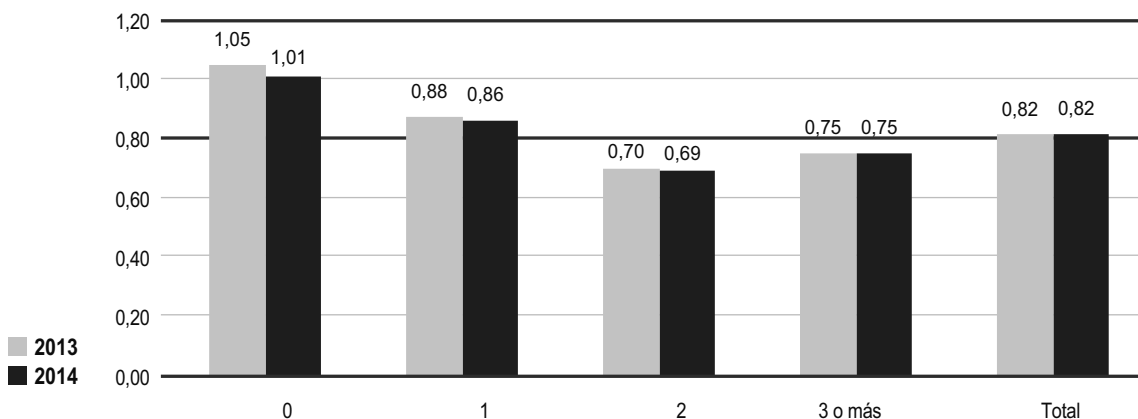


Gráfico 4.1.3.5. IPRHM del personal Funcionario en los niveles superiores del grupo A1 según edad. Año 2014



La presencia de hijos o hijas en la familia, y su número, supone generalmente una limitación para conciliar la vida laboral y familiar, que incide con mayor intensidad sobre las mujeres; más aún cuando se trata de desempeñar puestos que exigen una mayor dedicación. Así, mientras que la descendencia apenas tiene incidencia en la participación de las mujeres en el conjunto del grupo A1, sus efectos son más visibles en su presencia en los niveles superiores. Al igual que el año anterior, mientras que la participación de hombres y mujeres es paritaria en ausencia de descendientes, la existencia de los mismos conduce a un claro protagonismo masculino hasta alcanzar una representación desequilibrada a partir del segundo hijo o hija.

Gráfico 4.1.3.6. IPRHM del personal Funcionario en los niveles superiores del grupo A1 según número de descendientes. Años 2013-2014

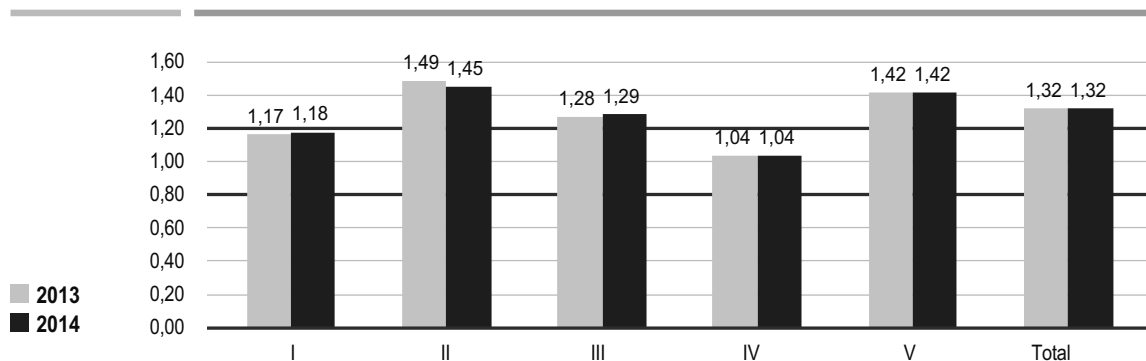


4.1.4. Personal laboral

La presencia de hombres y mujeres entre el personal laboral determina un conjunto de personal notablemente desequilibrado en términos representativos, al ser el número de mujeres mucho más elevado que el de hombres. El hecho de que el IPRHM (1,32) se haya estabilizado en estos valores de desequilibrio dota a la desigualdad entre el personal laboral de una naturaleza estructural.

Respecto del año anterior no se aprecian cambios relevantes por grupos profesionales. Sigue manteniéndose el protagonismo de las mujeres en todos los grupos y la presencia de fuertes desequilibrios en los grupos II, III y V. En este último grupo, el exceso de participación femenina es más relevante, por cuanto este grupo concentra casi la mitad del personal laboral (45,8%), después de aumentar su peso respecto del año anterior, lo que sitúa a las mujeres mayoritariamente en los puestos de menor responsabilidad entre el personal laboral, donde más del 70% del personal son mujeres.

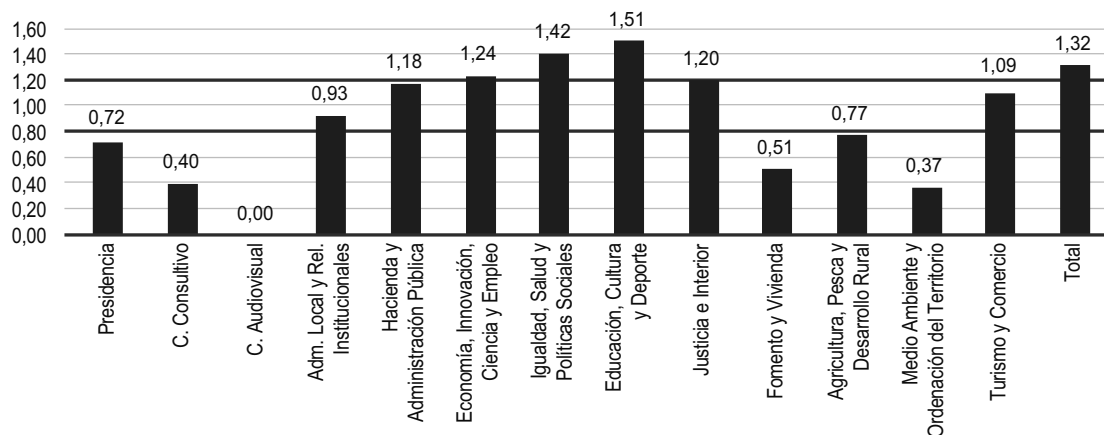
Gráfico 4.1.4.1. IPRHM del personal laboral según grupos profesionales. Años 2013-2014



En la presencia de hombres y mujeres por consejerías destacan los desequilibrios por sobrerrepresentación masculina en la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio, y en la de Fomento y Vivienda. Una mayor relevancia tiene, sin embargo, el exceso de participación de mujeres en las Consejerías de Igualdad, Salud y Políticas Sociales y la de Educación, Cultura y Deporte, no sólo por los elevados valores que registran sus IPRHM sino porque la aplicación del Decreto de la Presidenta 4/2013, ha supuesto una mayor concentración del personal laboral en torno a estas dos grandes consejerías, que juntas agrupan a más del 75% del personal laboral.



Gráfico 4.1.4.2. IPRHM del personal laboral por Consejerías. Año 2014



En conclusión, entre el personal de la Administración General continúa aumentando el número de mujeres, lo que ha provocado que se haya sobrepasado en 2014 el límite superior que marca la legislación de igualdad como de representación equilibrada de sexos, al suponer las mujeres el 60,4% del total (IPRHM= 1,21).

La plantilla de personal de la Administración General de la Junta de Andalucía presenta tres características fundamentales desde la perspectiva de género: en primer lugar, una mayor presencia de mujeres, y en segundo, la tendencia sostenida en los últimos años, a avanzar en esta feminización. Este hecho se debe principalmente a la creciente presencia de mujeres entre el funcionariado, puesto que la sobrerrepresentación femenina entre el personal laboral se mantiene estable. En tercer lugar, se mantiene una segregación vertical entre el personal directivo de niveles superiores.

La presencia de hombres y mujeres por consejerías es quizás la variable en que más se asemeja el personal de la función pública al del mercado de trabajo global, operando los mismos roles de género que motivan el que se sitúen las mujeres en aquellas competencias y servicios relacionados principalmente con los cuidados, como son las Consejerías de Igualdad, Salud y Políticas Sociales, y Educación, Cultura y Deporte, y los hombres mayoritariamente en áreas como Fomento, Medio ambiente y Ordenación del territorio, y Agricultura.

Se puede decir, tras varios años en que esta situación no ha variado, que la paridad entre el conjunto del personal de altos cargos es otro de los rasgos del personal de Administración General de la Junta de Andalucía. Por edades, llama la atención la marcada diferencia en cuanto a presencia de hombres y mujeres que existe entre las personas menores de cincuenta años, mayoritariamente mujeres, y las de más de 50, mayoritariamente hombres.

Por otra parte, ha desaparecido el desequilibrio entre hombres y mujeres en altos cargos en cuanto a su presencia en función del número de hijos e hijas, datos que de continuar en los próximos ejercicios, indicarían que la presencia de hijos e hijas cada vez opera menos como una restricción para el acceso de las mujeres a puestos de máximo nivel en la toma de decisiones.

4.2. Análisis del Personal del Sistema Educativo Público Andaluz

En este apartado del capítulo cuarto del Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto se realiza un estudio anual de la representación de hombres y mujeres en el Sistema Educativo Público de Andalucía¹⁰, para detectar tanto los avances como los retos que han de ser afrontados. El análisis se inicia con una valoración de conjunto, continúa con la distribución por sexo según tipo de enseñanza, atendiendo de forma especial a la composición de los equipos directivos, y finaliza con los rasgos más característicos del personal dedicado a las labores de inspección educativa.

En términos generales, la presencia de hombres y mujeres entre el personal al servicio del Sistema Educativo Público Andaluz se mantuvo prácticamente estable respecto al año anterior, con un discreto aumento de la participación de mujeres, lo que consolida la tendencia hacia un creciente desequilibrio por exceso de representación femenina. Especialmente acusada sigue siendo la sobrerrepresentación femenina en la Educación Infantil y Primaria y en la Educación Especial, como reflejo del mantenimiento de los roles de género en estos niveles educativos dedicados a la infancia y las necesidades especiales. En cambio, en las responsabilidades de inspección docente, la presencia de mujeres, continúa siendo muy débil, al igual que en los puestos de dirección de los centros públicos que imparten Educación Secundaria.

4.2.1. Análisis general

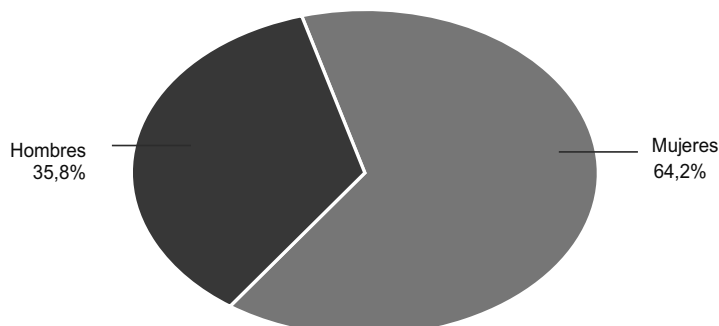
En enero de 2014 había 114.184 docentes en el Sistema Educativo Público de Andalucía, de los cuales 73.268 eran mujeres y 40.916 hombres. En conjunto, esta cifra supone un incremento del 0,5% con respecto a 2013, como resultado de un incremento en 714 mujeres, y la disminución en 102 hombres. Se ha producido un ligero aumento de la participación femenina respecto del año anterior, pasando del 63,9% al 64,2%, que consolida la tendencia a la feminización del personal docente y mantiene una distribución de sexos desequilibrada, con un valor del IPRHM¹¹ de 1,28 por lo que no ha habido variación con respecto al año anterior.

10 A efectos de este informe, conviene recordar que el Sistema Educativo Público de Andalucía comprende, tal y como establece la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía, al personal docente de los centros públicos de titularidad de la Junta de Andalucía y de los centros concertados, así como al personal de los centros públicos de titularidad de las corporaciones locales y de otras administraciones públicas, si bien estos dos últimos no se toman en cuenta en el presente análisis.

11 La definición del Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres aparece en la introducción del capítulo 4.

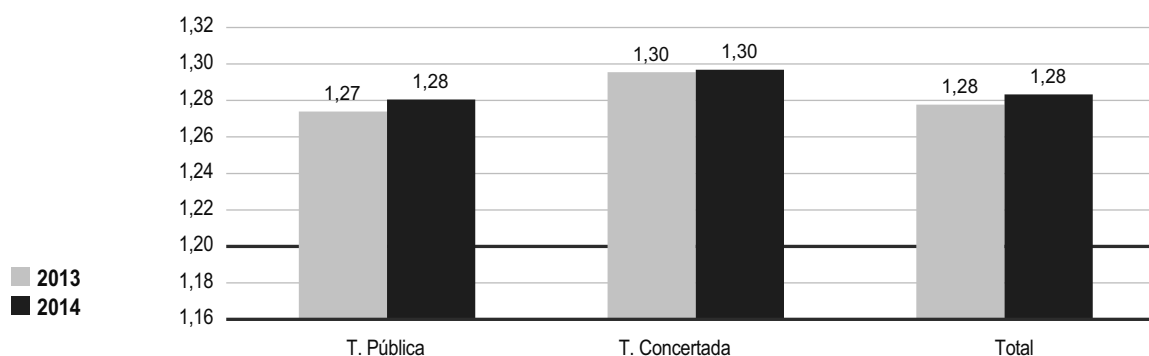


Gráfico 4.2.1.1. Personal al servicio del Sistema Educativo Público andaluz según sexo. Año 2014



Según la titularidad de los centros, se observa que el exceso de representación femenina es mayor en los centros concertados, aunque el aumento de más mujeres docentes de este año en los centros de titularidad pública¹² hace que las diferencias entre centros públicos y privados sean cada vez menores.

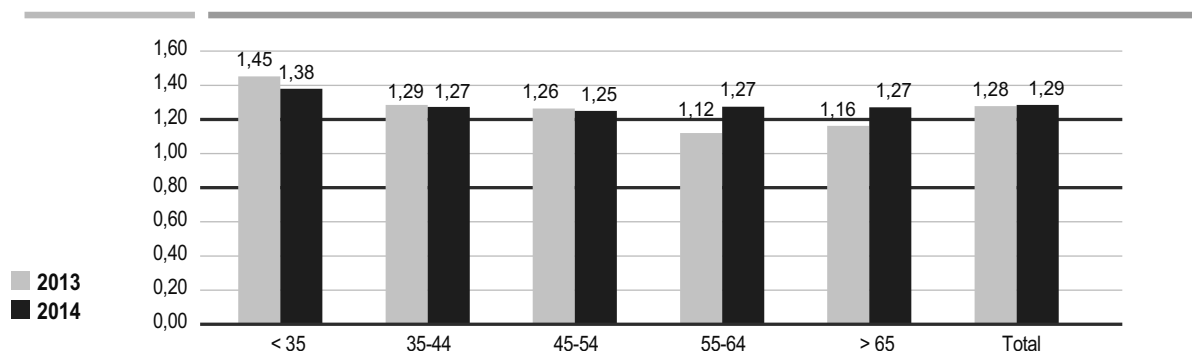
Gráfico 4.2.1.2. IPRHM del personal docente según titularidad de los centros. Años 2013-2014



El análisis según grupos de edad muestra cómo el aumento de docentes se ha concentrado en las que son mayores de cincuenta y cinco años, generando que el desequilibrio por mayoría de mujeres se haya hecho extensivo a todos los tramos de edad. Por otra parte, al igual que en años anteriores, el mayor desequilibrio se sigue registrando entre la población más joven, donde las docentes alcanzan una participación cercana al 70%, previendo que el proceso de feminización del sistema educativo continúe en el futuro si no se toman medidas preventivas.

¹² Los resultados de la distribución de sexos entre el personal de los centros de titularidad pública condiciona de forma determinante los resultados del conjunto del sistema, ya que el número de docentes de estos centros representa el 83,1% del total del Sistema Educativo Público de Andalucía.

Gráfico 4.2.1.3. IPRHM del personal docente según edad. Años 2013-2014



La relevancia de la labor de las personas que integran el sistema educativo no se limita a las tareas docentes, entendidas como el contenido de la enseñanza que explícitamente se transmite. La escuela es, en todo caso, un espacio educativo completo que educa con todo lo que en ella se hace, por lo que es fundamental prestar atención a los modelos de referencia masculinos y femeninos, en este caso el profesorado, e intervenir para evitar ofrecer modelos indeseables de división jerárquica del trabajo en función del sexo. Numerosos estudios demuestran la relación entre la presencia equilibrada de hombres y mujeres en la docencia, el éxito escolar y la igualdad en el acceso a los distintos estudios para alumnos y alumnas, y la consolidación de valores democráticos e igualitarios en la sociedad¹³. La todavía escasa representación de las profesoras en los niveles de decisión y dirección pone de manifiesto la pervivencia de desequilibrios entre hombres y mujeres en un espacio cuya función es educar, es decir, que debe conformar modelos y valores¹⁴.

4.2.2. Personal docente por tipo de enseñanza

La presencia de hombres y mujeres en los distintos tipos de enseñanza no ha experimentado este año diferencias relevantes respecto del año anterior, consolidando la mayoría femenina, sobre todo en los primeros niveles de educación. El mayor número de docentes se encuentra en la Educación Secundaria, con un 44,9% del total, donde se agudiza el aumento de la participación de mujeres, aunque sin comprometer el previo equilibrio participativo de sexos. Equilibrio que también continúa registrándose en las Enseñanzas de Régimen Especial, en la Educación de Personas Adultas y en la Formación del Profesorado.

13 World Atlas of Gender Equality in Education. Publicado en 2012 por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

14 I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación.



Entre las enseñanzas donde las docentes están sobrerrepresentadas destaca la Educación Infantil y Primaria, tanto por el elevado valor del IPRHM de 1,50, como por su peso en el conjunto del sistema; 42,9%, 0,3 puntos porcentuales más que en 2013. El cambio más significativo respecto al año anterior es la intensificación de la brecha por mayoría de mujeres en la Educación Especial, donde el IPRHM pasa de 1,69 a 1,70. La Educación Especial pasa a ser el tipo de enseñanza más feminizada, precisamente donde el alumnado tiene una mayor necesidad de cuidados y dedicación, reforzándose por lo tanto la asignación tradicional de roles de género. Por motivos similares, aunque con un número de efectivos mucho menor en el conjunto del personal docente, en la Educación Compensatoria se mantiene también una notable sobrerrepresentación femenina.

Como refuerzo de la realidad de género antes descrita, las labores de inspección continúan siendo monopolizadas por hombres, ya que representan el 75% del personal docente asignado a la Inspección Educativa, donde el nivel de responsabilidad es mucho mayor y las tareas no están asociadas a trabajos de cuidado.

Cuadro 4.2.2. Personal docente según tipo de enseñanza y sexo. Años 2013–2014

	Mujeres	Hombres	Total	IPRHM	
				2013	2014
Educación Infantil y Primaria	36.715	12.282	48.997	1,50	1,50
Educación Secundaria	27.218	23.999	51.217	1,05	1,06
Educación Especial	4.860	874	5.734	1,69	1,70
Enseñanzas de Régimen Especial	1.834	2.009	3.843	0,95	0,95
Educación de Personas Adultas	1.247	885	2.132	1,17	1,17
Educación Compensatoria	1.182	491	1.673	1,41	1,41
Formación del Profesorado	140	161	301	0,92	0,93
Inspección Educativa	72	215	287	0,50	0,50
Total	73.268	40.916	114.184	1,28	1,28

SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA

A. Educación Infantil y Primaria

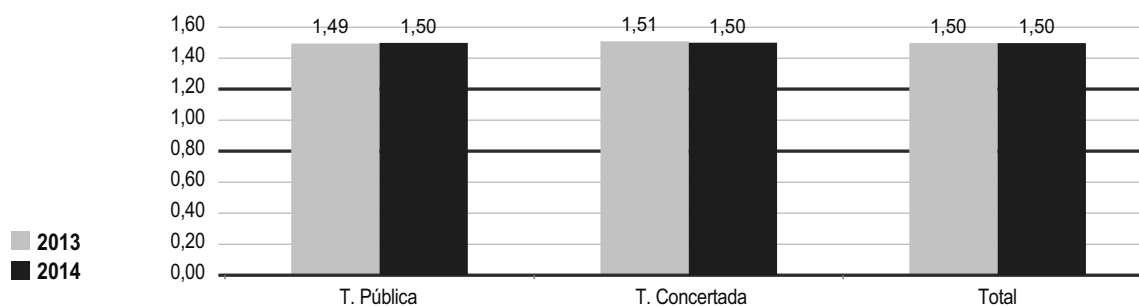
El profesorado de infantil y primaria se caracteriza por una marcada feminización en la mayor parte de los países del mundo. En el promedio de los países de la OCDE, un 96,5% del profesorado en Educación Infantil, y un 82,1% en Educación Primaria, son mujeres. En España, estas cifras son parecidas a la media de la OCDE: 94,6% y 75,3%, respectivamente¹⁵.

15 Panorama de la Educación. Indicadores de la OCDE 2013. Informe español. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

También en Europa, los datos apuntan a una mayoría femenina en la Educación Infantil y Primaria. Según la Red Eurydice, la mayor parte del profesorado de educación primaria y secundaria inferior son mujeres, variando la proporción según la etapa educativa: a menor edad de los niños y niñas, mayor proporción de profesoras. En todos los países europeos, las mujeres son mayoría entre los docentes de primaria¹⁶. El profesorado de los primeros ciclos de secundaria sigue siendo femenino: en aproximadamente la mitad de los países europeos la proporción de mujeres docentes en este nivel es del 70% o superior. Sin embargo, la representación femenina disminuye sensiblemente en la etapa de secundaria superior.

El personal docente de Educación Infantil y Primaria en Andalucía refleja asimismo esta característica. En 2014 hay un porcentaje de mujeres del 74,9% sobre un total de 48.997 docentes, mostrando un IPRHM=1,50 muy similar al del año anterior, tras aumentar, aunque muy discretamente. El crecimiento se registró fundamentalmente en los centros de titularidad pública y confirma nuevamente la tendencia a la feminización en este nivel educativo y, en definitiva en el conjunto del Sistema Educativo Público de Andalucía, dada la magnitud del número de docentes que imparten los niveles educativos más básicos, el 42,9%.

Gráfico 4.2.2.1. IPRHM del personal docente en Educación Infantil y Primaria según titularidad del centro. Años 2013-2014

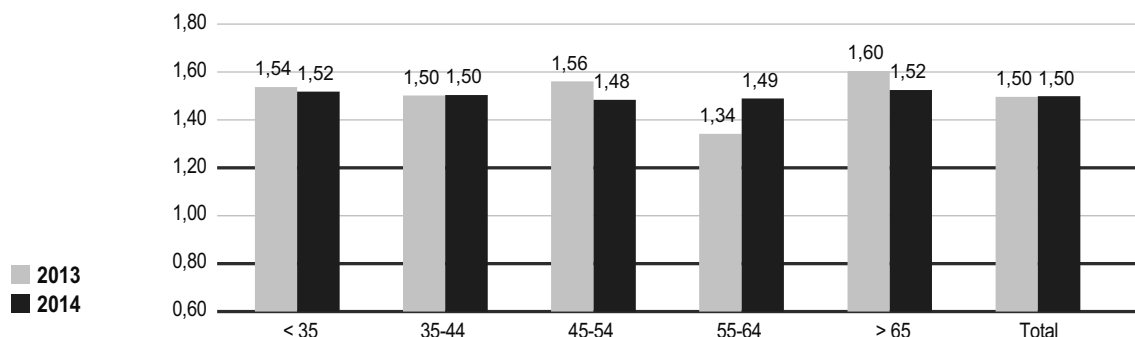


Esta tendencia se garantiza para los próximos años, dado que la sobrerrepresentación de mujeres sigue siendo generalizada en todos los tramos de edad, aunque la distribución se ha hecho más homogénea entre grupos etarios en 2014. Ahora la presencia relativa de hombres y mujeres en todas las edades se acerca a la del total del profesorado de infantil y primaria haciendo que, salvo en las edades comprendidas entre 55 y 64 años, aumente el equilibrio en términos de representación.

16 Cifras clave del profesorado y la dirección de centros en Europa. Edición 2013. Agencia Ejecutiva en el ámbito Educativo, Audiovisual y Cultural (EACEA, Eurydice y Apoyo a las Políticas). Comisión Europea.



Gráfico 4.2.2.2. IPRHM del personal docente en Educación Infantil y Primaria según edad. Años 2013-2014



B. Educación Secundaria

En enero de 2014, el profesorado encargado de impartir la Educación Secundaria Obligatoria (ESO), el Bachillerato y la Formación Profesional fue de 51.217 personas, consolidando este conjunto de enseñanzas secundarias como el colectivo más numeroso de docentes financiados con fondos públicos (44,9%). El aumento de la representación femenina en este nivel educativo es el rasgo más sobresaliente que caracteriza el análisis de 2014, condicionando la distribución por sexo del Sistema Educativo Público de Andalucía en 2014.

Aun así, el aumento de la presencia de mujeres no ha comprometido el equilibrio existente en la estructura de género de las Enseñanzas Secundarias, manteniéndose en valores cercanos a la paridad (1,06), tanto en los centros públicos como en los concertados.

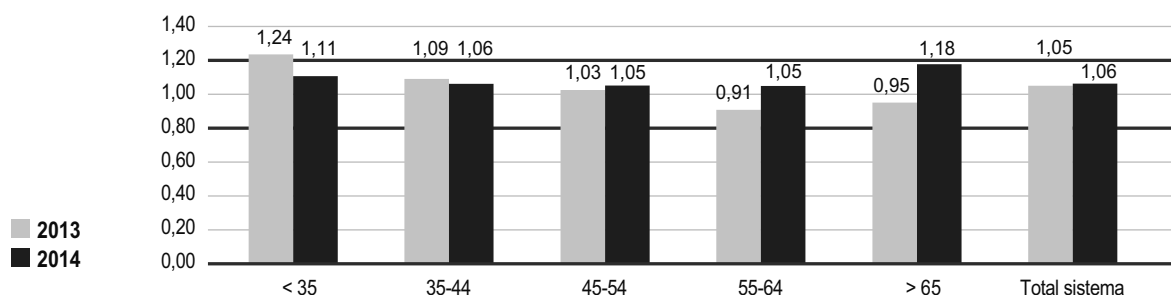
Como se señalaba anteriormente, en Europa la presencia de mujeres en la enseñanza secundaria es mayor en los primeros ciclos, y disminuye en ciclos superiores¹⁷. En España, en torno al 59% de los docentes de la ESO son mujeres, mientras que en la OCDE las profesoras representan alrededor del 67% de los docentes de esta etapa educativa¹⁸. Por lo tanto, en Andalucía, desde el punto de vista de género, este colectivo dentro del profesorado cuenta con una representación más equilibrada, puesto que las mujeres suponen el 53,1%.

El análisis según la edad del personal muestra que este año se da una mayor homogeneidad entre los distintos grupos: se registra una participación equilibrada de hombres y mujeres en todos los tramos de edad, salvo en el de personas menores de 35 años, si bien también en todos los casos, con una presencia mayoritaria de las mujeres. El protagonismo de las mujeres entre las edades más jóvenes determinará la feminización del conjunto del profesorado de Educación Secundaria a futuro, si no hay un cambio de tendencia en los próximos años.

17 Cifras clave del profesorado y la dirección de centros en Europa. Edición 2013. Agencia Ejecutiva en el ámbito Educativo, Audiovisual y Cultural (EACEA, Eurydice y Apoyo a las Políticas). Comisión Europea.

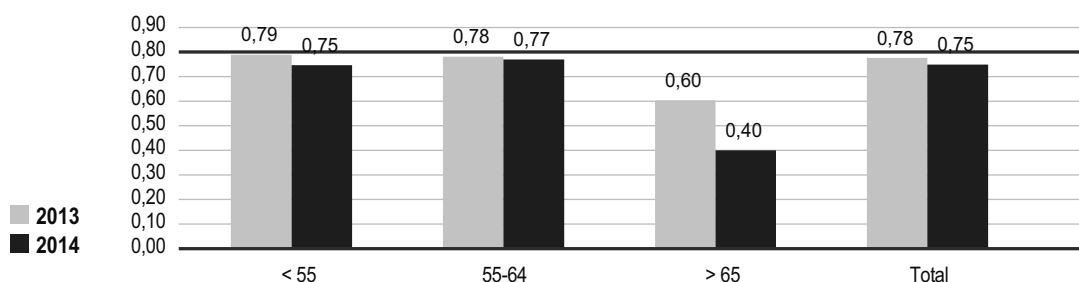
18 TALIS: Estudio internacional sobre la Enseñanza y el Aprendizaje 2013. Informe español. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Gráfico 4.2.2.3. IPRHM del personal docente en Educación Secundaria según edad. Años 2013-2014



La composición mayoritariamente femenina del profesorado en las enseñanzas medias no se corresponde con su participación entre los puestos de cátedra. En enero de 2014 había 406 mujeres y 678 hombres con condición de catedráticos/as, conformando una presencia desigual y desequilibrada (IPRHM=0,75). Esta escasa presencia relativa de catedráticas se ha acentuado este año y de modo generalizado en todos los grupos de edad, continuando una tendencia que apunta al mantenimiento e incluso aumento del desequilibrio en los próximos años. Por otra parte, esta infrarrepresentación femenina se añade a la que se aprecia en el conjunto de la universidad andaluza, donde sólo el 19% de las mujeres fueron catedráticas de universidad y el 32% fueron catedráticas de escuelas universitarias en Andalucía, en ambos casos en el curso 2012–2013.

Gráfico 4.2.2.4. IPRHM del personal docente con cátedra en Educación Secundaria según edad. Años 2013-2014



C. Educación de Personas Adultas

En Educación de Personas Adultas, se mantiene la mayor presencia de mujeres, con una distribución de docentes de 1.247 mujeres y 885 hombres, lo que suma un total de 2.132 personas, determinando un valor del IPRHM de 1,17, similar al del año anterior.



El análisis por grupos de edad sí muestra algunos cambios respecto del año anterior. Por una parte, baja la presencia de mujeres en el grupo de edad más numeroso (45 a 54 años), aunque el IPRHM=1,23 sigue superando el límite superior del intervalo de equilibrio. Además, ha aumentado la proporción de hombres entre la población más joven situando la presencia de hombres y mujeres en valores de equilibrio prácticamente paritarios. Finalmente, en el resto de tramos de edad se ha registrado un aumento de la representación femenina sin sobrepasar los límites de equilibrio representativo, con la excepción del grupo de mayores de sesenta y cinco años.

D. Educación Especial

La presencia de hombres y mujeres entre el personal docente de la Educación Especial continuó registrando el mayor desequilibrio por sobrerrepresentación de mujeres en el conjunto de las enseñanzas, con un IPRHM=1,70. En enero de 2014 había 4.860 mujeres y 874 hombres en esta modalidad educativa, la tercera en cuanto a número de efectivos tras la Educación Primaria y la Secundaria. Se ha producido un ligero aumento de la participación femenina respecto del año anterior, en que el IPRHM registró un valor de 1,69.

La mayoría de mujeres en esta enseñanza continuó siendo más acusada en los centros públicos (IPRHM=1,72, frente al 1,59 en los concertados), donde la representación femenina se eleva hasta el 86% de los docentes.

En líneas generales, las principales características de la distribución por sexo según la edad permanecieron como el año anterior. Por una parte, se observa la existencia de un desequilibrio generalizado en todos los tramos de edad. Por otra parte, el personal más joven y por lo tanto de reciente incorporación es el más desequilibrado, por lo que la tendencia hacia una mayor feminización del colectivo se mantendrá a futuro.

E. Educación Compensatoria

La Educación Compensatoria consiste en diversas medidas dirigidas al alumnado que por diversas circunstancias personales o sociales se encuentra en situación de desventaja para el acceso, permanencia y promoción en el sistema educativo, como son las aulas hospitalarias, el acompañamiento escolar y programa de apoyo lingüístico para inmigrantes o el apoyo a la escuela rural.

El cuerpo de docentes en este tipo de enseñanza contaba a enero de 2104 con 1.182 mujeres y 491 hombres, conformando una distribución de hombres y mujeres notablemente desequilibrada por sobrerrepresentación femenina, como muestra su IPRHM=1,41, similar al del año 2013.

El desequilibrio es generalizado en todos los grupos de edad. Destaca la desigualdad entre la población con edades comprendidas entre los cuarenta y cinco y sesenta y cuatro años, el grupo más relevante en cuanto representa casi el 60% del total de docentes, y entre los efectivos más jóvenes, por cuanto refuerzan la tendencia a la feminización también en este nivel educativo.

F. Enseñanzas de Régimen Especial

Las Enseñanzas de Régimen Especial están integradas por las enseñanzas de idiomas, las deportivas, y las enseñanzas artísticas. Continúan formando parte, junto con la Formación del Profesorado y la Inspección Educativa, del grupo enseñanzas con una participación mayoritaria de hombres entre sus docentes. Si bien, en este caso, esa mayoría es muy discreta, como muestra su IPRHM=0,95. En relación al año anterior se ha registrado un ligero aumento de la presencia de profesoras, aunque no el suficiente para alterar sustancialmente el valor del índice. La mayoría masculina entre los docentes contrasta, en el caso de enseñanzas de idiomas, con la feminización del alumnado. No así en el ámbito de las enseñanzas artísticas, y sobre todo en el de la práctica y enseñanza deportivas, donde siguen evidenciándose los tradicionales roles de género.

El análisis de la estructura de género según la edad muestra que no se han dado cambios sustanciales respecto de 2013 en aquellos grupos de edad de mayor relevancia cuantitativa (menores de cincuenta y cinco años), donde los valores del IPRHM se sitúan en torno al equilibrio paritario. En los y las docentes de más de cincuenta y cinco años, se produce una mejora en términos de equilibrio de representación, sobre todo en el tramo de hasta sesenta y cinco años. El grupo de mayores de esta edad, continúa presentando una situación de desequilibrio en la representación, aunque ha mejorado ligeramente con respecto a 2013.

G. Formación del Profesorado

El aumento de mujeres respecto del año pasado entre el personal dedicado a la docencia en la Formación Permanente del Profesorado, si bien muy moderado, determinó una distribución por sexo más cercana a la paridad en 2014, pasando su IPRHM de un valor de 0,92, a otro de 0,93.

El análisis según la edad de este personal pone de manifiesto que se mantiene la tendencia a la feminización en el grupo de edad más joven, puesto que tras el crecimiento de la presencia de mujeres en los últimos años, no hay variaciones en el valor del IPRHM con respecto a año anterior. Por otra parte, entre los docentes con edades comprendidas entre los cuarenta y cinco y cincuenta y cuatro años, el grupo más relevante por cuanto concentra el 57% del colectivo, se registra un considerable aumento de la participación de hombres pasando su IPRHM de 0,96 a 0,87, que al verse compensada por el aumento de mujeres en el colectivo de mayor edad, no llega a comprometer el equilibrio en la representación.

H. Inspección Educativa

Se analiza separadamente en el epígrafe 4.2.4. debido a su especial relevancia de género en el contexto del Sistema Educativo Público de Andalucía.



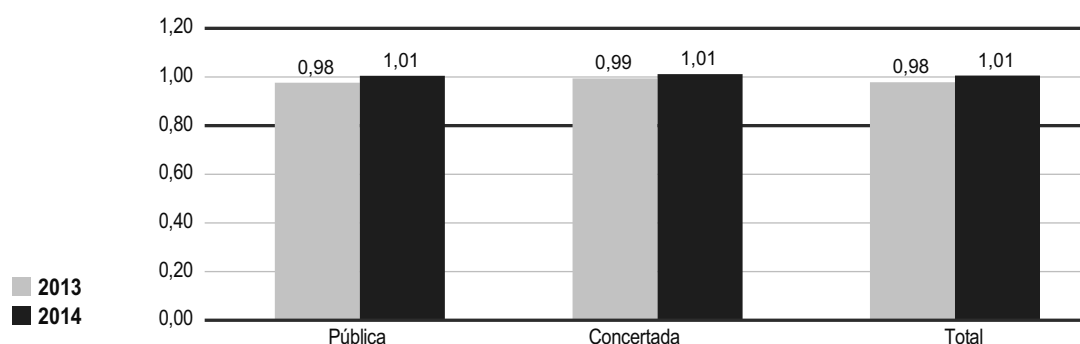
4.2.3. Equipos directivos

Este año, por primera vez, hay una mayoría de mujeres en la composición de los equipos directivos¹⁹ de los centros docentes. En enero de 2014 había 5.596 mujeres y 5.531 hombres, y por lo tanto la representación de hombres y mujeres fue prácticamente paritaria con un IPRHM=1,01. El aumento de la participación femenina en los puestos de dirección respecto de 2013 está en sintonía con la tendencia observada en los últimos años y que en 2014 ha conducido a esta discreta, pero relevante mayoría de mujeres entre los equipos directivos.

Contrasta esta situación con los datos a nivel nacional y de la OCDE, puesto que la proporción de mujeres que ocupa el cargo de directora de un centro educativo de ESO en España es del 45%, similar al promedio de la OCDE e inferior a la proporción de mujeres que compone el equipo docente (59%)²⁰.

El aumento de la presencia de mujeres en los puestos directivos en el Sistema Educativo Público Andaluz, como se puso de manifiesto en anteriores informes, se ha venido registrando fundamentalmente en los centros docentes de titularidad pública, donde el IPRHM fue en 2013= 0,98, y en 2012=0,95, citando solo los dos años anteriores. Los centros concertados han mantenido una participación de hombres y mujeres más estable, con pequeñas variaciones en torno a la paridad. Estos rasgos principales de la tendencia de los últimos años también se han confirmado en 2014, con un aumento más intenso de la presencia de mujeres en los centros de titularidad pública.

Gráfico 4.2.3.1. IPRHM del personal docente directivo según titularidad de los centros. Años 2013-2014



Nota: Incluye Educación Infantil, Primaria, Secundaria y de Personas Adultas

19 En sintonía con lo realizado en anteriores informes, en este apartado se procederá al estudio de los equipos directivos de las enseñanzas de Educación Infantil y Primaria, Educación Secundaria y Educación Permanente de Personas Adultas.

20 TALIS: Estudio internacional sobre la Enseñanza y el Aprendizaje 2013. Informe español. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

El aumento de la participación femenina en los cargos directivos se ha producido en todos los tipos de enseñanza, aunque destaca el registrado en la Educación Secundaria, por cuanto consolida la corrección del desequilibrio por sobrerrepresentación masculina iniciada el año pasado. La presencia de hombres y mujeres según enseñanzas muestra un equilibrio muy cercano a la paridad en la Educación de personas adultas y valores del IPRHM también equilibrados en Infantil y Primaria y en Secundaria, si bien con evidentes mayorías, de mujeres en el primer caso, y de hombres en el segundo.

La participación de las mujeres en puestos de dirección escolar en Europa, se vincula a la etapa educativa, y según los datos disponibles, las mujeres directoras están sobrerrepresentadas en los centros de primaria. El porcentaje de mujeres en cargos directivos es mayor en infantil y primaria, disminuyendo drásticamente en secundaria. En muchos países europeos, este porcentaje es inferior al 50% en los centros de secundaria superior, lo que supone un fuerte contraste con el porcentaje de mujeres docentes en esta misma etapa²¹. Por lo tanto, el mayor número de mujeres directoras en Educación Infantil y Primaria no es un rasgo aislado de Andalucía.

Cuadro 4.2.3.1. Personal docente de los equipos directivos según nivel de enseñanza. Años 2013–2014

	Mujeres	Hombres	Total	IPRHM	
				2013	2014
Educación Infantil y Primaria	3.532	2.732	6.264	1,11	1,13
Educación Secundaria	1.902	2.645	4.547	0,81	0,84
Educación Personas Adultas	162	154	316	0,99	1,03
Total	5.596	5.531	11.127	0,98	1,01

SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA

El equilibrio de género en la estructura de los equipos directivos docentes en Andalucía no sólo está presente en todos los tipos de enseñanza contemplados, sino que también es generalizado en los distintos puestos con responsabilidades de dirección²². En todos los cargos se produce un aumento de la presencia de mujeres, salvo en las subdirecciones de centros concertados, donde no varía. Destaca, por una parte, el crecimiento de la proporción de directoras, que parece confirmar una tendencia hacia un mayor equilibrio en este tipo de puesto, ya que en 2008 el IPRHM era 0,71, caracterizado hasta ahora por ser ocupado mayoritariamente por hombres. En los centros públicos, aumenta la presencia de mujeres también en el siguiente cargo en cuanto a nivel de responsabilidad, las vicedirecciones,

21 Cifras clave del profesorado y la dirección de centros en Europa. Edición 2013. Agencia Ejecutiva en el ámbito Educativo, Audiovisual y Cultural (EACEA, Eurydice y Apoyo a las Políticas). Comisión Europea.

22 Los equipos directivos son los órganos ejecutivos de gobierno de los centros donde se imparten dichas enseñanzas; los centros públicos están integrados por el director o directora, el jefe/a de estudios, el secretario o secretaria y, en su caso, el vicedirector/a, tal y como establece la Ley de Educación de Andalucía. El cargo de director o directora representa a la Administración educativa en el centro y ejerce, entre otras funciones, la jefatura del personal que presta servicios en el centro educativo así como la dirección pedagógica.



puesto que el IPRHM aumenta entre 2013 y 2014 de 0,83 a 0,89. Finalmente, aumenta la presencia de mujeres en las secretarías y en las jefaturas de estudio, lo que consolida una composición mayoritariamente femenina en estos puestos.

Cuadro 4.2.3.2. Personal docente de los equipos directivos según el cargo.
Años 2013–2014

	Mujeres	Hombres	Total	IPRHM	
				2013	2014
Dirección	1.519	2.097	3.616	0,83	0,84
Subdirección (1)	117	129	246	0,95	0,95
Vicedirección (2)	206	259	465	0,83	0,89
Jefatura de Estudios	2.241	1.695	3.936	1,10	1,14
Secretaría (2)	1.513	1.351	2.864	1,03	1,06
Total	5.596	5.531	11.127	0,98	1,01

Nota: Incluye Educación Infantil, Primaria, Secundaria y de Personas Adultas.

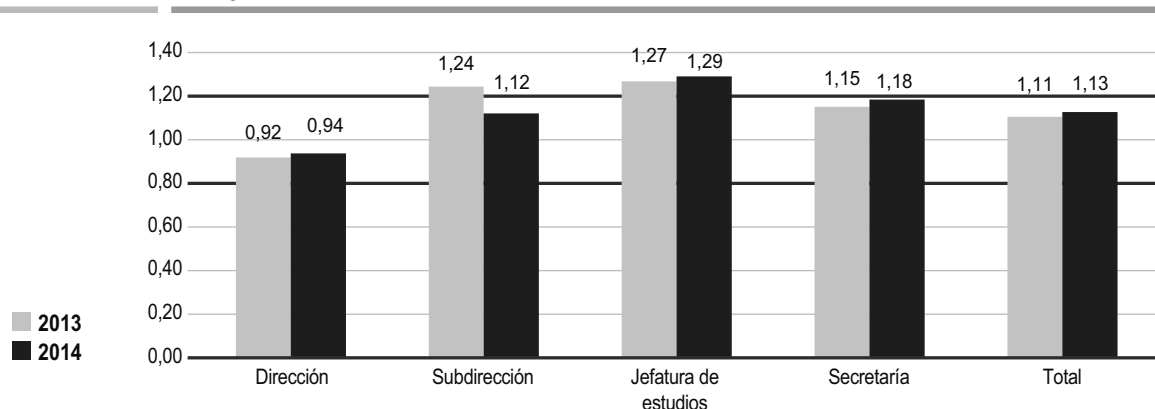
(1) Sólo en los centros concertados. (2) Sólo en los centros de titularidad pública

SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA

Profundizando en el análisis por tipo de cargo directivo y tipo de enseñanza, y separando además los centros públicos de los concertados, se observan sin embargo ciertas situaciones de desequilibrio.

En las enseñanzas de infantil y primaria, la presencia de mujeres y hombres en los equipos directivos se encuentra dentro del equilibrio de género entre el 40 y el 60% de cada uno de los sexos a excepción de las jefaturas de estudios en los que existe una sobrerrepresentación de mujeres. También hay diferencias dependiendo de los cargos, puesto que hay más mujeres en Secretarías y Dirección y más hombres en Subdirección.

Gráfico 4.2.3.2. IPRHM de los equipos directivos de Educación Infantil y Primaria según cargo. Años 2013-2014

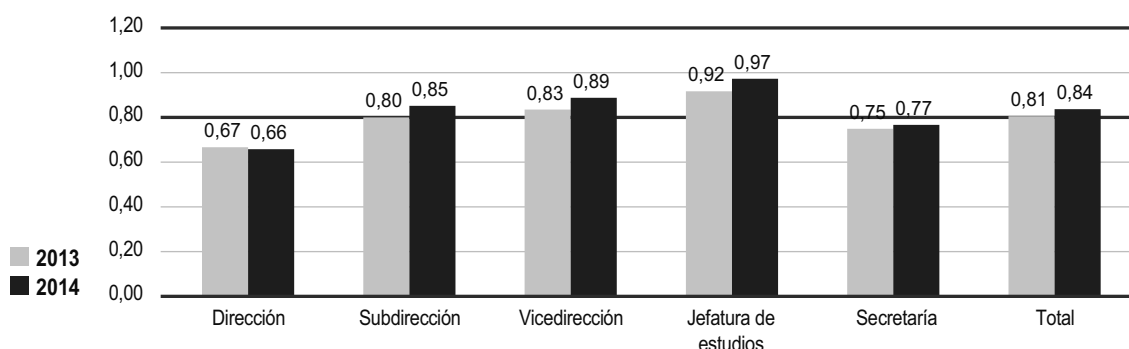


En función de la titularidad de los centros, las diferencias más destacables se encuentran en la feminización de las direcciones en los centros concertados que llega a un índice de presencia relativa de 1,24, mientras que los públicos son los responsables de la feminización de las jefaturas de estudios en las que presentan un IPRHM de 1,30, y las direcciones recaen más en hombres que en mujeres con un índice de 0,92.

Respecto a la Educación Secundaria llama la atención la poca presencia de mujeres en los cargos de Dirección que presentan un índice de presencia relativa de 0,66 y que en los centros públicos llega al 0,53, en ambos casos más bajo que el del año 2013. Mientras que en la concertada estos cargos presentan una representación más igualitaria, dentro de los márgenes de equilibrio marcados en la ley y cercanos a la paridad.

También el cargo de secretaría se encuentra por debajo del límite de representación equilibrada con un índice de 0,77 que indica una mayoría de hombres en estos puestos y que se debe concretamente a las desigualdades en los centros docentes de titularidad pública, que hasta el año pasado presentaban sobrerrepresentación masculina en los cargos directivos con un IPRHM=0,78.

Gráfico 4.2.3.3. IPRHM de los equipos directivos de Educación Secundaria según cargo. Años 2013-2014



Finalmente, en Educación Secundaria cabe comentar un crecimiento más intenso de la presencia de mujeres en las vicedirecciones de los centros públicos y en las jefaturas de estudio de públicos y concertados que ha derivado en situaciones de una mayor igualdad en ambos puestos, cercana a la paridad en el caso de las jefaturas de estudio.

4.2.4. Personal de Inspección Educativa

La Inspección Educativa ostenta las funciones de supervisar y controlar, desde el punto de vista pedagógico y organizativo, el funcionamiento de los centros educativos así como los programas que en ellos inciden. Asimismo, establece que en el desempeño de sus funciones, los inspectores e inspectoras de educación tendrán la consideración de autoridad pública²³.

23 Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía.

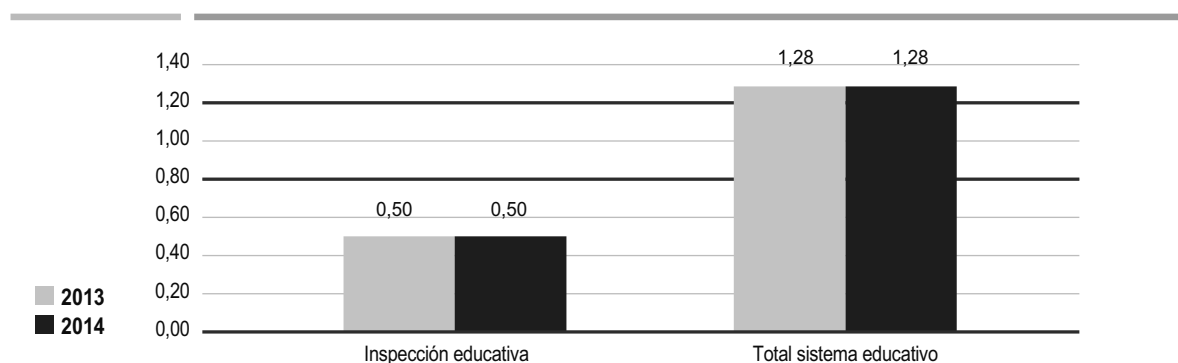


En este Informe se realiza anualmente un particular seguimiento de la representación de hombres y mujeres en el ejercicio de estas funciones, dada su relevancia en el funcionamiento del conjunto del Sistema Educativo Público Andaluz y su trascendencia desde el punto de vista de la igualdad de género. El personal que desarrolla estas tareas tiene asignadas mayores responsabilidades y, consecuentemente, mayor nivel retributivo.

En enero de 2014 había 217 inspectores y 72 inspectoras en el Sistema Educativo Público de Andalucía, manteniéndose el desequilibrio por una elevada participación de hombres en este cuerpo docente (IPRHM=0,50). Sigue resultando desigualitario que las labores de inspección sean realizadas por una mayoría de hombres (74,9%) sobre un colectivo compuesto mayoritariamente por mujeres (64,2%).

La escasa presencia de inspectoras sigue siendo generalizada en todos los tramos de edad, lo que apunta a que este desequilibrio lleva tiempo consolidado y no está relacionado con la edad del personal, sino con la asignación de roles de género en nuestra sociedad.

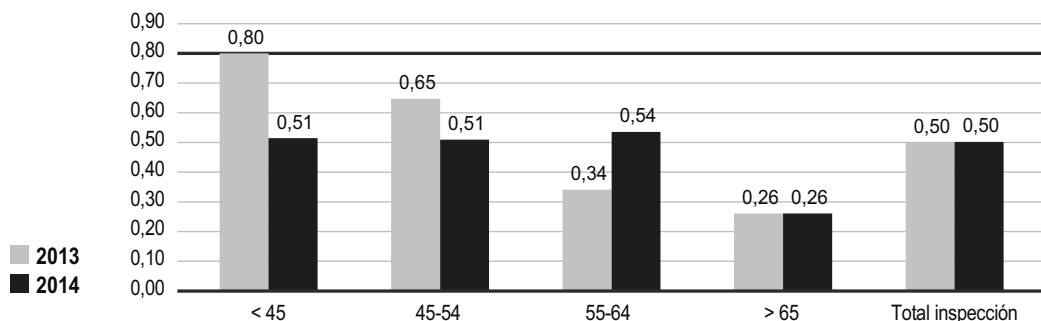
Gráfico 4.2.4.1. IPRHM del personal en la Inspección Educativa. Años 2013-2014



Algunas circunstancias no ayudan a superar este desequilibrio, como son las condiciones que se exigen para el acceso al cuerpo de inspección, contempladas en la Orden de 26 de abril de 2011 de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía, donde se prima la experiencia en equipos directivos y, más aún, en el ejercicio del cargo de dirección de los centros docentes, en el que la participación de las mujeres ha sido tradicionalmente escasa, especialmente en los centros de titularidad pública.

El análisis por edades refleja un retroceso en la igualdad entre hombres y mujeres en este cuerpo docente en los dos primeros grupos etarios. Al ser sin embargo menos numerosos que el grupo 55-64, este desequilibrio no se refleja en la situación total de la inspección educativa, cuyo IPRHM no varía. Pero de no revertirse la situación, es de esperar que la brecha de género se vaya trasladando al total del colectivo.

Gráfico 4.2.4.2. IPRHM del personal en la Inspección Educativa según edad. Años 2013-2014



Al igual que en los últimos años, una mujer ocupa en 2014 el cargo de mayor responsabilidad dentro de la estructura jerárquica docente, la Inspectora General de Educación. Igualmente, la presencia de hombres y mujeres en el resto de puestos de la organización jerárquica de la inspección sigue manteniendo un notable exceso de participación de hombres. Especialmente relevante es la composición por sexo en el colectivo más numeroso, el de los inspectores e inspectoras educativas, donde la participación masculina se mantiene en el 73,6% del total.

Cuadro 4.2.4. Personal docente con Función inspectora según tipo de puestos y sexo. Años 2013–2014

	Mujeres	Hombres	Total	IPRHM	
				2013	2014
Inspección General	1	0	1	2,00	2,00
Inspección Central	1	3	4	0,50	0,50
Jefatura Serv. Inspección	1	7	8	0,25	0,25
Jefatura Adjunta Serv. Inspección	2	6	8	0,50	0,50
Coordinación Equipo Zona (Inspección)	7	33	40	0,35	0,35
Inspección	60	167	227	0,53	0,53
Asesoría de Inspección	0	1	1	0,00	0,00
Total General	72	217	289	0,50	0,50

SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA



En conclusión, el Sistema Educativo Público en Andalucía se sigue caracterizando por una mayor presencia femenina en los tipos de enseñanza más asociados a las tareas de cuidados, como son la Educación Infantil y Primaria, la Educación Especial y la Educación Compensatoria. Sigue habiendo mayoría de mujeres que se dedican a la docencia en Secundaria, aunque ya en este nivel educativo su presencia es menor.

Se mantiene la situación de equilibrio cercana a la paridad en el conjunto de los cargos directivos, tanto en la enseñanza pública como en la concertada, aunque se observa que, en la enseñanza pública, la presencia de hombres y mujeres varía según el tipo de cargo directivo, y precisamente los de mayor responsabilidad, las direcciones, son mayoritariamente masculinas, e incluso muy desequilibradas desde el punto de vista de género, en el caso de la enseñanza secundaria pública.

La Inspección Educativa no ha avanzado todo lo necesario en la corrección de las desigualdades de género, y aunque aparentemente tampoco ha empeorado, se acentúa considerablemente la masculinización entre el personal más joven en este cuerpo, especialmente en las personas menores de cuarenta y cinco años, adelantando una posible traslación del desequilibrio a todo el cuerpo de Inspección en el futuro.

4.3. Análisis del Personal del Servicio Andaluz de Salud

Dentro del análisis conjunto del personal al servicio de la Junta de Andalucía, el del colectivo de personal del Servicio Andaluz de Salud (SAS) reúne una serie de características asociadas a los roles de género que tradicionalmente han operado en el ejercicio de las profesiones relacionadas con la atención sanitaria. A lo largo de este epígrafe se realiza una descripción de los mismos, en relación con la situación en que se encuentra la plantilla estatutaria del SAS a la luz de la información estadística manejada.

El equilibrio entre mujeres y hombres entre el personal sanitario es clave para lograr la igualdad de género en el ámbito de la salud. Así lo reconocen distintos organismos internacionales, como la OCDE²⁴ o la OMS²⁵, tanto en relación con los ejes fundamentales de las políticas públicas para hacer más equitativo el ejercicio del derecho a la salud de la ciudadanía, como en los aspectos más operativos tales como la planificación de las necesidades de personal en las distintas especialidades médicas.

En este apartado se analiza en primer lugar el conjunto de la distribución en el personal del SAS, atendiendo a la desigual presencia de hombres y mujeres según grupos profesionales, servicios sanitarios donde desarrollan su labor, profesiones y niveles de la carrera administrativa. En segundo lugar, se analizan las principales variables que influyen en la escasa presencia de mujeres entre los cargos directivos del SAS, como son la edad o el número de descendientes del personal.

4.3.1. Análisis general

En términos generales, la plantilla del personal del Servicio Andaluz de Salud (SAS) continuó mostrando en 2014 una clara feminización, mientras que los puestos de mayor responsabilidad dentro de la organización siguen estando cubiertos por una notable mayoría de hombres.

24 Según afirma el reciente informe de la OCDE Health at a Glance 2013. OECD indicators, “más allá del número total de profesionales de la medicina, la composición por edad y sexo de la fuerza de trabajo sanitaria y la mezcla entre las diferentes categorías de los médicos también tienen implicaciones importantes sobre la oferta actual y futura de los servicios médicos”.

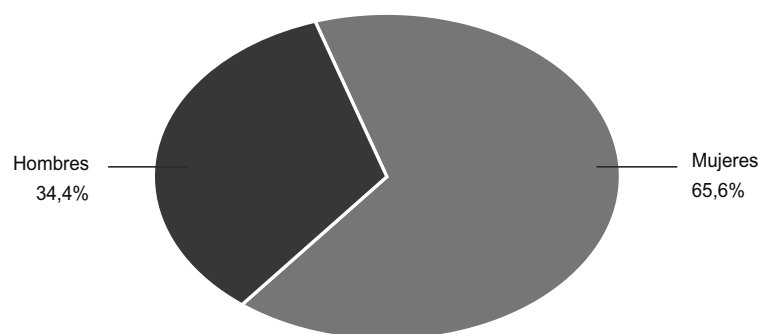
25 La Organización Mundial de la Salud ha ido progresivamente ampliando e institucionalizando su capacidad para analizar el rol de género y sexos en la salud. En su Estrategia para incorporar el análisis y las acciones de género en las actividades de la OMS, reconoce que para tener la seguridad de que los Estados Miembros incorporen plenamente el análisis de género y de la representación de sexos en la salud es indispensable que mujeres y hombres participen por igual en la adopción de decisiones en todos los niveles. La Estrategia señala igualmente que “partiendo del análisis de datos sanitarios desglosados por sexo es preciso estudiar las diferencias observadas entre hombres y mujeres.(...) lo que debería servir para que los sistemas y servicios de salud ofrecieran respuestas equitativas y adecuadas para que los hombres y mujeres que dispensan asistencia sanitaria, tanto oficial como no oficial, recibieran igual reconocimiento y apoyo”. Ver: <http://www.who.int/gender/documents/gender/9789241597708/es/>.

La organización Panamericana de la Salud de la OMS se refiere a la necesidad de incorporar la perspectiva de género para lograr la equidad en salud, identificando la distribución del poder y remuneración del trabajo en el sector salud. Ver: <http://www1.paho.org/Spanish/HDP/HDW/GEHFactSheetSpanish.pdf>



La plantilla del SAS en junio de 2014 estaba compuesta por 55.006 mujeres y 28.800 hombres, manteniendo la sobrerrepresentación femenina del año anterior, con idénticos valores del IPRHM en ambos años, 1,31.

Gráfico 4.3.1. Personal del Servicio Andaluz de Salud según sexo. Año 2014



Como señala la Comisión Europea en el informe *Action Plan for the EU Health Workforce*²⁶, “la participación de las mujeres en la fuerza laboral en el sector salud ha sido históricamente importante y va en aumento. En total, hubo más de 13,1 millones de mujeres que trabajan en el sector sanitario en 2010, lo que representa más de tres cuartas partes de la fuerza laboral de salud en la EU16”.

También en España, la feminización del personal sanitario es un hecho. Según el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad²⁷, la feminización de la profesión médica es una realidad hoy, y es un proceso que se agudizará, llegando a un porcentaje de mujeres del 56% en 2025 en el colectivo de profesionales de la medicina.

4.3.2. Personal del SAS por categorías

4.3.2.1. Personal según servicios de asistencia sanitaria

El Servicio Andaluz de Salud dispone de una red de servicios asistenciales integrada y organizada para garantizar la accesibilidad de la población y la equidad en la distribución de recursos. Los distintos niveles asistenciales que componen esta red son la asistencia primaria, la asistencia especializada, 14 áreas de gestión sanitaria, otros servicios y personal en formación como una nueva categoría. Por orden decreciente de su volumen de personal, se encuentra la Asistencia Especializada²⁸ (con el 51,3% de la plantilla del SAS), seguida de las

²⁶ http://ec.europa.eu/dgs/health_consumer/docs/swd_ap_eu_healthcare_workforce_en.pdf

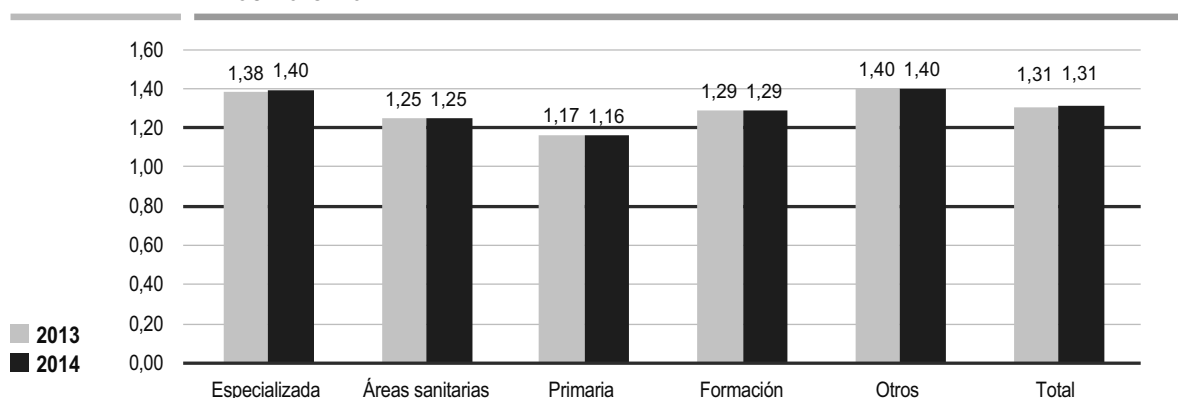
²⁷ Oferta y necesidad de especialistas médicos en España. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

²⁸ El Decreto 105/1986, de 11 de junio, sobre ordenación de asistencia sanitaria especializada y órganos de dirección de los hospitales, regula la ordenación de la asistencia sanitaria especializada y de sus órganos de dirección.

Áreas Sanitarias²⁹ (27,6%), la Atención Primaria³⁰ (16,4%), Formación (4,3%) y el apartado de otros servicios (0,5%), compuesto fundamentalmente por los Centros de Transfusión Sanguínea³¹.

El protagonismo de las mujeres en el conjunto de la plantilla del SAS es generalizado en todos los niveles de prestación de los servicios sanitarios y sólo en la Atención Primaria de Salud la presencia de hombres y mujeres es equilibrada. La sobrerrepresentación de mujeres sigue siendo especialmente intensa en la Asistencia Especializada, especialmente después de registrar un aumento de mujeres hasta alcanzar el 69,8%, respecto del año anterior, en coherencia con la tendencia observada en los últimos años. El resto de servicios ha mantenido los valores del desequilibrio existente en el ejercicio pasado, destacando nuevamente el elevado valor del IPRHM entre el personal en proceso de formación, lo que consolida la tendencia a la feminización del SAS para los próximos años, si no se introducen cambios externos.

Gráfico 4.3.2.1. IPRHM del personal del SAS según servicios de prestación sanitaria. Años 2013-2014



4.3.2.2. Personal por grupos profesionales

La participación de hombres y mujeres del SAS en los distintos grupos profesionales sigue mostrando un protagonismo generalizado de mujeres, con la excepción de la mayoría de hombres que existe en el grupo A1. Los grupos A2 y C2, que son los más numerosos concentrando el 56,1% de la plantilla del SAS, presentan los desequilibrios más notables.

29 Las áreas sanitarias son las estructuras responsables del funcionamiento unitario de los centros y establecimientos del SAS, tanto los de atención primaria como los de la asistencia especializada, en una demarcación territorial específica, y de las prestaciones y programas sanitarios a desarrollar por ellos.

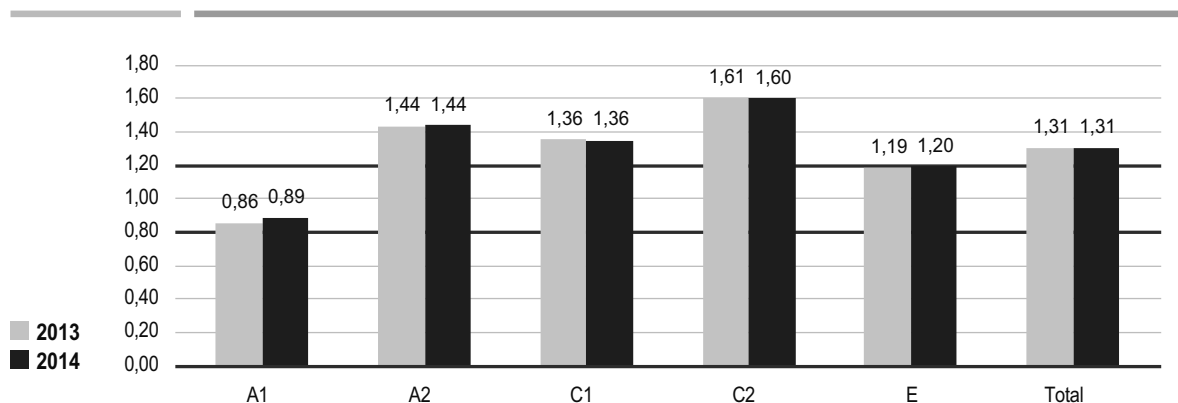
30 La estructura, organización y funcionamiento de los servicios de atención primaria de salud están regulados por el Decreto 197/2007, de 3 de julio, por el que se regula la estructura, organización y funcionamiento de los servicios de atención primaria de salud en el ámbito del Servicio Andaluz de Salud.

31 Su regulación está recogida en la Orden de la Consejería de Salud y Consumo, de 6 de junio de 1986, por la que se regula la red transfusional de Andalucía (BOJA núm. 58, de 17 de junio). (Rectificación en BOJA núm. 93, de 10 de octubre de 1986).



El cambio más relevante respecto del año anterior se ha registrado precisamente en el grupo A1, donde la presencia de mujeres sigue siendo minoritaria, si bien ha aumentado nuevamente la presencia de mujeres, en línea con la tendencia de los últimos años hacia un mayor equilibrio en la representación.

Gráfico 4.3.2.2. IPRHM del personal del SAS según grupos de personal. Años 2013-2014



4.3.2.3. Personal según categorías profesionales

Sigue existiendo una desigual participación de hombres y mujeres en las tres categorías profesionales del SAS más numerosas: la de enfermería diplomada, la de profesionales de la medicina y la de auxiliares de enfermería, que agrupan al 64,5% de los puestos básicos³². Los estereotipos de género en el campo sanitario han asociado tradicionalmente a la mujer con los cuidados de enfermería y al hombre con la medicina, correspondencia que todavía en 2014 sigue constatándose a la luz de la información disponible.

Por una parte, el personal diplomado en enfermería, que representa el 27,8% de los puestos básicos del SAS, muestra una sobrerrepresentación femenina que se intensifica notablemente entre el personal auxiliar de enfermería (17,4% de los puestos básicos), donde las mujeres representan el 94,5% del colectivo³³. El fenómeno de la feminización en enfermería no se limita a Andalucía; a nivel nacional, el porcentaje de mujeres entre las personas colegiadas en enfermería en el año 2013, ascendió al 84,4%.

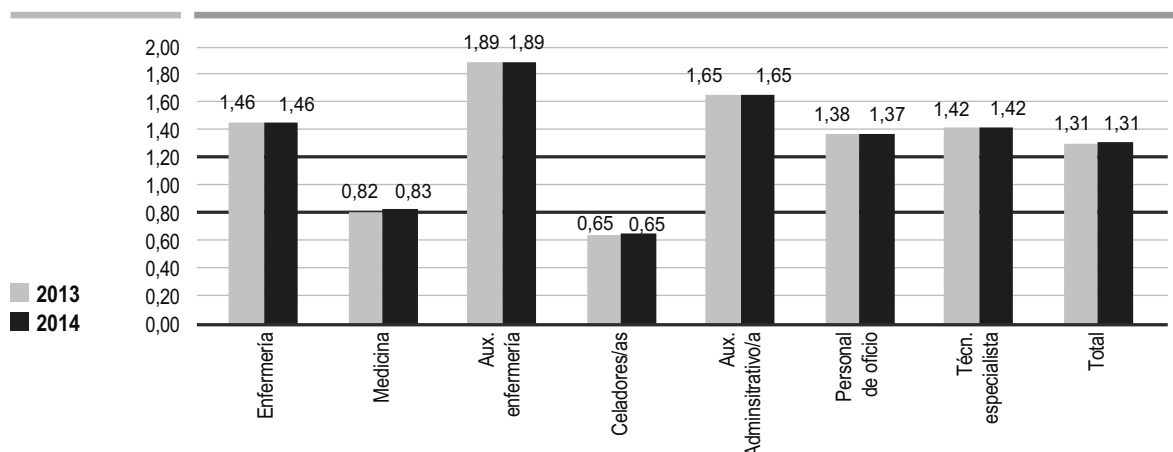
Por otra parte, entre médicos y médicas (19,3% de los puestos básicos) sigue siendo mayoritaria la presencia de hombres si bien con equilibrio representativo alcanzado hace tres años. La tendencia a una mayor presencia en el futuro de médicas en Andalucía debería estar garantizada por su elevada participación entre el personal en formación (IPRHM=1,28). En el ámbito europeo, recientes estudios muestran que en muchos Estados

32 El personal adscrito al SAS se clasifica en cuatro categorías a los efectos de este informe: los puestos básicos encargados de la prestación de los servicios sanitarios (suponen el 91,3% de la plantilla), el personal en proceso de formación (4,2%) y los puestos de gestión de la organización, que comprenden los cargos intermedios (3,8%) y los cargos directivos (0,7%).

33 La segunda categoría profesional con mayor participación de mujeres fue la de trabajo social (IPRHM igual a 1,75).

miembros la admisión de las mujeres a las escuelas de medicina es ahora más del 50%³⁴, y las series estadísticas sobre sistemas sanitarios de la OCDE revelan un aumento progresivo de la proporción de mujeres en la profesión médica. Según este último organismo, “desde el año 2000, la proporción de médicos de sexo femenino aumentó en todos los países de la OCDE para los que hay datos disponibles, en particular con grandes aumentos en los Países Bajos y España”³⁵. En nuestro país, la feminización se localiza en determinadas especialidades, como pediatría, y en 2025, se prevé que la feminización será casi completa en otras especialidades³⁶. En términos generales, en España el número de profesionales médicos colegiados³⁷, muestra el progresivo aumento del porcentaje de mujeres, 46,4%, 46,9% y 47,5%, en 2011, 2012 y 2013 respectivamente, por citar los tres últimos años de los que se dispone de información según el INE.

Gráfico 4.3.2.3. IPRHM del personal del SAS según las principales categorías profesionales. Años 2013-2014



En Andalucía, el resto de profesiones relevantes por volumen de personal continuó mostrando sobrerrepresentación femenina, especialmente entre el personal dedicado a tareas auxiliares de administración, aunque también entre el personal de oficio o entre las especialidades técnicas. Tan sólo en la categoría de celadores/as se siguió registrando una presencia de hombres muy superior a la aceptada como de equilibrio representativo.

34 *Commission Staff Working Document on Action Plan for the EU Health Workforce, Accompanying the document. "Communication From The Commission To the European Parliament, The Council, The European Economic And Social Committee And The Committee Of The Regions"*

35 *OCDE Health at a Glance 2013. OECD Indicators.*

36 "Oferta y necesidad de especialistas médicos en España (2010-2025). Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

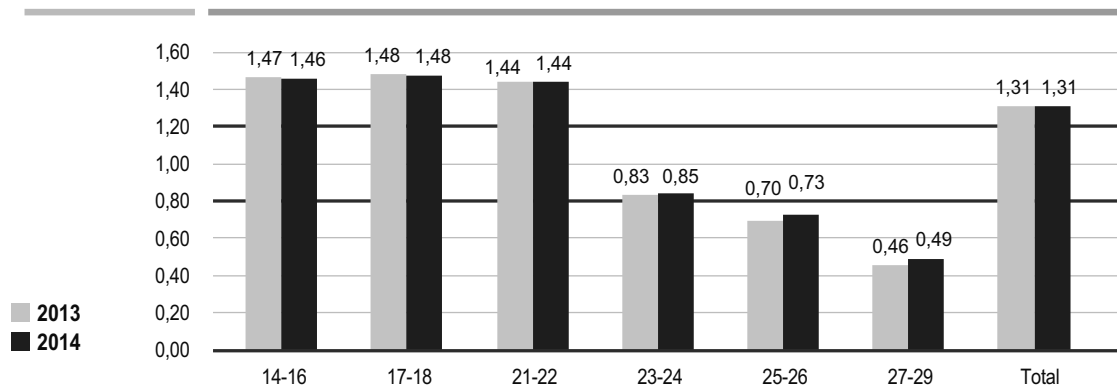
37 Elaboración propia a partir de base de datos del INE sobre profesionales sanitarios colegiados. Años 2011, 2012 y 2013.



4.3.2.4. Personal según niveles de la carrera administrativa

La mayor presencia de mujeres en el SAS se concentra en los niveles retributivos inferiores (14–22)³⁸, donde la participación de las mujeres alcanza el 73%, y que se corresponden con las categorías profesionales altamente feminizadas, como enfermería, tanto diplomada como auxiliar, y el personal administrativo. En el otro extremo se observa un evidente protagonismo masculino en los puestos mejor retribuidos. Es decir, pese a la feminización del personal del SAS existe una segregación vertical, según la cual el sexo menos representado se concentra en los puestos de responsabilidad. Aunque en los niveles 23–24, integrados fundamentalmente por personal médico hay equilibrio de hombres y mujeres, en sucesivos niveles desciende progresivamente la presencia de mujeres, conformando una distribución netamente desequilibrada. Dado que el personal que ocupa cargos intermedios y directivos se localiza básicamente en niveles superiores al 25, se explica la escasa participación de las mujeres en los puestos de gestión del SAS.

Gráfico 4.3.2.4. IPRHM del personal del SAS según niveles de la carrera administrativa. Años 2013-2014



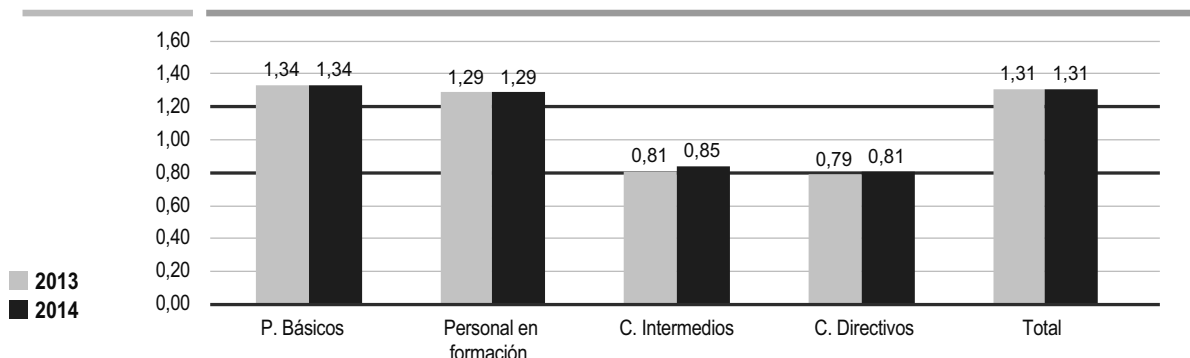
4.3.3. Personal con Responsabilidades de Gestión

La estructura de género de la plantilla estatutaria del SAS, atendiendo a la naturaleza de la actividad que desarrolla el personal, sigue en 2014 mostrando una mayor representación de mujeres entre los puestos básicos de la organización.

Como ya se comentara, los cargos intermedios y directivos de la plantilla estatutaria del SAS continúan estando cubiertos mayoritariamente por hombres, dentro del intervalo de equilibrio paritario. Tanto en cargos directivos como intermedios ha aumentado significativamente la participación de mujeres respecto del año anterior, en línea con la tendencia observada, siendo destacable que entre los cargos directivos se ha corregido el desequilibrio existente en 2013 (IPRHM=0,79). No obstante, los hombres siguen siendo mayoría entre el personal en estos cargos.

38 En estos niveles se concentra el 74% de la plantilla del SAS.

Gráfico 4.3.3.1. IPRHM del personal del SAS según naturaleza de la actividad. Años 2013-2014

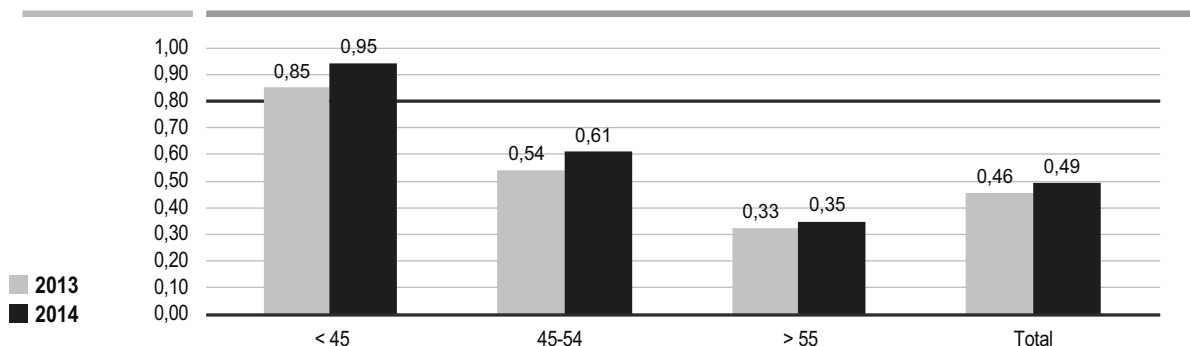


La edad y el número de hijos e hijas que tiene el personal siguen funcionando como variables explicativas de la insuficiente presencia de mujeres en los niveles superiores de la carrera administrativa y, consecuentemente, en los puestos de gestión del SAS.

La presencia de las mujeres en los niveles 27-29 mantiene en 2014 la relación decreciente con la edad observada en los últimos años; es decir, a medida que se avanza en edad se encuentran menos mujeres y como consecuencia más desigualdad.

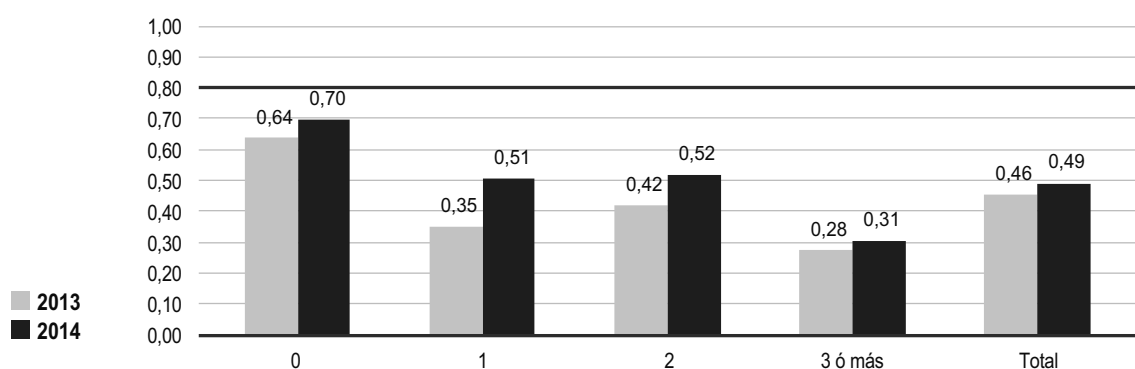
El aumento de mujeres, generalizado a todos los tramos de edad, ha sido más intenso entre los efectivos más jóvenes, hasta alcanzar una distribución mucho más equilibrada que en el año anterior en este grupo. Sin embargo, todavía el 90% de la plantilla de estos niveles corresponde a personas mayores de cuarenta y cinco años, donde la representación de los hombres alcanza el 80%, lo que significa que la incorporación de las mujeres a los puestos de mayor responsabilidad del SAS sigue siendo relativamente reciente.

Gráfico 4.3.3.2. IPRHM del personal del SAS en los niveles 27-29 según edad. Años 2013-2014



También ha aumentado la participación de las mujeres en todas las situaciones contempladas para la descendencia: sin descendencia, con uno, con dos, o con tres o más hijos/hijas. No obstante, esta mejora en la presencia de mujeres no ha neutralizado los desequilibrios por sobrerrepresentación masculina, también generalizados, que había el año anterior. Así pues, se sigue constatando que en ausencia de descendencia la presencia de las mujeres sigue siendo insuficiente y que el desequilibrio se intensifica con la existencia de ésta y con el aumento de número de hijos o hijas.

Gráfico 4.3.3.3. IPRHM del personal del SAS en los niveles 27-29 según número de descendientes. Años 2013-2014



4.4. Análisis del Personal no Judicial al Servicio de la Administración de Justicia

En este capítulo cuarto del Informe, anualmente se analiza de forma extensa uno de los cuatro colectivos que componen el personal de la Junta de Andalucía, incorporando un estudio de la evolución en los últimos años. Dado que han transcurrido cuatro años desde que se hiciera el último análisis extenso del personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia, corresponde en esta ocasión el análisis en profundidad a este colectivo³⁹.

Se estudiará en primer lugar el colectivo de forma global, desagregando por sexo y segmentando por grupo y categoría de personal, edad, antigüedad en el servicio y número de descendientes. Posteriormente, se aplica esta misma estructura de análisis a los Cuerpos Generales y Especiales de la Administración de Justicia.

Una visión de conjunto del personal de Justicia muestra un aumento de la presencia de mujeres, sobre todo en el cuerpo de forenses, en el que se localizan las responsabilidades directivas, que aun así sigue siendo el menos feminizado. Hay más mujeres en las categorías profesionales menos estables (personal interino y en prácticas). Se observa, por último, el efecto directo que la descendencia tiene en la presencia de hombres y mujeres, con un descenso drástico de estas últimas a partir del primer descendiente, sobre todo en los cuerpos generales de la Administración de Justicia.

4.4.1. Análisis general

La estructura del personal no judicial en la Administración de Justicia de la Junta de Andalucía a fecha 1 de enero de 2014, muestra una estructura muy feminizada, con un porcentaje de mujeres del 64%, que se traduce en un IPRHM de 1,28, es decir, traspasando el límite superior de equilibrio. Esa misma “foto fija” del personal en 2010, revelaba un IPRHM de 1,26. Más cerca en el tiempo, en 2013, su valor fue de 1,27. Por lo tanto, la marcada feminización en el personal no judicial de Justicia, se está agudizando, debido a una mayor repercusión del incremento global de esta plantilla, que entre 2013 y 2014 fue del 2,4%, en las mujeres.

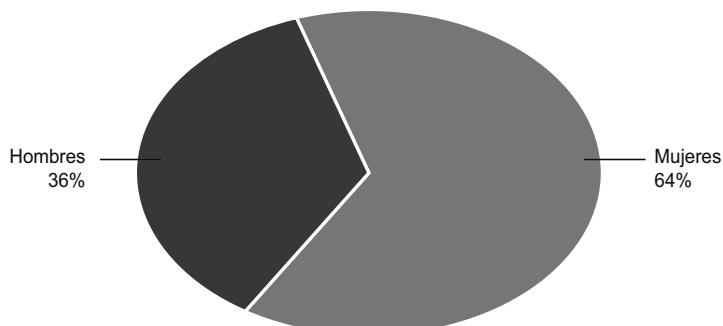
³⁹ Según el artículo 80 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, la Comunidad Autónoma tiene competencias compartidas en materia de administración de justicia, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica del Poder Judicial, que incluyen entre otras la organización de los medios humanos al servicio de la Administración de Justicia, y los concursos y oposiciones de personal no judicial. Además, el artículo 147 señala que corresponde a la Junta de Andalucía la competencia normativa sobre el personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia, dentro del respeto al estatuto jurídico de ese personal establecido por la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Por otra parte, la Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre, de modificación de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, establece en su Libro VI el estatuto jurídico de los cuerpos de funcionarios al servicio de la Administración de Justicia, clasificándolos en Cuerpos Generales y Cuerpos Especiales, siendo estos últimos los que suponen el desempeño de una profesión o de una titulación específica.

Los Cuerpos de Oficiales, Auxiliares y Agentes, integran los Cuerpos de Gestión Procesal y Administrativa, Cuerpo de Tramitación Procesal y Administrativa y Cuerpo de Auxilio Judicial, respectivamente.



Gráfico 4.4.1.1. Personal no judicial de la Administración de Justicia según sexo. Año 2014



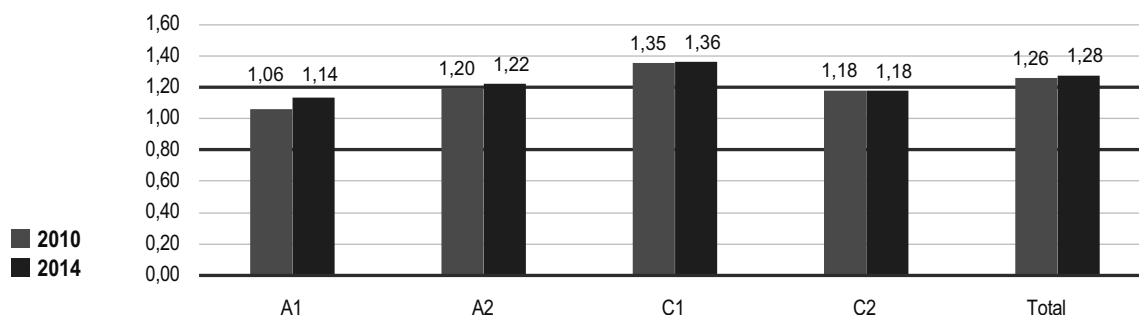
De los grupos profesionales que componen el personal no judicial, el más numeroso que concentra al 46,6% del total, y además el más feminizado, es el grupo C1. Éste corresponde a los puestos de tramitación procesal, para los que se requiere una formación de bachillerato o equivalente, que alcanza un IPRHM de 1,36 en 2014, ligeramente superior al de 2010 (1,35).

Le sigue por porcentaje sobre el total de efectivos, el grupo A2, que reúne un 30,1% del total y en el que se sitúan los puestos de gestión procesal y las secretarías de Juzgados de Paz. Para el acceso a este grupo el nivel formativo requerido es la diplomatura. En este grupo se ha pasado de un IPRHM=1,20, y por tanto aún equilibrado en el año 2010, a un valor fuera de los límites de equilibrio de IPRHM=1,22, en 2014.

Restan dos grupos, el A1, poco numeroso (2,5% del total) y que se corresponde con el nivel formativo más alto, la licenciatura, y el C2, que integra al 20,85% del total y se corresponde con las tareas de auxilio judicial (nivel formativo de grado en E.S.O. o equivalente). Ambos grupos cuentan con una representación de hombres y mujeres equilibrada, sobre todo en el A1, a pesar de que se ha pasado de un valor casi paritario en 2010, con IPRHM=1,06, a otro con sobrerrepresentación femenina, de 1,14. En el grupo C2, el IPRHM no ha variado en el periodo, manteniéndose en 1,18.

Por lo tanto, aunque todo el personal no judicial se encuentra feminizado, las mayores desigualdades se localizan, sobre todo, en los dos grupos con menor responsabilidad en la escala administrativa, y las menores desigualdades están en el de mayores responsabilidades.

Gráfico 4.4.1.2. IPRHM del personal no judicial según grupos profesionales. Años 2010 y 2014



El análisis por categorías de personal es interesante desde el punto de vista de género porque las mujeres suelen verse afectadas por una mayor precariedad laboral⁴⁰, y esta categorización permite identificar el personal con menor estabilidad laboral, siendo la categoría más estable la de personal funcionario de carrera⁴¹. En todas las categorías, hay mayoría de mujeres, y mientras que el colectivo más numeroso (91,2%), precisamente el de personal funcionario de carrera, se sitúa en valores equilibrados muy cerca del límite de equilibrio, el resto de categorías, presentan valores muy desequilibrados por sobrerrepresentación de mujeres. Por lo tanto, se puede decir que en los puestos de trabajo con menor estabilidad se acentúa la presencia de mujeres.

En el personal en régimen de interinidad, segunda categoría por número de efectivos, que supone un porcentaje del 7% del total, el IPRHM en 2014 tuvo un valor de 1,48, inferior al IPRHM=1,55 de 2010, lo que significa una reducción de la desigualdad. Como se observa, dentro de la estructura por categorías se ha producido en el periodo 2010–2014 un trasvase de personal desde la categoría de interinidad a la de personal funcionario de carrera, incrementándose también la proporción de mujeres en esta categoría, lo que supone un avance en términos de estabilidad laboral para las mujeres, y a medida que aumenta la estabilidad laboral, hay más hombres.

El peso relativo del personal en prácticas (que tras el periodo en prácticas se incorporan al funcionariado) y de refuerzo (contratado para cubrir necesidades en etapas de mayor actividad) no ha variado sensiblemente en términos porcentuales, aunque en el personal en prácticas, al ser muy poco numeroso, la reducción porcentual se ha traducido en que haya solo una persona, mujer, en prácticas en 2014 (de ahí el elevado valor del IPRHM en esta categoría).

40 Por citar una de las referencias más recientes, en el ámbito europeo, según el "Sexto Informe sobre Cohesión Económica, Social y Territorial de la U.E. Inversión para el empleo y crecimiento. Promoviendo el desarrollo y el buen gobierno de las regiones y ciudades de la U.E.", publicado por la Comisión Europea el 23 de julio de 2014, el desempleo de las mujeres fue de al menos 5 puntos porcentuales por encima del de los hombres en 15 regiones en 2013, en su mayoría situadas en Grecia y España.

41 En relación con las formas de acceso a estas categorías de personal, ver la Orden de 8 de abril de 2009, por la que se acuerda modificar la Orden de 15 de febrero de 2006, sobre selección y nombramiento de personal interino de los Cuerpos de funcionarios al servicio de la Administración de Justicia en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía.



Cuadro 4.4.1. Personal no judicial según categorías de personal. Años 2010 y 2014

Categorías de personal	% sobre el total 2010	% sobre el total 2014	IPRHM 2010	IPRHM 2014
De carrera	77,5	91,2	1,18	1,26
En prácticas	1,5	0,0	1,44	2,00
Interinidad	19,3	7,0	1,55	1,48
De refuerzo	1,7	1,8	1,68	1,57

SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA

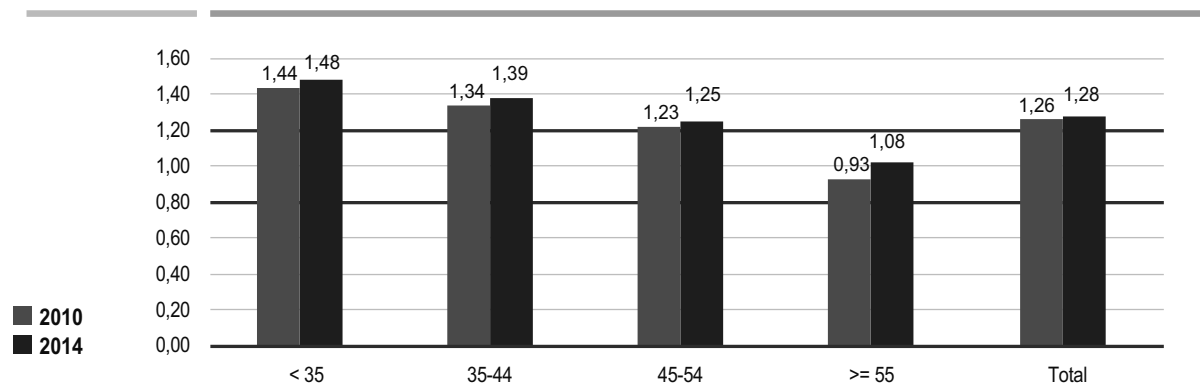
El análisis según los distintos tramos edad, muestra que en todos ellos ha aumentado la proporción de mujeres, especialmente en el de mayor edad, que refleja en mayor medida el cambio progresivo en la presencia de hombres y mujeres, al irse incorporando mujeres más jóvenes.

En los dos tramos inferiores, se ha producido un incremento relativo del número de efectivos con respecto al total (se ha pasado del 1,5% al 7,2% del total en las personas menores de 35 años; y del 21,9% al 28,1% en las que tienen entre 35 y 44 años); es decir ha aumentado más la proporción de mujeres en el grupo más numeroso, el de 45 a 54 años, que ha pasado, por su parte del 52,4% en 2010, al 48,5% en 2014.

La mayor variación en porcentaje sobre el total entre 2010 y 2014 es la experimentada por el grupo etario de mayores de 54, que ha pasado de representar el 24,3% a un 16,1%.

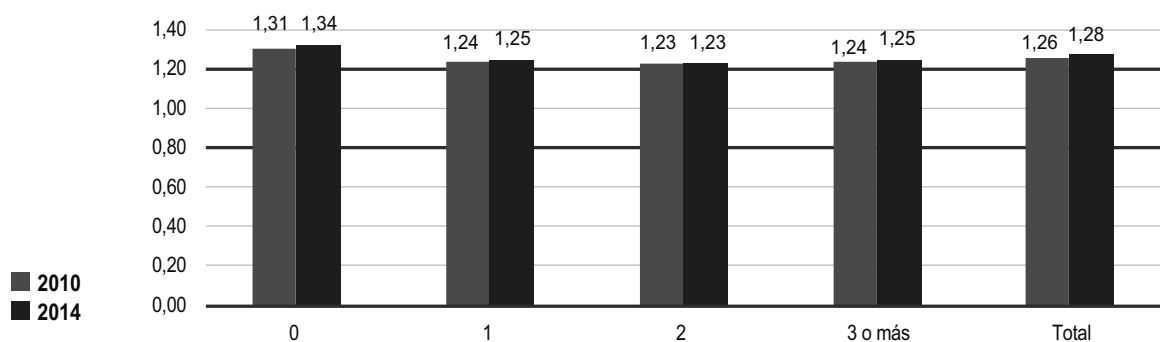
En conclusión, el análisis por edad revela que en 2014, hay más mujeres en todos los segmentos de edad que en 2010, y que éstas son más jóvenes, por lo que la feminización se reforzará en los próximos años, de continuar con la tendencia.

Gráfico 4.4.1.3. IPRHM del personal no judicial según edad. Años 2010 y 2014



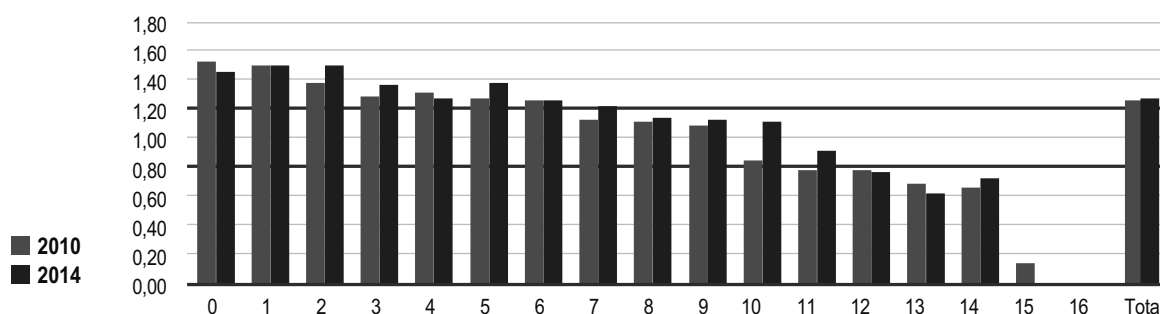
Otra de las variables determinantes de la presencia relativa de hombres y mujeres es el número de descendientes, dado que todavía el reparto de cuidados y la corresponsabilidad no son equilibrados, lo que afecta negativamente a la carrera profesional de las mujeres. En el gráfico se observa que la feminización del personal no judicial se concentra sobre todo entre aquellas personas que no tienen descendencia, y disminuye conforme se avanza en número de hijos e hijas. El cruce de las variables de edad y número de hijos, muestra que en igualdad de número de descendientes, la proporción de mujeres es siempre mayor cuanto menor es la edad, lo que muestra que hay una incorporación progresiva de las mujeres al mercado de trabajo, y un abandono más temprano de la carrera profesional por parte de las mujeres con mayor número de hijos e hijas a cargo.

Gráfico 4.4.1.4. IPRHM del personal no judicial según número de descendientes. Años 2010 y 2014



La evolución comparada de los trienios reconocidos entre los años 2010 y 2014, como variable representativa de la antigüedad en el servicio, muestra un aumento de la proporción de las mujeres con carácter general. También se mantiene la disminución de la presencia de mujeres a medida que avanza el tiempo de servicio. En 2010, la mayoría de hombres empezaba a partir del décimo trienio de servicio, mientras que en 2014, a causa de la progresiva feminización del colectivo, ésta se ha retrasado al undécimo trienio.

Gráfico 4.4.1.5. IPRHM del personal no judicial según antigüedad en el servicio. Años 2010 y 2014



Nota: Trienios reconocidos



4.4.2. Personal de los Cuerpos generales

La definición que la Ley Orgánica 19/2003⁴² da de los Cuerpos Generales de la Administración de Justicia es que se trata del personal funcionario que se dedica fundamentalmente a tareas de contenido procesal, sin perjuicio de la realización de funciones administrativas vinculadas a las anteriores. Los cuerpos generales se clasifican en Cuerpos de Gestión Procesal y Administrativa, de Tramitación Procesal y Administrativa y de Auxilio Judicial.

En los Cuerpos Generales se concentra el 97,5% del total del personal no judicial de la administración de Justicia, por lo que los resultados del análisis serán necesariamente similares a los del análisis global realizado en el apartado anterior, y por lo tanto no se reproduce aquí el estudio de todas las variables.

Como se observa, no ha habido prácticamente variaciones entre 2010 y 2014 en el porcentaje que supone cada uno de los cuerpos en el total. El más numeroso es el de Tramitación Procesal (46,6% del total de cuerpos generales), que además es el más feminizado; se corresponde con el grupo C1. Le sigue en número de efectivos (29,9% del total) el cuerpo de Gestión Procesal, en el que ha aumentado la feminización, pasando de una situación de equilibrio de IPRHM= 1,19, a otra de desequilibrio, de IPRHM=1,22.

Cuadro 4.4.2. IPRHM del personal no judicial de los Cuerpos generales.
Años 2010 y 2014

Cuerpos generales de la Administración de Justicia	% sobre el total 2010	% sobre el total 2014	IPRHM 2010	IPRHM 2014
Gestión procesal	29,9	30,1	1,19	1,22
Tramitación procesal	45,9	46,6	1,36	1,36
Auxilio judicial	21,9	20,9	1,18	1,18
Cuerpos generales	97,7	97,5	1,27	1,28

SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA

4.4.3. Personal de los Cuerpos especiales

Los cuerpos especiales de la Administración de Justicia son, como se señalaba al inicio de este apartado, aquellos cuyo cometido supone esencialmente el desempeño de funciones objeto de una profesión o titulación específica⁴³. La Junta de Andalucía cuenta con competencias sobre el cuerpo de forenses, para el cual se requiere estar en posesión de la licenciatura en medicina (grupo A1).

42 Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre, de modificación de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

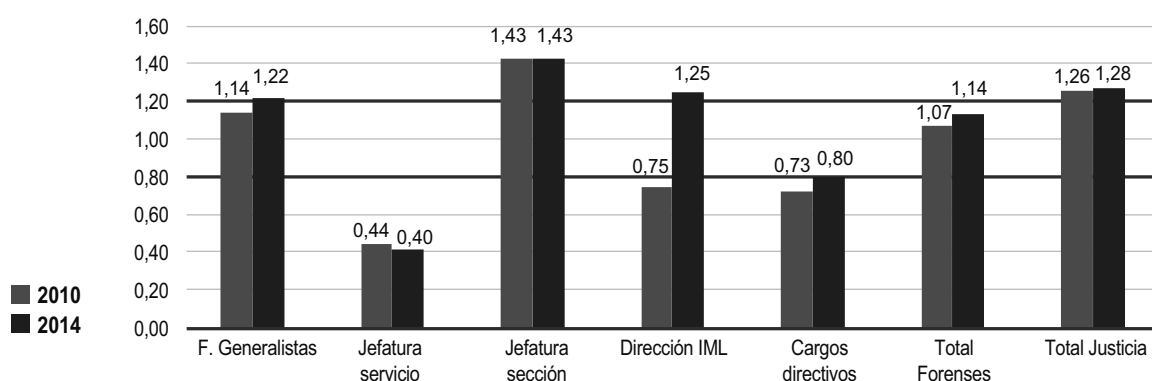
43 Idem

Los distintos niveles de responsabilidad en el cuerpo de forenses se corresponden con los cargos de forense generalista, donde se sitúa la mayor parte de este personal, el 80,7%, y los cargos directivos, clasificados en jefaturas de servicio, jefaturas de sección, y dirección de los Institutos de Medicina Legal (uno por provincia).

Entre 2010 y 2014 se observa que, en términos generales, el conjunto del cuerpo de forenses se ha visto afectado por la progresiva feminización del personal, de forma que si bien el valor del IPRHM global en este cuerpo sigue siendo equilibrado (IPRHM=1,14), ha aumentado la proporción de mujeres, puesto que en 2010 este valor era de 1,07.

En el conjunto de los cargos directivos (Jefaturas de servicio; de sección y dirección del IML), la feminización ha supuesto un acercamiento al valor inferior de equilibrio, mejorando por tanto en el periodo la situación de desigualdad por mayoría de hombres en los cargos de mayor responsabilidad.

Gráfico 4.4.3.1. IPRHM del personal no judicial del Cuerpo de Medicina Forense según nivel de responsabilidad. Años 2010 y 2014



Dentro de los cargos directivos, la situación es muy dispar. En las jefaturas de servicio, donde desempeñan sus tareas el 57,1% de las personas con responsabilidades directivas, se ha agravado el desequilibrio por sobrerrepresentación masculina, al pasarse de un IPRHM de 0,44, a otro de 0,40. En las direcciones del Instituto de Medicina Legal, por el contrario, se ha pasado de un desequilibrio por sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,73) a otro por sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,25). El colectivo más numeroso en la base jerárquica, el de forenses generalistas, ha llegado a un desequilibrio en el periodo en términos de presencia relativa de hombres y mujeres, puesto que el IPRHM ha pasado de un valor de 1,14, a otro de 1,22.

Atendiendo a la edad, en el cuerpo de forenses existe una clara diferencia entre la proporción de hombres y mujeres en el personal más joven, donde hay desequilibrio por sobrerrepresentación femenina, y la proporción en el grupo de mayor edad, en el que la mayoría pasa a ser masculina. Comparando la situación de 2010 y 2014, se observa que en 2010, a medida que se aumenta en edad disminuyen las mujeres, en todos los grupos etarios, desde un IPRHM=1,31 en las personas menores de treinta y cinco años,

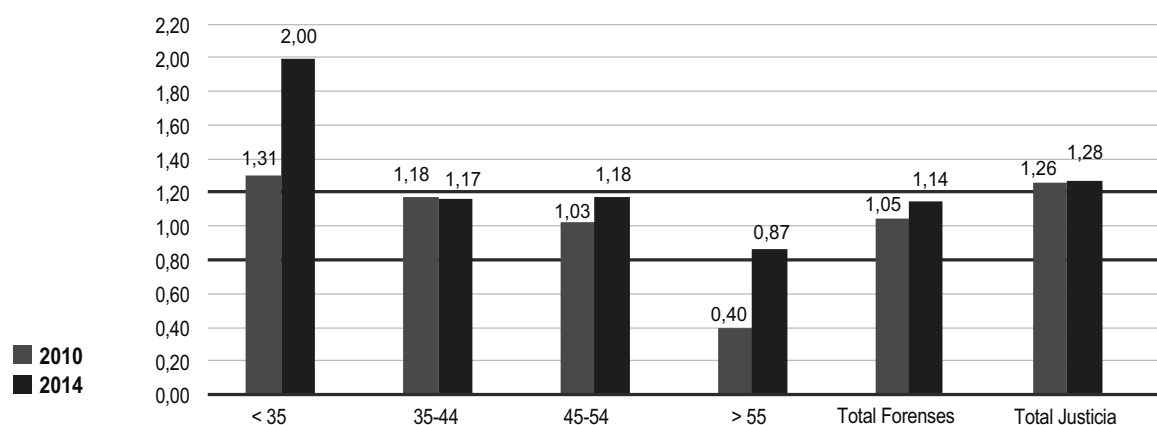


a un acentuado desequilibrio por mayoría de hombres entre las personas de más edad (IPRHM=0,40).

En 2014, sin embargo, la presencia de hombres y mujeres se estabiliza en los dos tramos centrales, que comprenden las edades entre 35 y 44 años, y 45 y 54 (IPRHM= 1,17 e IPRHM=1,18), y se mantiene dentro de los límites de equilibrio en el tramo de más de 55 años (IPRHM=0,87).

En conclusión, la feminización en los grupos de personas más jóvenes, se está trasladando a las edades más avanzadas, lo que en el grupo de personas de más edad, donde la proporción de cargos directivos es también mayor, se ha traducido en una evidente mejora en términos de representación equilibrada.

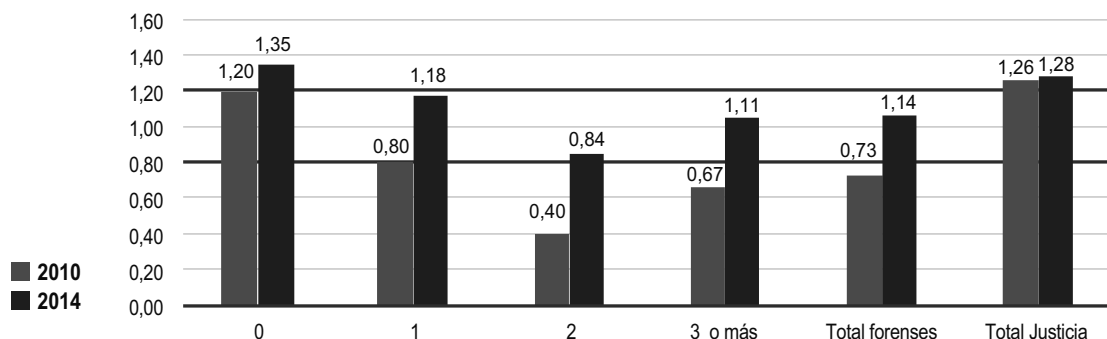
Gráfico 4.4.3.2. IPRHM del personal no judicial del Cuerpo de Medicina Forense según edad. Años 2010 y 2014



Otra de las variables analizadas a lo largo del informe es la que relaciona el número de descendientes con la presencia relativa de mujeres y hombres, para detectar posibles brechas de género debidas a que son las mujeres quienes concilian para el cuidado de los hijos. Efectivamente, se observa que conforme aumenta el número de hijos e hijas, disminuye la presencia de mujeres en el cuerpo de medicina forense.

Se observan sin embargo diferencias en la evolución entre 2010 y 2014. En este último año, la presencia de mujeres ha aumentado en todas las situaciones de número de descendientes analizadas. En 2010 salvo en la situación de ausencia de descendientes, donde se registraba mayoría de mujeres, al aumentar el número de descendientes, se entraba inmediatamente en desequilibrio por mayoría de hombres. En 2014, la relación inversa entre hijos/as y presencia femenina se mantiene, pero se ha mejorado en términos de equilibrio en la presencia de hombres y mujeres. En conclusión, se ha corregido la brecha de género en cuanto a la presencia de mujeres con descendencia en el cuerpo de medicina forense.

Gráfico 4.4.3.3. IPRHM del personal no judicial del Cuerpo de Medicina Forense según número de descendientes. Años 2010 y 2014



En conclusión, ha aumentado la feminización del colectivo de personal no judicial de la Administración de Justicia, sobre todo en el grupo de mayor responsabilidad, el A1, donde por otra parte las mujeres se encontraban menos representadas comparativamente hablando con el resto de grupos.

Por otra parte, es también menor la representación de mujeres, en la categoría de personal más estable, aunque ha aumentado su presencia en los últimos cuatro años, y entre el personal más joven y por lo tanto de más reciente incorporación.

La existencia de hijos e hijas determina la presencia de mujeres, situación que se ha acentuado en 2014, siendo mucho más alta su representación cuando no hay descendientes, que cuando sí los hay.

Por último, el cuerpo que ostenta las mayores responsabilidades del personal no judicial, el cuerpo de forenses, también se ha feminizado, pasando su IPRHM de un valor de 1,07 en 2010, a otro de 1,14. Es el personal forense más joven en el que hay mayor número de mujeres, disminuyendo su presencia a medida que aumenta la edad, aunque se ha corregido por completo el desequilibrio existente en el año 2010 en edades superiores a 55 años.



4.5. Análisis del personal directivo de las Agencias Públicas Empresariales, Sociedades Mercantiles del sector público y entidades asimiladas

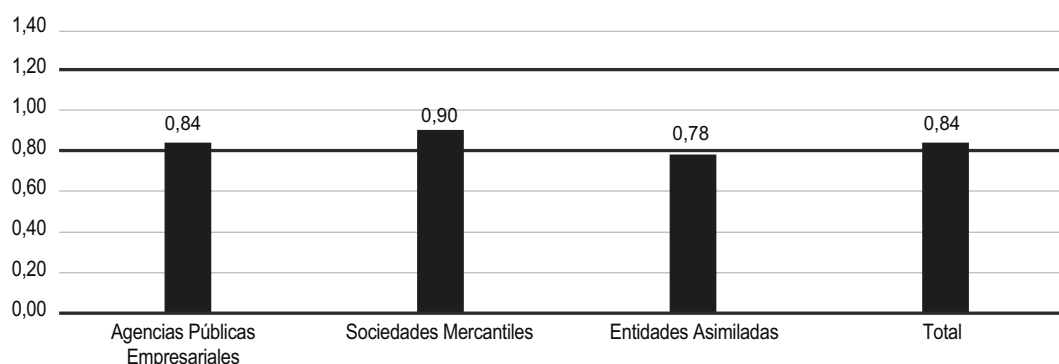
Este apartado sobre la representación de hombres y mujeres como personal de la Junta de Andalucía, analiza la composición de los equipos directivos de las agencias públicas empresariales, de las sociedades mercantiles del sector público y de sus entidades asimiladas⁴⁴ a fecha 1 de enero de 2014.

Estas entidades son entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía, según define la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, y tienen por objeto la realización de actividades cuyas características por razones de eficacia justifiquen su organización y desarrollo en régimen de autonomía de gestión y de mayor proximidad a la ciudadanía.

4.5.1. Análisis general

Por primera vez, la igualdad alcanza a la media total del personal directivo de las entidades instrumentales consideradas, ya que la presencia relativa de hombres y mujeres en equipos directivos de agencias públicas empresariales, sociedades mercantiles y entidades asimiladas alcanza un valor 0,84, del índice⁴⁵. Esto significa una presencia de mujeres por encima del límite mínimo de equilibrio, frente al índice desequilibrado de 0,72, que presentaba en 2013.

Gráfico 4.5.1. IPRHM del personal directivo en las Agencias Públicas Empresariales, Sociedades Mercantiles y Entidades Asimiladas. Año 2014



44 El personal de las agencias administrativas y de régimen especial se incluye en el análisis del personal de Administración General de las consejerías a las que están adscritas estas agencias y que se encuentra en el epígrafe 4.1 de este capítulo.

45 IPRHM: la definición de este índice se encuentra en la introducción del presente capítulo.

La situación de la igualdad varía ya de entidad a entidad en función de las áreas de actividad en que desempeñan sus funciones las distintas entidades.

En 2014, la estructura de personal directivo también es equilibrada, incluso muy cercana a la paridad en aquellas entidades que integran las competencias de Fomento y Vivienda (IPRHM=1,03), Sanidad y Bienestar social (IPRHM=1,02), y Gestión patrimonial (IPRHM=1). También dentro de los márgenes de representación equilibrada se encuentran las entidades vinculadas con el mundo de la cultura (IPRHM=0,81).

Las entidades relacionadas con Turismo y Deporte se van aproximando al equilibrio respecto a los valores del año anterior, aunque todavía presentan sobrerrepresentación de hombres mostrando unos índices de presencia relativa de 0,78.

Por último, el personal directivo está muy masculinizado, claramente fuera de la representación equilibrada de sexos con valores del índice de presencia relativa de hombres y mujeres por debajo de 0,70, en las entidades de las áreas de Comunicación social, Cooperación internacional, Innovación y desarrollo, Educación y, particularmente, Medio ambiente.

4.5.2. Equipos directivos de las Agencias Públicas Empresariales

Dado que las Agencias Públicas Empresariales⁴⁶ reúnen el 88,9% del total del personal directivo analizado, su distribución por sexo es similar a la del total de las entidades instrumentales analizadas.

En este sentido se aprecia un importante avance en términos de igualdad de género, puesto que el valor del índice de representación relativa de hombres y mujeres que ocupan cargos de dirección en estas agencias ha aumentado considerablemente alcanzando un 0,84, dentro de los márgenes de equilibrio.

Es importante destacar que si bien todavía se cuenta con mayoría de hombres en estos puestos de decisión, dicha mayoría ya se sitúa por debajo del 60%, significando que más del 40% del personal directivo son mujeres.

Este dato consolida la tendencia positiva hacia equipos directivos más equilibrados con mayor participación de las mujeres, que se viene experimentando en los últimos años en las Agencias Públicas Empresariales del sector público andaluz. Este valor del índice de representación relativa en el análisis del ejercicio anterior se situaba en 0,70.

4.5.3. Equipos directivos de las Sociedades Mercantiles del Sector Público

También los equipos directivos de las entidades que conforman las Sociedades Mercantiles cuentan en el año 2014 con una distribución por sexo considerablemente más equilibrada que en el año anterior.

⁴⁶ Los presupuestos de las Agencias Públicas Empresariales se aprobaron por Ley 7/2013, de 23 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2014.



En este sentido, los datos muestran que ha pasado de una presencia relativa de hombres y mujeres de 0,80, que ya estaba dentro del límite considerado equilibrado por la legislación andaluza de igualdad, a una situación de mayor igualdad en la que el valor del índice se sitúa plenamente dentro del equilibrio representativo, con 0,90, en los órganos directivos de las Sociedades Mercantiles del sector público en Andalucía.

4.5.4. Equipos directivos de las Entidades Asimiladas

El análisis de la información sobre las entidades asimiladas, en el que en la presente edición se ha analizado un número mayor de fundaciones públicas cuyos datos se encuentran disponibles, muestra que el personal de los equipos directivos está masculinizado, fuera del límite de equilibrio en la representación de hombres y mujeres, con un índice de presencia relativa de 0,78.

Considerando únicamente la Fundación Andaluza para la Integración Social del Enfermo Mental (FAISEM) que se analizaba en anteriores ejercicios presupuestarios, se observa que su índice de presencia relativa se mantiene en 1, por lo que presenta paridad en su equipo directivo.

5

Recursos - resultados.
Programas presupuestarios

5

En este apartado del Informe se lleva a cabo un análisis cualitativo y cuantitativo con enfoque de género de las actuaciones contenidas en el Presupuesto.

El análisis cuantitativo consiste en un estudio de los créditos, describiendo las prioridades presupuestarias reflejadas en las asignaciones contenidas en el Presupuesto, así como la evolución interanual de los créditos de los programas presupuestarios según las categorías de la escala G+, es decir según su capacidad y responsabilidad para contribuir a la igualdad de género.

A continuación, se recoge la información que las consejerías y secciones presupuestarias proporcionan a la Dirección General de Presupuestos, detallando, por programas presupuestarios, los recursos de que disponen para llevar a cabo medidas que contribuyan a la igualdad entre hombres y mujeres, así como los resultados que prevén conseguir, a partir del diagnóstico de género de la realidad competencial de cada programa.

El último apartado del capítulo consiste en una descripción por secciones y políticas de los indicadores presupuestarios relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres, que se incluyen en el Presupuesto de 2015, según los objetivos y actuaciones previstos.



5.1. Análisis desde la perspectiva de género de los créditos contenidos en el Presupuesto 2015

El Presupuesto consolidado de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el próximo año 2015 asciende a 29.625,1 millones de euros, manteniéndose constante con respecto al año anterior.

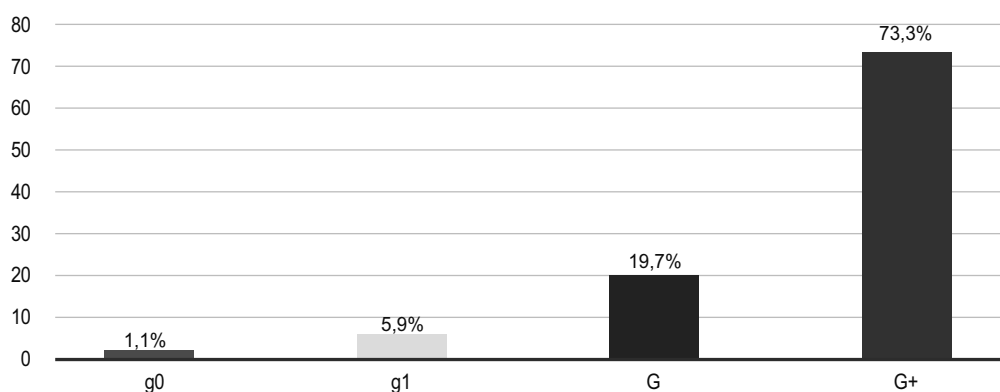
Este presupuesto se elabora en un contexto de recuperación económica que no es ajena a las amenazas de ralentización que se manifiestan en los últimos meses en la Zona Euro y en general en el resto del mundo, causadas por la falta de vigor de las grandes economías europeas y por los conflictos políticos internacionales.

Con este complejo panorama económico de fondo, el Presupuesto 2015 se caracteriza por seguir impulsando las políticas orientadas a la consecución de un crecimiento sostenible e integrador, basado en el conocimiento, la innovación y la investigación y la mejora de la formación del capital humano; todo ello asegurando la igualdad de toda la ciudadanía, y especialmente la igualdad entre las mujeres y los hombres.

En coherencia con estos objetivos, las prioridades del Presupuesto ponen el acento en las principales políticas sociales y mantienen el esfuerzo de sostenimiento de los servicios públicos fundamentales a pesar del decrecimiento ininterrumpido de los ingresos presupuestarios, lo que tiene un impacto importante en la igualdad de género.

En esta misma línea, se continúa implementando la presupuestación con enfoque de género como instrumento a través del cual se identifican las prioridades y se reasignan los créditos teniendo en cuenta el impacto que las actuaciones de política tendrán sobre la vida de mujeres y hombres. En momentos de contención presupuestaria como éste, resulta fundamental analizar cómo evolucionan los créditos con más potencia para reducir las brechas de género.

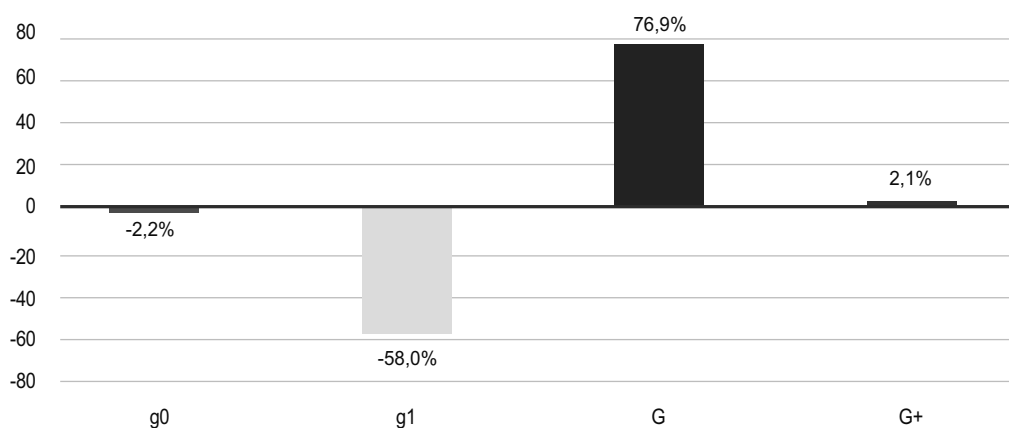
Gráfico 5.1.1. Estructura del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía según la escala G+ en el Presupuesto 2015



La clasificación G+, una herramienta para agrupar los créditos presupuestarios según su impacto de género, establece cuatro niveles de programas: G+, G, g1 y g0. Como se observa en el gráfico, los programas de mayor impacto, los programas G+, tienen un peso de un 73,3% en el conjunto de la estructura del presupuesto (16.365,4 millones de euros), mientras los programas G, también de gran poder transformador, representan un 19,7%, es decir, más de 4.395,8 millones de euros.

Gráfico 5.1.2.

Crecimiento del gasto presupuestario de los programas según la escala G+ 2015 respecto al año 2014



Los programas G+ aumentan su peso en el Presupuesto, con respecto al año anterior, debiéndose este incremento, por un lado, a que los créditos suben por encima de la media y por otro, a la aparición de programas nuevos que obtienen la clasificación máxima. Éste es el caso del programa presupuestario mediante el cual se crea el Ente Público de Crédito de Andalucía, que recibe el grado de programa G+ por el potencial impacto que tiene en materia de igualdad de género. El Ente debe ser un instrumento que coadyuve a un acceso más igualitario para mujeres y hombres a los créditos empresariales con el objetivo de fomentar el emprendimiento femenino.

Por otro lado, los programas G ven incrementados sus créditos en un 76,9% con respecto al presupuesto 2014, debido principalmente a la reclasificación de programas g1 en programas G. Es decir, programas que no tenían una presencia importante desde el punto de vista de género ahora pasan a tenerla. Ambos incrementos, los de los G+ y los G, tienen una gran importancia para el avance de la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía, ya que aúnan la mayoría de las actuaciones encaminadas a reducir las brechas de género.



CUADRO 5.1. Evolución de los programas presupuestarios según la clasificación G+

Clasificación G+	2015			Variación 15/14
	Número de programas	Crédito inicial *	%	
g0	10	249.646.528	1,1%	-2,2%
g1	29	1.324.859.879	5,9%	-58,0%
G	42	4.395.861.404	19,7%	76,9%
G+	45	16.365.477.780	73,3%	2,1%
Total	126	22.335.845.591	100%	1,9%

* Descontado el servicio de la deuda, FAGA, PIE y la sección 35.00

Destaca la apuesta por las políticas relativas a empleo en el Presupuesto 2015, ya que es uno de los resortes más potentes para actuar a favor de la igualdad entre hombres y mujeres. Disponer de un empleo de calidad conduce al empoderamiento económico y a la independencia de las mujeres, objetivos expresos del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Andalucía. La realidad muestra que persiste una posición de desventaja de las mujeres en el mercado de trabajo acentuada, incluso, con la crisis. No sólo las mujeres soportan una mayor tasa de paro que los hombres sino que la retribución que reciben por su trabajo es también en promedio inferior a la de ellos.

En el planteamiento de recuperación de la crisis y en la senda de un crecimiento económico, es necesario tener en cuenta esta perspectiva y actuar en coherencia. Por ello, la Junta de Andalucía tiene la prioridad de promocionar el empleo como piedra angular, tal y como se recoge en la Agenda para el Empleo, para lograr la igualdad de oportunidades y la cohesión social y, con ello, la generación de riqueza social y económica en Andalucía. La política de empleo asume como uno de sus objetivos principales la corrección de esta situación, y en las líneas que se pongan en marcha se tendrá presente la situación desigual de las mujeres con el fin de adaptar los instrumentos, canales o medidas concretas a esa situación de partida, favoreciendo el aprovechamiento y maximizando la eficacia de los recursos públicos. En concreto, se priorizarán las medidas dirigidas a lograr la igualdad de oportunidades en el empleo entre hombres y mujeres, para la gente joven y para las personas en situación de desventaja, de tipo social, cultural, económico o funcional.

Así, las actuaciones orientadas a la empleabilidad, intermediación y fomento del Empleo ven incrementadas su presupuesto en un 17,6% y las actuaciones dirigidas al apoyo a emprendedores y la internacionalización de la economía ascienden un 6,5% en el Presupuesto 2015. Con esta finalidad, se aprobó en 2014 el Programa Emple@30+, mediante Decreto-Ley 9/2014, de 15 de julio, dirigido a aquellos grupos que, por su edad, presentan mayores dificultades para encontrar empleo, entre quienes se identifica a las mujeres mayores de 30 años con estudios primarios incompletos, como uno de los grupos más afectados por el desempleo persistente.

La política de Educación, otra de las políticas sociales fundamentales, incrementa su dotación en un 2,5%, con subidas en prácticamente todos los programas presupuestarios.

Una política educativa que pretenda promover un crecimiento económico integrador y sostenido y avanzar en la cohesión social tiene que ser una educación de calidad y que garantice la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Las políticas de educación son un instrumento clave para avanzar en igualdad de género en cualquier sociedad tanto por su capacidad para generar modelos igualitarios de comportamiento, y para fomentar el talento femenino y masculino, como por los efectos que los servicios de educación tienen en materia de conciliación de la vida personal, laboral y familiar; fundamentales para que mujeres y hombres puedan contar con las mismas oportunidades laborales y vitales.

Los programas de todos los niveles educativos han visto crecer su presupuesto para 2015, destacando por su especial impacto en materia de género, y más concretamente en conciliación de la vida familiar y laboral, las actuaciones dirigidas a la financiación de los centros para niños y niñas de 0 a 3 años, que crecen un 2,1%. Este año se cuenta con 91.593 plazas para este alumnado, siguiendo la evolución de la natalidad. Las actuaciones dirigidas al Plan de Apertura de Centros y en general de apoyo a las Familias (becas, gratuidad de los libros de texto y transportes) lo hacen en un 8,6% para el 2015.

También merece la pena mencionar en ese sentido la elaboración de un Plan en 2015 para el éxito escolar que incluirá medidas de carácter preventivo para que el mayor número de alumnos y alumnas permanezcan en el sistema escolar en Andalucía, y se siga reduciendo el fracaso escolar que afecta en mayor medida a los varones, tal y como viene ocurriendo en los últimos años.

Por último, el esfuerzo que se está haciendo en estos momentos para integrar toda la Formación Profesional en un único sistema posibilitará una formación accesible, flexible e individualizada que tendrá en cuenta los sesgos de género en la concentración de alumnos y alumnas por ramas de estudios, y su relación con su posterior incorporación al mercado laboral.

En Educación Superior, destaca también el programa de financiación de las universidades que se incrementa en un 3,7%, garantizándose la estabilidad de la financiación del sistema universitario. La Junta de Andalucía también ha optado por mantener las tasas en el mínimo de la horquilla fijada por el Gobierno central.

Es destacable también la política de Salud, que sube un 2,5% en el Presupuesto 2015 para prestar servicio de atención sanitaria de forma integral y continuada a la ciudadanía de la Comunidad Autónoma de Andalucía, tanto en el ámbito de atención primaria como hospitalaria. Más concretamente, la atención sanitaria, que tiene la máxima clasificación en la escala G+, incrementa su dotación en el Presupuesto 2015 en un 1,6%.

La perspectiva de género ha pasado a ocupar un lugar destacado como uno de los ejes de la asistencia sanitaria, a partir de la Ley 16/2011, de 23 de diciembre, de Salud Pública de Andalucía. Para ello se incorpora la perspectiva de género transversalmente, teniendo en cuenta las diferencias existentes en el proceso salud y enfermedad de hombres y mujeres, acercando las prestaciones con una orientación permanente hacia la prevención de la enfermedad y la promoción de la salud en todos los ámbitos para mujeres y hombres.



Esta prioridad se refleja en el apoyo a las actuaciones que contribuyan de forma efectiva a garantizar el acceso de la ciudadanía a los servicios sanitarios, habituales y de emergencia en condiciones de igualdad, y mantener los estándares de calidad para conseguir la máxima eficiencia, así como la formación del personal adscrito al Sistema Andaluz de Salud. Para el Presupuesto 2015 se prevé, entre otras medidas, la actualización del Programa de Salud Infantil y Adolescente en Andalucía, la extensión de los Grupos de Atención Socioeducativa a población de riesgo y el establecimiento del programa de test genéticos para prevenir el cáncer de mama entre mujeres con antecedentes familiares.

La financiación de las actuaciones que tienen que ver con la Atención a la Dependencia también es fundamental para seguir avanzando en igualdad de género ya que las mujeres constituyen la mayor parte de las beneficiarias de estos servicios a causa de su mayor esperanza de vida al mismo tiempo que son mayoría entre las personas cuidadoras de dependientes. El Presupuesto de 2015 mantiene el esfuerzo que la Comunidad Autónoma de Andalucía ha venido haciendo en los últimos años en el mantenimiento de estos servicios, supliendo el desequilibrio financiero de la Administración General del Estado. Asimismo, se potenciarán los servicios de proximidad, especialmente las Unidades de Estancia Diurna, el Servicio de Ayuda a Domicilio y el Servicio de Teleasistencia.

Por último, en la política de Justicia, se incrementa en un 1,1% el Programa de atención a la violencia de género, y se mantiene el presupuesto del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM). De la misma forma se comporta el presupuesto de Cooperación Internacional al Desarrollo, manteniéndose inalterado para el año 2015.

En conclusión, el presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en situación de incertidumbre económica y de crisis social como la actual, reafirma su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres como requisito imprescindible para aumentar el crecimiento económico, el bienestar y la cohesión social.

5.2. Análisis de los recursos-resultados por consejerías y otras secciones presupuestarias

En este apartado del Informe, se incluye la información que las consejerías y sus entidades instrumentales adscritas, remiten a la Dirección General de Presupuestos, relativa al análisis con perspectiva de género de las actuaciones financiadas con cargo al presupuesto, según las instrucciones contenidas en la Orden de 11 de junio de 2014, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para 2015 (Anexo VII).

Se presenta esta información por Secciones Presupuestarias, atendiendo a la prelación establecida en el Decreto de la Presidenta 4/2013, de 9 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, y se estructura en programas presupuestarios.

Como herramienta complementaria, las consejerías y secciones cuentan con una guía metodológica que desarrolla y especifica el contenido de la información requerida en la Orden, garantizando la homogeneidad de la misma.

Este análisis de los recursos describe los objetivos y actuaciones que desarrollarán los programas presupuestarios para corregir las desigualdades de género y con ello avanzar en la igualdad de hombres y mujeres en Andalucía, distinguiendo los siguientes apartados:

En primer lugar, se fijan los objetivos para 2015 en materia de igualdad de género, que deben ser específicos y coherentes con los diagnósticos de género realizados y con los instrumentos de planificación en materia de presupuesto y género (DOE) y/o con los planes de igualdad vigentes.

En segundo lugar, se detallan las líneas de trabajo y las actuaciones específicas de los programas presupuestarios orientadas a la consecución de los objetivos anuales marcados para corregir las desigualdades de género identificadas. La descripción de actuaciones alcanza la totalidad de los programas presupuestarios a excepción de los programas clasificados como g0 en la Escala G+.



01.00 CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA

El Decreto de la Presidenta 4/2013, de 24 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, crea la Vicepresidencia de la Junta de Andalucía y establece una nueva ordenación de las competencias que corresponden a las distintas Consejerías.

El Decreto 127/2013, de 24 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia delimita, en concordancia con el mencionado Decreto de la Presidenta, las competencias que se atribuyen a esta Consejería, las cuales tienen un marcado carácter institucional y transversal. En el desarrollo de su acción política y administrativa, la Consejería de la Presidencia mantiene como eje vertebrador de todas sus actuaciones la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, fomentando el papel de las mujeres en los diferentes ámbitos de la vida social, educativa, cultural, laboral, económica y política, con la finalidad de alcanzar tanto una igualdad de género real y efectiva como el pleno ejercicio de los derechos de la ciudadanía.

11A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE LA PRESIDENCIA

La gestión de los créditos correspondientes a este programa presupuestario se lleva a cabo por la Viceconsejería y la Secretaría General Técnica proporcionando los servicios de carácter horizontal necesarios para el funcionamiento de la totalidad de la Consejería. Le corresponde, en consecuencia, la prestación del apoyo técnico y administrativo necesario para la gestión interna, impulsando, en el ejercicio de las mismas, actuaciones que favorezcan y consoliden la integración efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres en su ámbito competencial.

Este programa presupuestario incluye además otros centros directivos centrales de la Consejería de la Presidencia como son la Secretaría General de la Presidencia, la Secretaría General de Relaciones con el Parlamento y el Gabinete Jurídico. También se encuentran afectos a este programa presupuestario las Delegaciones del Gobierno de las ocho provincias de la Comunidad Autónoma y la Subdelegación del Gobierno de la Junta de Andalucía en el Campo de Gibraltar.

Dentro de las competencias de la Secretaría General Técnica se encuentra la organización y supervisión de la Unidad de Igualdad de Género, constituida al amparo del Decreto 275/2010, de 27 de abril, la cual tiene como fin impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de las políticas desarrolladas por la Consejería.

Para el 2015, se mantienen los objetivos en materia de igualdad de género que se definieron en ejercicios anteriores:

- Incorporar la perspectiva de género en la redacción de normas y observar la aplicación de un uso no sexista del lenguaje en toda la documentación, escritos, y fundamentalmente en la normativa emitidas desde la Consejería a la ciudadanía, a través de las siguientes actuaciones:
 - Velar por el uso de lenguaje no sexista en base a la normativa vigente.

- Tener en cuenta la perspectiva de género en el diseño y redacción de los anteproyectos de ley y proyectos de disposiciones generales, así como la inclusión en los mismos de la transversalidad del principio de igualdad de género, en aplicación del artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de diciembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
 - Realizar por parte de la Unidad de Igualdad de Género informes de observaciones a los informes de evaluación de impacto de género presentados por los centros directivos con motivo del proceso de elaboración de la normativa impulsada por la Consejería de la Presidencia.
 - Asesorar en la elaboración de las disposiciones normativas a los centros directivos de la Consejería a través de la Unidad de Igualdad de Género para que dichas disposiciones fomenten la igualdad y no produzcan un impacto negativo en la misma.
 - Difundir, a través de la Unidad de Igualdad de Género, un protocolo para la elaboración y supervisión de informes de evaluación de impacto de género de las disposiciones normativas.
 - Garantizar la inclusión del principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en la normativa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 12/2007 y los artículos 18 y 19 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, en el que se establece la garantía de representación equilibrada de hombres y mujeres tanto en el nombramiento de sus órganos directivos como en la composición de los órganos colegiados.
- Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en estadísticas e investigaciones, trabajando sobre las estadísticas oficiales de la Consejería y de sus entidades instrumentales, realizando el análisis, seguimiento y control de los datos desde la dimensión de género, y dando difusión a los resultados obtenidos.
 - Avanzar en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres. Para ello, se prevé:
 - Planificar y ordenar los recursos humanos, así como impulsar el desarrollo de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres, en aquellos aspectos como son la flexibilidad horaria, las reducciones de jornada, los días de asuntos particulares, los permisos breves para asistencia médica, los permisos por parto o adopción o los permisos por paternidad.
 - Asesorar y resolver dudas al personal de la Consejería, a través de la Unidad de Igualdad de Género, en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
 - Realizar el seguimiento y la evaluación del desarrollo y cumplimiento del I Plan Estratégico para la Igualdad de mujeres y hombres, así como apoyar al Instituto Andaluz de la Mujer en los trabajos previos para la elaboración del II Plan Estratégico para la Igualdad de mujeres y hombres desde la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería.
 - Informar al personal de la Consejería a través del espacio web y del correo electrónico de la convocatoria de acciones formativas y de sensibilización organizadas por el Instituto Andaluz de la Mujer.



- Crear un grupo de trabajo coordinado por la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería para colaborar con el Instituto Andaluz de la Mujer en la elaboración de un instrumento que facilite la inclusión de cláusulas sociales e igualdad en los contratos, convenios y subvenciones.
- Controlar y evaluar la actividad de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería, realizando un informe anual de las actuaciones desarrolladas anualmente por la Unidad para fomentar e impulsar la igualdad de género.

12D COBERTURA INFORMATIVA

La Oficina del Portavoz del Gobierno tiene como competencias la coordinación de la política informativa del Gobierno y de la persona titular de la Presidencia. Igualmente le corresponde la coordinación de los servicios de comunicación de las distintas consejerías, organismos y entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía, así como la elaboración y difusión de los comunicados del Consejo de Gobierno y de su Presidenta, así como la reseña de actividades del mismo.

La constatación de servicio público de la oficina tiene su mayor reflejo en el portal web de la Junta de Andalucía, una herramienta que permite la difusión de la información del ejecutivo autonómico a través de noticias, reportajes, convocatorias y especiales.

De cara al Presupuesto 2015, la Oficina del Portavoz, se plantea continuar con el trabajo desarrollado hasta ahora en materia de igualdad de género, y en este sentido apuesta por:

- Reflejar la desagregación por sexo en las noticias publicadas.
- Uso del lenguaje no sexista en los contenidos elaborados por la Oficina del Portavoz del Gobierno.

12E B.O.J.A

El objetivo fundamental de este programa es la elaboración del Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, que según se define en su norma de creación es el "Diario Oficial de Andalucía" y, en consecuencia, es el medio a través del cual habrán de publicarse todas las disposiciones emanadas de la Junta de Andalucía, así como cuantos actos y resoluciones sea requisito legal necesario su publicación.

A la vista de la actividad que se desarrolla a través de este programa presupuestario no se observan desigualdades relevantes entre mujeres y hombres por lo que no se han definido objetivos, líneas de trabajo ni actuaciones orientados a corregir tales desigualdades de género.

52C COMUNICACIÓN SOCIAL

Dentro de la Dirección General de Comunicación Social, en materia de actuaciones específicas con perspectiva de género destaca el Gabinete de Comunicación Institucional. Dicho Gabinete se encarga de la dirección, planificación y desarrollo de la comunicación de la acción institucional de la Junta de Andalucía así como de la elaboración de las

correspondientes normas y directrices de aplicación, de la asistencia y asesoramiento en materias de su competencia a las distintas consejerías, organismos y entidades instrumentales así como de la coordinación y seguimiento para el correcto uso y aplicación del Manual de Identidad Corporativa de la Junta de Andalucía y demás normativa relacionada. Igualmente forman parte de la Dirección General de Comunicación Social los Servicios de Normativa e Informes, Radiodifusión y Televisión e Inspección.

Los objetivos fijados en materia de igualdad de género para 2015 son los siguientes:

- Impulsar la coordinación de las actividades de información y comunicación institucional de la Junta de Andalucía con esta perspectiva.

Las actuaciones previstas se dirigen a la elaboración del Plan Anual de Comunicación de la Junta de Andalucía para 2015, en el marco de la estrategia de comunicación de la Junta de Andalucía, atendiendo a lo dispuesto en los artículos 57.1 y 58.2 de la Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en relación con el deber de los poderes públicos de eliminar estereotipos de género en imágenes y, en general, en medios de información y comunicación, así como en la utilización de un lenguaje no sexista.

- Recomendar la aplicación de un uso no sexista del lenguaje y promover la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de las mujeres y hombres en todos los medios de comunicación y publicidad.

Para ello, cuando las Secretarías Generales Técnicas soliciten informe favorable a la Dirección General de Comunicación Social para las campañas y acciones de comunicación que desarrollarán sus consejerías, se continuará solicitando por escrito el compromiso de contemplar y exigir a las agencias y empresas adjudicatarias de contratos de comunicación institucional, el cumplimiento del art. 58 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre. En el contenido de dicho informe también se recuerda que en la ejecución de los trabajos deben adecuarse a lo establecido en dicho artículo de la Ley.

De la misma forma, también se exige y se vigila el cumplimiento de los citados artículos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía en los elementos audiovisuales de comunicación institucional procedentes de las distintas Consejerías que se emiten a través de la Web TV de la Junta de Andalucía. Se trata de un servicio de publicación de vídeos que cuenta con un espacio específico dentro del Portal de la Junta de Andalucía. De este modo, se puede ofrecer una vista de un canal de vídeo por cada consejería, donde se presenta la oferta audiovisual producida o relacionada con las competencias de la misma. El canal de vídeo adopta en su identidad gráfica y navegación las convenciones establecidas en el libro de estilo del Portal de la Junta de Andalucía.

- Fomentar entornos o escenas, imágenes y mensajes en los medios de comunicación y campañas de publicidad que promuevan la igualdad de género.

Las actuaciones previstas, en este sentido, son prestar asistencia y asesoramiento técnico a las Consejerías en todas las fases de los procesos de intervención relacionados con la gestión de la comunicación corporativa, evitando el uso de lenguaje e



imágenes sexistas y la falta de presencia equilibrada en la participación de hombres y mujeres en las imágenes gráficas, las secuencias de los anuncios y la locución de los mensajes.

Igualmente se velará por evitar la difusión de mensajes que hagan alusión a la violencia de género, el sexismo y toda clase de explotación de las mujeres en espacios y medios de comunicación publicitarios, así como por el rechazo de actitudes, comportamientos y situaciones discriminatorias y de violencia de género o que incluyan mensajes sexistas.

- Garantizar y fomentar la igualdad de mujeres y hombres a través de la contratación pública, concursos y del establecimiento de líneas de ayudas y subvenciones en los distintos ámbitos de la Administración.

Para ello, se mantendrá el criterio de género en la Orden que regula la concesión de subvenciones para la mejora de la alfabetización mediática y la promoción de la lectura de la prensa en Andalucía, que valora los contenidos relacionados con el fomento de la igualdad de género.

Se impulsará igualmente la elaboración de códigos de buenas prácticas con perspectiva de género en las agencias de publicidad, que se tendrán en cuenta en los criterios de adjudicación y baremo en los contratos de publicidad institucional.

En los procesos de concesión de licencias de radio y televisión, se contemplará que las empresas concurrentes presenten medidas que tiendan a disminuir las desigualdades entre hombres y mujeres, como planes o medidas de igualdad y/o conciliación familiar y laboral para su personal.

- Garantizar que las normas elaboradas incluyan la perspectiva de igualdad de género.

En todos los procesos de elaboración de normas, y en particular en la elaboración del proyecto de Ley Audiovisual de Andalucía se tendrá en cuenta desde su concepción el eje transversal de género teniendo como objetivo, en este sentido, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el sector audiovisual andaluz. También, se actuará en el desarrollo y ejecución del Plan de Ordenación e Impulso del sector audiovisual que acompaña a la citada ley.

En la misma línea, se contemplará la perspectiva de género en la Orden que regula la concesión de los Premios Andalucía de Comunicación Audiovisual Local, donde en los criterios de valoración de los trabajos se incluye la equidad de género, evitando imágenes sexistas o estereotipadas, que inciten a la violencia o sugieran ventajas en estas actitudes, así como en el Decreto de Coordinación de las acciones de Comunicación Institucional de la Junta de Andalucía, que desarrolla a su vez la elaboración del Plan Anual de Comunicación Institucional.

Con carácter general, cabe señalar que se redactará un informe de impacto de género sobre cualquier norma legal realizada desde la Dirección General de Comunicación Social, según lo establecido en el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género.

82A ACCIÓN EXTERIOR

En el desarrollo de las competencias correspondientes a la Secretaría General de Acción Exterior, en aquellas actividades que están dirigidas directamente en la ciudadanía, como convocatorias de subvenciones y actuaciones de investigación, formativas o de sensibilización, se tiene en cuenta la perspectiva de género en todos los aspectos que pueden suponer un distinto tratamiento entre hombres y mujeres.

Los objetivos y actuaciones previstos para 2015 son los siguientes:

- Asegurar la representación institucional y fomentar la integración de Andalucía en el exterior.

Se tendrá en cuenta la perspectiva de género a la hora de apoyar e impulsar las actuaciones que beneficien a Andalucía en los órganos de coordinación de la Administración General del Estado o en los órganos de la Unión Europea

Se asegurará igualmente la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los equipos de los proyectos de estudios e investigación que refuercen la proyección exterior de Andalucía, y en general, en las mesas de trabajo y actos de representación.

- En el ámbito de la información y formación sobre la Unión Europea, se facilitará el acceso de la ciudadanía a la información necesaria para permitir a hombres y mujeres participar activamente y en un plano de igualdad en el proceso de integración europea.

Se incluirán módulos específicos de contenidos referidos a las políticas de igualdad en las actuaciones formativas que se realicen sobre la Unión Europea.

Igualmente, se fomentará la participación equilibrada de hombres y mujeres, tanto a nivel de alumnado como de equipos docentes o ponentes participantes en las actuaciones de formación.

Por último, se apoyará la inclusión de la perspectiva de género en las actividades informativas sobre la Unión Europea llevadas a cabo por la Red de Información Europea de Andalucía.

- Cooperación con otras regiones y coordinación de la cooperación territorial.
 - Se fomentará la participación equilibrada en todos los niveles de desarrollo de las actuaciones relacionadas con la cooperación con otras regiones, así como en las actuaciones de divulgación y evaluación de la cooperación territorial en la Junta de Andalucía.
 - En las estadísticas, informes y estudios que se realicen sobre cooperación con otras regiones y coordinación de la cooperación territorial, se velará por que quede recogida la perspectiva de género.
 - De igual modo, se reflejará la perspectiva de género en la información que se recabe y procese para su difusión a través del instrumento de cooperación territorial Observatorio de Cooperación Territorial de Andalucía.
 - Se introducirá la perspectiva de género en el Plan de Acción de Cooperación Transfronteriza Alentejo-Algarve-Andalucía así como en el resto de actuaciones que serán desarrolladas por el Gabinete de Iniciativas Transfronterizas en relación a la Euro región Alentejo-Algarve-Andalucía.



- Coordinación y seguimiento de la normativa europea. En este objetivo se contemplan las siguientes actuaciones:
 - Impulsar las medidas necesarias para la eficaz adaptación de la normativa europea a la normativa autonómica utilizando el lenguaje de forma no sexista.
 - Contemplar la perspectiva de género en todas las actuaciones de coordinación y seguimiento de los recursos por incumplimiento abiertos en el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, por incorrecta aplicación del Derecho de la Unión Europea.
 - Se tendrá en cuenta la perspectiva de género en las actuaciones realizadas por este centro directivo en la tramitación de los procedimientos relacionados con el cumplimiento de la normativa europea.
- Fomento de la participación de los andaluces y andaluzas en el mundo promocionando y fortaleciendo la vinculación de las comunidades andaluzas, a través de las siguientes medidas:
 - Visibilizar a hombres y mujeres como componentes de las comunidades andaluzas en el mundo, en las actividades divulgativas, formativas y de investigación.
 - Potenciar la participación de las mujeres de las comunidades andaluzas en el mundo, en los órganos de decisión de las asociaciones de este ámbito.
 - Fortalecer la presencia e influencia de los andaluces y andaluzas en los lugares en que residen fuera de Andalucía, mediante la sensibilización y formación que refuerce la figura de las mujeres andaluzas pertenecientes a las comunidades andaluzas en el mundo.

06.00 CONSEJO AUDIOVISUAL DE ANDALUCÍA

11H AUTORIDAD Y ASESORAMIENTO AUDIOVISUAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA

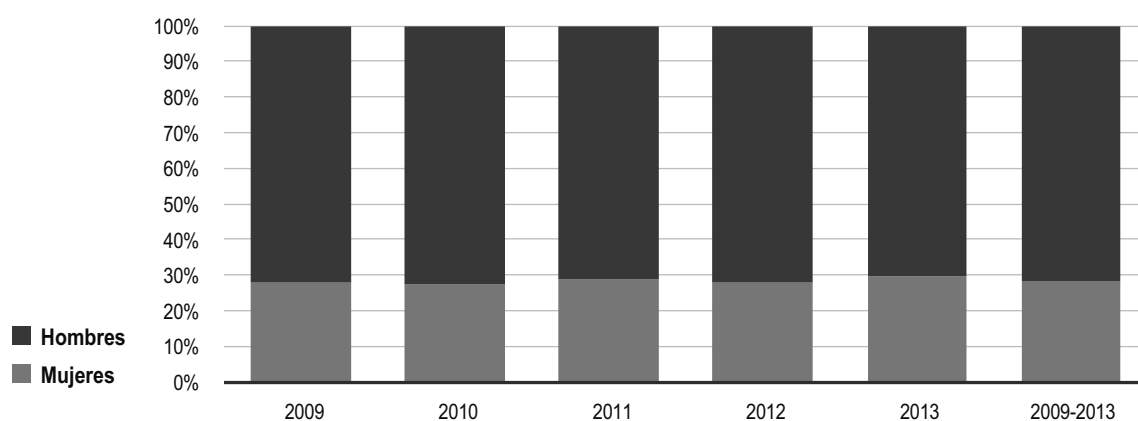
El Consejo Audiovisual de Andalucía mantendrá hasta 2016 los objetivos estratégicos de acción fijados hace seis años teniendo en cuenta que el análisis y la evaluación de los medios no plantean logros significativos y, en algunos aspectos, se registran retrocesos.

El 22 y el 23 de mayo de 2014, el Consejo organizó en el Parlamento de Andalucía y en colaboración con la UNESCO las jornadas *Medios de comunicación e igualdad: una alianza necesaria*, que reunió a personas expertas en igualdad, responsables de medios de comunicación, personas del ámbito de la investigación académica, representantes de la industria audiovisual y de instituciones públicas, con el propósito de propiciar el necesario diálogo social en torno a las pautas y normas que deben adoptarse para erradicar la discriminación de la mujer y la transmisión de estereotipos sexistas, para combatir la violencia de género, en los términos dispuestos en la legislación, y para fomentar la igualdad en la programación y en la publicidad, especialmente cuando los contenidos se dirigen a menores y jóvenes.

En estas jornadas, el Consejo Audiovisual de Andalucía presentó el informe anual sobre la presencia de hombres y mujeres en la programación informativa, que permite evaluar el comportamiento de veinte televisiones públicas de Andalucía durante un periodo de cinco años (2009-2013). Se han medido en dicho informe 744.836 intervenciones de protagonistas de la información (excluyendo periodistas), con una duración de 3.753 horas. Las televisiones públicas de Andalucía disponen así de un instrumento útil para que se autoevalúen e incorporen las medidas de corrección necesarias para mejorar la representación de hombres y mujeres en sus informativos.

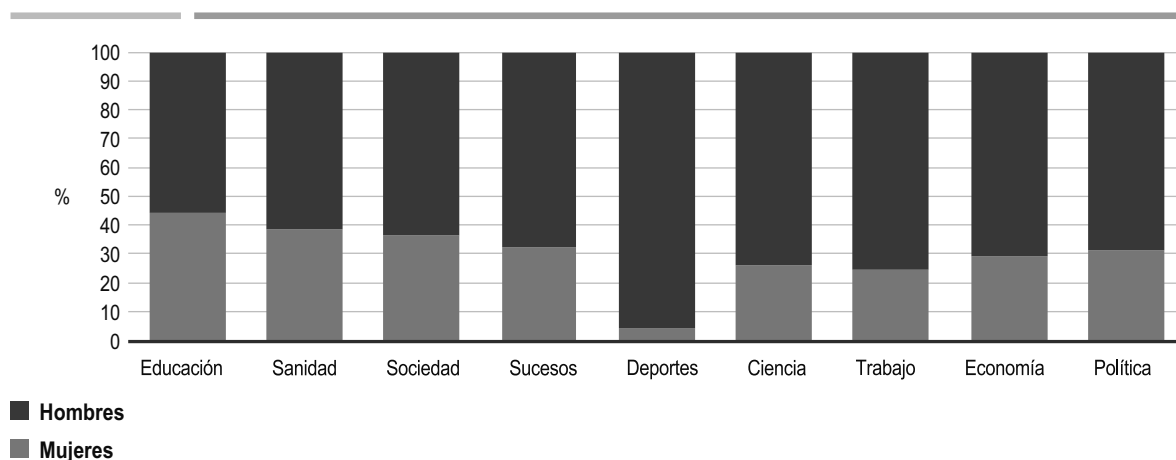
En el gráfico se aprecia la evolución general de intervenciones de hombres y mujeres durante el quinquenio 2009-2013:

Gráfico 5.2.1. Evolución general de intervenciones de hombres y mujeres. Periodo 2009-2013



El análisis de los tiempos de palabra masculinos y femeninos, teniendo en cuenta la temática de las noticias y los asuntos que han centrado la actualidad informativa, evidencian la necesidad de adoptar medidas que contribuyan a combatir la menor representación de la mujer en aquellos ámbitos donde está manifiestamente discriminada, como es el caso de la información deportiva, y evitar que mediante la información se refuercen estereotipos de género, de manera que a través de los medios se siga transmitiendo la imagen de que existen ámbitos femeninos y masculinos que se corresponden con los roles sexistas tradicionalmente atribuidos.

Gráfico 5.2.2. Campos temáticos determinados en función del sexo



Un año más, se ha realizado el informe general sobre el tratamiento de la violencia de género en los telenoticiarios de las televisiones públicas con dos conclusiones preocupantes:

- La violencia de género ha ido perdiendo progresivamente relevancia informativa en los tres últimos años en favor de otros temas de actualidad relacionados con la crisis económica, las elecciones autonómicas y el caso de los EREs irregulares. La violencia de género ha pasado de ser el tercer asunto de actualidad informativa en 2010 al séptimo en 2012, registrándose 325 noticias menos. La atención informativa hacia este problema obedece fundamentalmente al esfuerzo institucional y social por convertir los malos tratos hacia las mujeres en un asunto de actualidad. Esa tensión política y social se ha diluido a lo largo del año para concentrarse en torno a la celebración del Día Internacional contra la Violencia de Género.

Esta pérdida de relevancia es general en todos los prestadores del servicio analizados, salvo en los informativos provinciales de Canal Sur de Córdoba.

- No se informa del teléfono de atención a las víctimas. Sólo en el 22% de las noticias sobre episodios de violencia de género se informa verbalmente o mediante sobreimpresiones de los teléfonos de asistencia a las víctimas, tal como dispone la Ley 13/2007 de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género y los códigos de autorregulación, y en especial el acuerdo firmado en 2007 por el Gobierno de la Nación y la Unión de Televisiones Comerciales para que en todas las noticias sobre episodios de violencia de género se incluya una mención expresa al teléfono

016, de modo que la sociedad, y especialmente las mujeres que puedan estar sufriendo malos tratos, tengan presente un recurso que está a su disposición las 24 horas del día todos los días del año.

En las 385 noticias analizadas por el Consejo, se han hallado ocho referencias (2% del total) al teléfono 016 y 75 (20%) al 900 200 999, el teléfono del Instituto Andaluz de la Mujer.

El 31% de las noticias sobre episodios de violencia emitidas por Canal Sur incluyen una referencia, casi siempre al teléfono 900 200 999. RTVE ha informado del 016 en el 15% de las noticias analizadas y en las televisiones locales sólo se ha difundido el teléfono gratuito en una de las 22 informaciones estudiadas, emitida en Onda Jerez TV.

- En el ámbito de la publicidad, el Consejo Audiovisual de Andalucía ha requerido el cese de diferentes comunicaciones comerciales que mediante mensajes, rótulos y testimonios atribuyen a productos con pretendida finalidad sanitaria propiedades naturales adelgazantes, sin necesidad de dietas ni asesoramiento médico, o propiedades terapéuticas preventivas e incluso curativas, con efectos inmediatos.

Todos los productos se comercializan mediante teletienda. Algunas de estas comunicaciones comerciales de productos adelgazantes se emiten en horario televisivo protegido pese a la inclusión de mensajes que, a juicio del Consejo, promueven el culto al cuerpo y el rechazo a la autoimagen, infringiendo lo dispuesto en el art. 7.2 de la Ley 7/2010, de 31 de marzo, General de la Comunicación Audiovisual.

Se han detectado también mensajes publicitarios que pueden vulnerar lo dispuesto en la legislación publicitaria que protege los derechos de la mujer, ya que el Consejo considera discriminatoria la presentación explícita de un producto dirigido específicamente a mujeres, sin que esta restricción venga justificada por la naturaleza del producto que se anuncia.

El informe realizado en enero de 2014 en colaboración con el Observatorio Andaluz de la Publicidad sobre estereotipos en la publicidad de juguetes en la campaña navideña 2013-2014 refleja las siguientes conclusiones generales:

1. El enorme impacto publicitario que estos anuncios televisivos tiene sobre el público infantil: la publicidad de juguetes constituye el 26,6% de los anuncios difundidos en período navideño.
2. El 84% de toda la publicidad de juguetes se ha emitido en canales temáticos infantiles.
3. El 10,3% de los anuncios promueven estereotipos sexistas y el 81% representaciones e identificaciones simbólicas que habría que corregir (colores, músicas, voces, etc. diferentes para niños y niñas).

El Consejo Andaluz es la única autoridad reguladora de nuestro entorno que realiza informes anuales de esas características, de ahí que forme parte del grupo de trabajo creado en el seno de la Red de Autoridades Reguladoras del Mediterráneo, integrada por 21 países, con el propósito de consensuar indicadores que nos permitan fomentar la igualdad, reconocer el sexismo y combatir la violencia de género.

Se dispone ya de una tabla de 36 indicadores cuantitativos y cualitativos en cinco ámbitos o áreas estratégicas:



1. La regulación, autorregulación y corregulación de los medios.
 2. El derecho a la información.
 3. La lucha contra la violencia hacia las mujeres.
 4. Las comunicaciones comerciales.
 5. Los programas de entretenimiento.
- Por otra parte, el Consejo Audiovisual de Andalucía sigue su estrategia de generar los consensos necesarios para incidir en los medios de comunicación teniendo en cuenta el papel esencial que desempeña en la promoción de conductas y valores que fomenten la igualdad. A continuación se resumen las acciones emprendidas para impulsar la regulación, la autorregulación y la corregulación de los medios:
 - Informe al Parlamento de Andalucía reclamando acciones legislativas que concreten el principio de igualdad en los medios de comunicación, favorezcan la lucha contra los estereotipos discriminatorios y mejoren los instrumentos de control, cesación, rectificación y sanción de la publicidad sexista.
 - Protocolo de colaboración con la Federación de Periodistas Deportivos para el fomento de la igualdad y el pluralismo deportivo, así como para luchar contra los estereotipos discriminatorios en el deporte, ámbito que registra la mayor invisibilidad femenina en los estudios del Consejo Audiovisual de Andalucía.
 - Protocolo de colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer, organismo dependiente del Gobierno de Andalucía con competencias sobre igualdad, lucha contra la violencia de género y publicidad.
 - Creación de un grupo de trabajo en el seno del Consejo en el que participan medios de comunicación, periodistas, representantes de administraciones públicas y organizaciones sindicales, así como personas expertas para evaluar los informes realizados por la institución y concretar recomendaciones dirigidas a los medios de comunicación y profesionales de la información.
 - Creación de un grupo de trabajo con el Observatorio de la Publicidad no sexista de Andalucía sobre indicadores que permitan identificar objetivamente la publicidad discriminatoria y los estereotipos.
 - Elaboración y publicación en 2014 de recomendaciones conjuntas Consejo Audiovisual de Andalucía-Instituto Andaluz de la Mujer sobre estereotipos en la publicidad de juguetes.
 - El Consejo ha convocado los premios *El audiovisual en la escuela*, iniciativa desarrollada en colaboración con el Consejo Escolar de Andalucía y con Cajasol, para fomentar la alfabetización mediática entre los menores de 18 años.
 - Se ha creado un grupo de trabajo de las autoridades reguladoras españolas para disponer de criterios orientadores homogéneos y eficaces sobre clasificación y señalización de la programación.
 - Campaña para fomentar la presentación de quejas ciudadanas en el Consejo Audiovisual de Andalucía.

09.00 CONSEJERÍA DE ADMINISTRACIÓN LOCAL Y RELACIONES INSTITUCIONALES

La Consejería de Administración Local y Relaciones Institucionales se constituyó en virtud del Decreto del Presidente 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, y sus competencias vienen dadas por el Decreto de la Presidenta 4/2013, de 9 de septiembre, concretamente por su artículo 8.

22A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE ADMINISTRACIÓN LOCAL Y RELACIONES INSTITUCIONALES

El objetivo general de este programa es atender los servicios comunes de la Consejería, prestando a los órganos superiores y directivos la asistencia necesaria para lograr un eficaz cumplimiento de sus objetivos. Desde la posición horizontal de este programa económico, las decisiones y políticas en materia de género tienen repercusión directa en el desempeño de las funciones de todos los centros directivos, adquiriendo un carácter transversal en todas las competencias gestionadas y, en concreto, en la gestión de los recursos humanos o en la elaboración del anteproyecto anual de presupuestos, por ejemplo.

Mediante Orden de 24 de julio de 2013, se adecuó la relación de puestos de trabajo de esta Consejería a través de la redistribución de los puestos de trabajo y los efectivos de los servicios comunes de los servicios centrales de la suprimida Consejería de Gobernación y Justicia. Esto ha permitido contar con estructura adecuada, a partir de septiembre de 2013, para asumir desde la Viceconsejería las funciones correspondientes a la Unidad de Igualdad de Género, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 275/2010, de 27 de abril.

Con fecha 2 de diciembre se dictó la Instrucción 2/2013, de la Viceconsejería, sobre calendario normativo y tramitación en esta Consejería de las disposiciones de carácter general con rango de ley y de decreto; y con fecha 29 de abril se ha dictado la Instrucción 1/2014, de la Viceconsejería, sobre elaboración de disposiciones de carácter general con rango de Orden y su inclusión en el calendario normativo; en ambas instrucciones, que serán observadas por todos los centros directivos, se recoge de manera pormenorizada el trámite del procedimiento de elaboración de las normas y disposiciones y la incorporación en ambos procedimientos del correspondiente informe de evaluación de impacto de género.

En 2015 la Consejería de Administración Local y Relaciones Institucionales continuará con la puesta en marcha de las funciones asignadas a la Unidad de Igualdad de Género por el Decreto 275/2010, de 27 de abril. En concreto se enuncian los siguientes objetivos:

- Impulsar la formación y sensibilización del personal de la Consejería en relación al alcance y significado del principio de igualdad de oportunidades, mediante las siguientes actuaciones:
 - Organización de cursos para la sensibilización del personal.
 - Incorporación de un espacio propio para este objetivo en la intranet de la Consejería.



- Incorporación del enfoque de género a través de los expedientes de contratación que lleva a cabo el departamento de contratación administrativa de los servicios centrales de la Consejería, mediante la incorporación de cláusulas con perspectiva de género en los pliegos administrativos que rigen los contratos.

31H VOLUNTARIADO

La Dirección General de Derechos de la Ciudadanía, Participación y Voluntariado es el centro directivo responsable de la promoción de los derechos de la ciudadanía, el fomento e impulso de la participación ciudadana en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas, la promoción de la acción voluntaria y la relación con la sociedad civil organizada.

La Junta de Andalucía mantiene entre sus compromisos la dotación al sector asociativo de un conjunto de instrumentos a través de los cuales promover la articulación de este sector, caracterizado por su heterogeneidad en su composición interna y diversidad en las temáticas que atiende y en la naturaleza de sus intervenciones.

Entre sus actuaciones para el 2015, este centro directivo asume la coordinación de la tramitación del proceso de aprobación del Anteproyecto de Ley de Participación Ciudadana de Andalucía. Dicho Anteproyecto de Ley puede incidir y afectar a mujeres y hombres, y al acceso a los recursos en la medida en que se vincula directamente con las vías de participación ciudadana de hombres y mujeres que se están diseñando en dicha norma. El citado Anteproyecto contiene la regulación del ejercicio de un derecho de las andaluzas y de los andaluces, como es el derecho de participación de todas las mujeres y hombres con vecindad administrativa en Andalucía.

Se suma este proyecto a las actuales medidas orientadas hacia el fomento de la acción voluntaria organizada, en los términos previstos en la Ley 7/2001, de 12 de julio, del Voluntariado. Esta Ley define la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los sectores de intervención del movimiento del voluntariado y crea el Plan Andaluz del Voluntariado como instrumento de coordinación del conjunto de políticas públicas dedicadas a la promoción de la participación ciudadana y la acción voluntaria organizada.

Durante la vigencia del III Plan Andaluz del Voluntariado 2010-2014, se ha considerado la igualdad de género como un factor determinante para sus objetivos y actuaciones, y se ha detectado que el voluntariado es un sector feminizado. A partir de la información procedente del Registro General de Entidades de Voluntariado, se observa que el porcentaje de asociaciones dedicadas a la promoción de la igualdad de género se sitúa en torno al 16% del tejido asociativo, siendo el 20% de las asociaciones aquellas cuyos programas de voluntariado están orientados específicamente a las mujeres como destinatarias de las iniciativas.

Asimismo los análisis realizados en torno a la gestión de las ONGs desde una perspectiva de género, han manifestado una serie de diferencias que no coinciden con la feminización del conjunto de roles asociativos, ya que únicamente en el rol de persona voluntaria se encuentran mayoritariamente representadas las mujeres, y no así en el rol de personal técnico y en el de miembro de junta directiva, donde la presencia porcentual de hombres es mayoría respecto a la de las mujeres. Estos datos han sido extraídos de los registros

de las cuatro últimas ediciones del Congreso Andaluz del Voluntariado, y podrían servir de base para promover análisis más exhaustivos de cara a la asunción por parte del tejido asociativo de una perspectiva de género.

La evaluación de este plan durante el ejercicio 2015 servirá de diagnóstico para la elaboración del IV Plan Andaluz del Voluntariado 2015-2020.

Los objetivos previstos dentro de las competencias de este programa presupuestario para 2015 son los siguientes:

- Integrar la perspectiva de igualdad de género en el proceso de tramitación y aprobación del Anteproyecto de Ley de Participación Ciudadana de Andalucía. Partiendo de la evaluación de los indicadores de participación, se elaborará un informe final que recogerá las diferentes vías a través de las cuales la ciudadanía (individual y/o colectivamente) participa en la elaboración del futuro texto legal.
- Conocer las condiciones de participación de la ciudadanía andaluza en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas, a través de medidas como la evaluación de cómo se integra la perspectiva de igualdad de género en la línea de financiación a las entidades locales con presupuestos participativos.
- Promover la participación de hombres y mujeres en igualdad de condiciones en iniciativas de acción voluntaria organizada, mediante acciones de sensibilización y concienciación, y el reconocimiento público de la labor de las personas y entidades de voluntariado, entre las que se incluirán aquellas propuestas de asociaciones dedicadas a la igualdad de género.
- Conocer las necesidades, tendencias y evolución del sector asociativo y del voluntariado en el ámbito de la igualdad de género. Para ello, dentro del área de formación e investigación, se procederá a la actualización periódica de la información procedente del Registro General de Entidades de Voluntariado.
- Bajo el objetivo de capacitar al sector asociativo y de voluntariado en la gestión de las organizaciones de voluntariado desde un enfoque de género, se llevarán a cabo durante 2015 las siguientes actuaciones:
 - Impartir sesiones formativas dirigidas a la gestión de asociaciones, incluyendo contenidos para la gestión asociativa desde un enfoque de igualdad de género.
 - Diseñar herramientas y materiales formativos en materia de gestión de asociaciones desde la perspectiva de la igualdad de género.
- Incrementar el grado de coordinación e integración del asociacionismo de mujeres en el conjunto del movimiento de voluntariado. Para ello, se utilizarán herramientas tecnológicas y de trabajo en red para:
 - Divulgar noticias, eventos e información en el boletín digital de la Dirección General de Derechos de la Ciudadanía, Participación y Voluntariado, que hayan desarrollado las asociaciones de voluntariado de mujeres.
 - Prever la participación de mujeres en condiciones de igualdad en los órganos de participación en materia de voluntariado (Consejo Andaluz y Provinciales del Voluntariado) y en las Comisiones Técnicas de la Junta de Andalucía en materia de voluntariado.



- Apoyar la viabilidad económica de las iniciativas de voluntariado desarrolladas en el ámbito de la igualdad de género entre hombres y mujeres. Desde el punto de vista de la financiación y calidad en la gestión asociativa, se valorará la idoneidad de la integración de la perspectiva de género de los programas financiados con fondos públicos desde la Dirección General de Derechos de la Ciudadanía, Participación y Voluntariado.
- Identificar buenas prácticas en materia de gestión de las asociaciones desde una perspectiva de género, acreditando la gestión de la calidad de las mismas mediante la incorporación de estándares para el seguimiento de la transparencia en la gestión de las asociaciones de voluntariado desde una perspectiva de género.

311 MEMORIA DEMOCRÁTICA

Este programa tiene como objetivo general profundizar en el conocimiento histórico de los hechos ocurridos durante la Segunda República Española, la Guerra Civil, la Dictadura y la Transición, junto con su difusión para el conocimiento de toda la ciudadanía, así como el reconocimiento y atención a los derechos de las víctimas.

Desde el ámbito de este programa se impulsarán iniciativas para la mayor difusión de los principios éticos de quienes fueron privados de su vida o libertad personal por la defensa de valores democráticos, y se prestará especial atención al testimonio de mujeres represaliadas por los ideales democráticos o que ejercieron la resistencia y la lucha por las libertades de modos diversos.

En este sentido, la Dirección General de Memoria Democrática se plantea como enfoque prioritario y transversal a todas sus actuaciones, contribuir a la visibilización social de varias generaciones de mujeres que a lo largo del siglo XX pusieron en entredicho el modelo de sociedad dominante. Estas generaciones fueron doblemente reprimidas, como *rojas* y como *mujeres*, en un entorno patriarcal y misógino, que imponía un modelo de mujer-esposa-madre, recluida en el hogar, marginada del mundo de lo público y sometida a las figuras masculinas.

En los últimos años se vienen produciendo relevantes aportaciones a la construcción de la memoria democrática centradas en el papel fundamental que jugaron las mujeres en el periodo comprendido entre 1931 y 1981, que incluye la lucha por la autonomía andaluza. Este es el eje de actuación del programa que se desarrolla mediante la definición de objetivos y la utilización de los recursos disponibles. Entre estos objetivos, para 2015, destacan los siguientes:

- Impulsar la memoria democrática y el conocimiento por parte de la ciudadanía andaluza de las actuaciones y valores ético-políticos de las personas y colectivos que lucharon y fueron perseguidos por defender la libertad y la democracia.

Específicamente, se apoyarán los trabajos de investigación que pongan de relieve las actuaciones protagonizadas por mujeres en el campo social, político o cultural, así como los episodios de represión, marginación o exclusión padecidos. La publicación, presentación pública y difusión de memorias, biografías o “historias de vida”, realizadas desde la perspectiva de género se considerarán especialmente relevantes para la consecución de este objetivo.

Igual importancia reviste, en este sentido, la elaboración de materiales didácticos sobre el periodo 1931-1981, que aborden el protagonismo de mujeres destacadas o anónimas en la defensa de las libertades.

- Avanzar en el reconocimiento y reparación de las víctimas del franquismo. La elaboración de la Ley de la Memoria Democrática de Andalucía y el desarrollo reglamentario de la ley, recogerán de forma explícita lo referente a las mujeres y las situaciones específicas que viven las mismas. En la redacción de esta ley y sus reglamentos, se introducirá la perspectiva de género para llegar a un correcto reconocimiento del papel de las mujeres como represaliadas políticas.
- Avanzar en cuanto a la participación de las mujeres, aún minoritaria con respecto a la de los hombres en este ámbito, adoptando medidas que fomenten la visualización de las mujeres que participan en este campo de trabajo, e impulsando su participación. Se prevé a lo largo de 2015 la realización de diferentes actuaciones con las asociaciones en las que se intentará fomentar la participación de las mujeres del movimiento memorialista, al igual que las actividades orientadas, de forma especial, a incorporar en los contenidos el enfoque de género.

44H CONSUMO

El Programa Presupuestario 44H depende de la Secretaría General de Consumo cuyas competencias, recogidas en el Decreto 147/2012, de 5 de junio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Administración Local y Relaciones Institucionales, son las mismas que se establecen para este programa presupuestario.

Con independencia de que entre las funciones atribuidas a la Secretaría General de Consumo no se establece ninguna directamente relacionada con la perspectiva de género, la transversalidad en materia de género debe ser una constante en toda la acción del Gobierno Andaluz. De ahí que en todas las actuaciones en materia de consumo se incluya el enfoque de género, tanto en el análisis de las pautas de consumo, como en la evaluación de las actuaciones llevadas a cabo, en la utilización del lenguaje no sexista y en la imagen de las mujeres en los contenidos.

Se seguirá potenciando durante el ejercicio 2015 el seguimiento desagregado en todas las actividades informativas llevadas a cabo desde la plataforma multicanal Consumo Responde, y se incorporará la transversalidad de género al seguimiento de actuaciones derivadas de la ejecución de la Programación Operativa 2013-2016, incorporando a las fichas de seguimiento de las actuaciones indicadores cualitativos, especialmente en las acciones formativas y en la atención a la ciudadanía.

En 2015, se apuesta por la promoción decidida de la erradicación de estereotipos y lenguaje sexista, que ya se introdujo como criterio de valoración en la Orden de 11 de febrero de 2014, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de los premios de la fase autonómica en Andalucía del concurso escolar “Consumópolis-9 sobre consumo responsable. Consumir entre pantallas”, que regulan el concurso Consumópolis convocado en su fase autonómica por el centro directivo responsable de este programa. Así mismo se



promueve desde la Secretaría General la modificación de toda la normativa de Consumo en lo que se refiere al lenguaje sexista.

Para 2015, la Secretaría General ha mantenido y ha propuesto una serie de objetivos básicos, limitados y operativos, con la siguiente formulación:

- Permitir el ejercicio de los derechos de las personas consumidoras y usuarias en la defensa de sus intereses, mediante la formulación de las posibles quejas y reclamaciones y la apuesta por mecanismos de solución de conflictos como la mediación y el arbitraje.
- Fomentar el asociacionismo y participación en materia de consumo, tanto de las organizaciones de las personas consumidoras como de las organizaciones empresariales.
- Fomentar e implementar los programas de formación y educación de las personas consumidoras y usuarias, de profesionales y personal técnico que intervienen en la materia.
- Seguir implementando las actuaciones encaminadas a garantizar la seguridad y calidad de los productos y de los servicios.
- Consolidar la plataforma “Consumo Responde”, como herramienta eficaz de información, asesoramiento y formación destinada a las personas consumidoras y usuarias de Andalucía.
- Consolidación de las nuevas tecnologías como herramienta para la formación y educación en materia de consumo.
- Participar activamente en la creación de una red de solidaridad alimentaria en aplicación del Decreto Ley 7/2013, de 30 de abril, de medidas extraordinarias y urgentes para la lucha contra la exclusión social en Andalucía, así como en el Decreto Ley 8/2014, de 10 de junio, de medidas extraordinarias y urgentes para la inclusión social a través del empleo y el fomento de la solidaridad en Andalucía.

Se tendrá en cuenta la perspectiva de género en todas aquellas actuaciones que se deriven de los objetivos anteriormente enunciados y especialmente en las áreas de educación y formación en materia de consumo; mantenimiento y gestión del portal Consumo Responde; impulso al asociacionismo en materia de consumo; integración de la perspectiva de género en los sistemas de información que utiliza la Secretaría General de Consumo; e integración de la perspectiva de género en la línea de subvenciones para promover un consumo responsable y solidario.

82B COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO

La cooperación internacional para el desarrollo del Gobierno andaluz trabaja para contribuir a la erradicación de la pobreza y al desarrollo humano y sostenible, todo ello sin olvidar la defensa de los derechos humanos y la promoción de la paz y los valores democráticos. Para alcanzar los objetivos planteados es necesario incidir en la disminución de la discriminación contra las mujeres, como vulneración de los derechos humanos y como obstáculo para el desarrollo pleno de sus capacidades.

Para mejorar la eficacia de la ayuda y generar procesos de desarrollo, se ha delimitado un área geográfica de actuación prioritaria, no obstante, en la comprensión integral de los procesos de lucha contra el empobrecimiento, la cooperación andaluza trabaja también directamente con la población andaluza a través de sus actuaciones de educación para el desarrollo y de mejora de las capacidades de los agentes de la cooperación internacional especialmente a través de la formación e investigación.

Naciones Unidas y el Banco Mundial coinciden en señalar que, si bien el S.XX ha sido el siglo de las conquistas en las reivindicaciones de los derechos de las mujeres, los avances son muy dispares y, para la mayoría de las mujeres, esto no se ha traducido en mayor equidad y justicia. En todos los países, las múltiples violencias que se ejercen sobre las mujeres por el sólo hecho de ser mujeres, siguen siendo la violación de derechos humanos más extendida y más impune. Ejemplo de ello es que las mujeres siguen siendo mayoría entre la población empobrecida y analfabeta y siguen teniendo menos oportunidades que los hombres para acceder a la propiedad, a la formación y al empleo, y su acceso a espacios de toma de decisión sigue estando muy restringido. La salud de las mujeres, especialmente la salud reproductiva, continúa siendo un grave problema y con frecuencia ignorado, más de medio millón de mujeres mueren cada año – o una mujer por minuto – debido a complicaciones durante el embarazo o el parto, mientras miles de mujeres siguen muriendo cada año por culpa de interrupciones voluntarias del embarazo inseguras. También en lo que concierne a la salud, la pandemia del VIH/SIDA se feminiza: la inequidad de género y las relaciones de poder ejercidas sobre las mujeres y las niñas las mantienen en peligro, y la mitad de la población que vive con VIH/SIDA son mujeres.

En Andalucía, el Índice de Desigualdad de Género de Andalucía (INDESGEN) 2010, si bien se reduce respecto a los años anteriores, sigue reflejando una situación de discriminación contra las mujeres: el porcentaje de mujeres que consideran las labores del hogar como una de sus principales obligaciones duplica al de los hombres; además, las mujeres son el 60% de la fuerza de trabajo asalariada andaluza que recibe los salarios más bajos, y para alcanzar salarios superiores éstas deben tener niveles de estudios medio-altos.

La Agencia Andaluza de Cooperación Internacional reconoce que, en coherencia con sus prioridades estratégicas, para alcanzar los objetivos de la cooperación andaluza es imprescindible la integración de la perspectiva de género en todos los niveles y en todas las actuaciones. Además es consciente de que no puede haber desarrollo sin respetar el principio de equidad de género, por ello, en este nuevo ciclo de planificación que contará con un nuevo PACODE (Plan Andaluz de la Cooperación Internacional para el Desarrollo) la equidad de género continua siendo una prioridad horizontal y sectorial para la cooperación andaluza y la aplicación del enfoque de género en desarrollo, uno de sus exponentes.

La Agencia prevé consolidarse como órgano clasificado como G+ en el marco de la presupuestación con enfoque de género. Así, durante 2015 se pondrán en marcha actuaciones que den respuesta a las sugerencias de la auditoría que la Consejería de Hacienda y Administración Pública ha hecho a la Agencia Andaluza de Cooperación al Desarrollo, sobre cómo se está integrando y promoviendo la integración efectiva de la perspectiva de género; muestra de ello es que, como un paso más hacia el fortalecimiento de la integración en la corriente principal de todas sus actuaciones, se contará con una nueva herramienta para la integración práctica



y estratégica de la perspectiva de género en la Educación para el desarrollo, herramienta que, al igual que todas las anteriores, será fruto de la construcción colectiva, y se iniciará también la elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades de la AACID.

Durante 2015 continuará la construcción y consolidación de los avances obtenidos en los tres ejes estratégicos: economía de los cuidados, los diagnósticos con perspectiva de género y la lucha para la erradicación y mitigación del impacto de las violencias basadas en el género, avanzando hacia un nuevo y cuarto eje estratégico: la gestión del conocimiento, sentando las bases de una “Ciudad del Conocimiento” con enfoque de género. Dará este nuevo eje respuesta a una de las grandes demandas de los actores de la cooperación andaluza: recibir un mayor apoyo en la participación en los foros de debate y en la integración de la perspectiva de género en el desarrollo para luego rendir cuentas, difundir, multiplicar e integrar los aprendizajes resultantes.

Para ello, las herramientas de planificación generadas durante el 2015 (nuevo PACODE, Orden de bases para la concesión de subvenciones...) serán coherentes con este objetivo marcado por la cooperación andaluza y habilitarán las medidas suficientes y adecuadas para lograrlo. Así mismo, la AACID se proveerá de las herramientas suficientes y adecuadas para el correcto seguimiento de los compromisos adquiridos y destinará al menos el 10% del total del presupuesto del programa 82B con lo que se hará posible, entre otros:

- El diseño de la nueva estrategia cuatrienal (DOE G+).
- La realización de, al menos, un encuentro para la gestión del conocimiento para la integración efectiva de la perspectiva de género en la cooperación andaluza.
- La realización, al menos, de un encuentro para el intercambio de experiencias y lecciones aprendidas en los tres ejes prioritarios.
- La publicación de una Guía para la integración de la perspectiva de género en la educación para el desarrollo.
- La realización de una nueva formación en presupuestos sensibles al género.
- La elaboración de un plan consensuado para contribuir a la prevención, erradicación y mitigación del impacto generado por las violencias basadas en el género.
- La participación en, al menos, cuatro foros de debate para la integración de la perspectiva de género en el desarrollo, a los que seguirá la correspondiente rendición de cuentas, difusión, multiplicación e integración de los aprendizajes en la cooperación para el desarrollo de Andalucía.
- El inicio del diseño del Plan de Igualdad de Oportunidades (PIO).
- Que se sienten las bases para la “Ciudad del conocimiento” sobre equidad de género en Andalucía.

En cuanto a la planificación que tiene prevista desarrollar la AACID, se plantea para el ejercicio 2015 el diseño de la nueva estrategia cuatrienal de género (DOE G+), así como el diseño bases del Plan de igualdad de oportunidades de la AACID.

10.00 CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

La Consejería de Hacienda y Administración Pública, con un marcado carácter transversal, juega un papel fundamental para seguir avanzando hacia el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres, participando de forma activa en las políticas públicas de igualdad a través de los programas presupuestarios de su estructura orgánica. Los centros directivos de la Consejería incorporan las competencias en materia de igualdad a través del Decreto 156/2012, de 12 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería que se adecua, explícitamente, a lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, según el cual los poderes públicos integrarán la perspectiva de género en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios que pudieran causar y para fomentar la igualdad de género.

12A MODERNIZACIÓN Y GESTIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

El programa 12A contempla como objetivos generales para el año 2015 mejorar la atención ciudadana, la accesibilidad y la calidad de los servicios públicos, promover la mejora de la calidad normativa y simplificación administrativa y fomentar la organización administrativa y del sector instrumental.

El Decreto 156/2012, de 12 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, atribuye a la Secretaría General para la Administración Pública la función de velar e impulsar la aplicación práctica de la transversalidad de género en la planificación de las actividades que sean de su competencia.

Para el año 2015, los objetivos del programa presupuestario en este ámbito son los siguientes:

- Favorecer el acceso a los servicios, recursos y a la información de la Administración Pública por parte de la ciudadanía en igualdad de condiciones, mediante un modelo de atención ciudadana único y multicanal.
- Incluir la variable sexo en las herramientas de calidad de los servicios públicos y atención a la ciudadanía.

En este sentido, para cumplir con el primer objetivo se van a desarrollar las siguientes líneas de trabajo:

- Estudio y regulación de un modelo de atención ciudadana único y multicanal, favoreciendo el acceso a los servicios, recursos y a la información de la Administración Pública por parte de la ciudadanía en igualdad de condiciones.
- Evaluación de las Unidades y Servicios de atención a la ciudadanía de las distintas Consejerías, por parte de la Inspección General de Servicios, en la línea de analizar aquellos colectivos o grupos especialmente vulnerables o necesitados de mayor protección.



- Análisis de las reclamaciones y sugerencias presentadas en el año a través del Libro de Sugerencias y Reclamaciones.
- Evolución y soporte de metodologías y proyectos de mejora de la calidad de los servicios públicos, en las que se incluyan recomendaciones e indicadores de género.
- Fomentar el uso de mecanismos de información y comunicación transparente de los resultados y efectos de la gestión de la Administración.

En relación con el objetivo de impulsar y fomentar el concepto de eficiencia y excelencia en la prestación de los servicios públicos y en la atención a la ciudadanía, se desarrollan un conjunto de actuaciones adecuadas para incluir la dimensión de género así como un seguimiento de las mismas mediante indicadores:

- La Plataforma de Relación con la Ciudadanía Andaluza (CLARA) recoge los datos desagregados por sexo de los indicadores relativos a las personas que realizan consultas. Analizando el número de personas que realizan consultas a través de esta plataforma, se observa que, en el año 2013, el 53% de las consultas realizadas por teléfono las realizaron mujeres, frente al 43% de hombres. Sin embargo cuando el medio utilizado para realizar las consultas es la web mediante el certificado digital los porcentajes se invierten, con un 33% de mujeres y un 56% de hombres¹.
- Igualmente se están analizando las Unidades de Igualdad de Género de las consejerías de la Junta de Andalucía, con el objetivo de verificar la actividad desarrollada por dichas unidades en sus funciones de impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de las políticas de cada una de las Consejerías.
- En relación con los proyectos de mejora de la calidad de los servicios públicos, se continuará con el impulso para adoptar, en las cartas de servicios, recomendaciones relativas a desagregar por sexo las propuestas de indicadores para su seguimiento, así como elaborar recomendaciones para incluir compromisos de igualdad que eviten situaciones de desigualdad y control del uso de lenguaje no sexista en informes previos de cartas de servicios.
- Fomentar el uso de mecanismos de información y comunicación transparente de los resultados y efectos de la gestión de la Administración. En esta línea, el Observatorio para la Mejora de los Servicios Públicos registra a las personas usuarias desagregadas por sexo. En el año 2013, el número registrado de hombres y de mujeres se encuentra distribuido igualitariamente, situándose entre un 57% y un 43% respectivamente, con un resultado similar al año anterior.
- Con respecto a la evaluación de las Unidades y Servicios de Atención a la Ciudadanía, se presta una especial atención a la integración de la perspectiva de género, valorando los datos desagregados por sexo y el grado de utilización de los servicios de atención a la ciudadanía por parte de mujeres y hombres, así como el tipo de servicio utilizado según el sexo. Los indicadores muestran que la

¹ Un 11% se corresponde con consultas en las que no ha sido posible la identificación en función del sexo.

utilización de Servicios de Atención a la Ciudadanía en Oficina presencial suponen un 52,5% de hombres y un 47,5% de mujeres. Si la atención es telefónica los porcentajes varían, con una proporción de un 41% de hombres y un 58% de mujeres, finalmente, si es atención telemática, el 77,5% son hombres y el 22,5% mujeres.

- En cuanto al análisis del Libro de Sugerencias y Reclamaciones, que atiende a los motivos de las reclamaciones formuladas, se realizará de manera diferenciada por motivos y áreas y también desagregando el sexo de las personas en cuanto al uso y utilización de este instrumento de participación ciudadana.

61A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

El programa 61A Dirección y Servicios Generales de Hacienda y Administración Pública se gestiona por la Viceconsejería y por la Secretaría General Técnica. A la Viceconsejería le corresponde velar por la aplicación de la transversalidad de género en todas las actuaciones de la Consejería, y a la Secretaría General Técnica organizar y supervisar la actividad de la Unidad de Igualdad de Género, creada para impulsar, coordinar e integrar la perspectiva de género en el ámbito competencial de la Consejería.

Por tanto, este programa cuenta con una competencia específica en materia de género, a la que se suman otras competencias como la gestión del personal, la tramitación de informes y la preparación de disposiciones generales que son pertinentes al género, por lo que la transversalización de género está presente en su organización y funcionamiento.

El diagnóstico de la situación actual del ámbito de actuación del programa, de acuerdo a los indicadores planteados en el informe anterior, es el siguiente:

- En el área de formación se observa que, hasta septiembre de 2014 inclusive, el número de alumnos alcanzó un 43% y el número de alumnas un 57%, situación que se invierte en la docencia, con mayor presencia masculina aunque, por primera vez, se observa una composición paritaria, con un 52% de hombres y un 48% de mujeres.
- La Unidad de Igualdad de Género gestiona la difusión de los cursos presenciales y la teleformación en materia de género, realizados e impartidos por el Instituto Andaluz de la Mujer y el Instituto Andaluz de Administración Pública, para facilitar la información al personal de la Consejería. Este hecho ha influido en un incremento de las personas que han visitado el espacio web creado para la Unidad de Igualdad de Género de un 170%.
- La Unidad de Igualdad de Género ha realizado trece Informes de observaciones a los Informes de Impacto de Género en la normativa realizados por los centros directivos, tal y como establece el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género. De los trece informes, tan sólo uno era pertinente, observándose que las recomendaciones y valoraciones realizadas han sido incorporadas, en su gran mayoría, al texto normativo por los centros directivos, con un impacto positivo en la promoción de la igualdad de género.



- En cuanto a la coordinación, distribución y difusión de publicaciones, continúa publicándose en la totalidad de los Boletines de actualidad normativa de la Consejería de Hacienda y Administración Pública las noticias relativas a las políticas de género.
- En cuanto a la gestión de personal, continúan siendo las mujeres quienes mayoritariamente solicitan los permisos por cuidado de menores y los relacionados con la vida familiar. No obstante, cabe destacar que los hombres han asumido en mayor medida con respecto a años anteriores los permisos por enfermedad infecto-contagiosa de hijos e hijas menores de nueve años e incluso han superado en número a las mujeres que han pedido el permiso por lactancia.
- La Unidad de Igualdad de Género ha revisado durante el ejercicio los modelos y formularios relacionados con los pliegos de cláusulas administrativas tipo que publica la Dirección General de Patrimonio, velando por la utilización de un lenguaje no sexista, para dar cumplimiento al artículo 9 de la Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Partiendo de esta situación, se plantean como objetivos para el ejercicio 2015:

1. Asistir al personal colaborador y, en general, a los centros directivos en la elaboración de los informes de impacto de género de la normativa y en la elaboración de los presupuestos con perspectiva de género.
2. Participar en la elaboración del II Plan Estratégico para la igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, bajo las directrices del Instituto Andaluz de la Mujer.
3. Participar en el análisis y control de las estadísticas oficiales de la Consejería y de sus entidades instrumentales, de acuerdo a lo establecido en la Ley 3/2013, del Plan Estadístico y Cartográfico de Andalucía para el periodo 2013-2017, y realizar el análisis, seguimiento y control de los datos desde la dimensión de género.
4. Continuar con la sensibilización al personal, en relación al alcance y el significado del principio de igualdad de oportunidades y de la igualdad de género, mediante la difusión de acciones formativas, tanto a través del personal colaborador de los distintos centros directivos, como en el espacio de la Unidad de Igualdad de Género, creado para ofrecer al personal de la Consejería acceso a la normativa y a las noticias en materia de género.
5. Realizar la asistencia técnica al personal y órganos de la Consejería y de sus entidades instrumentales en el seguimiento de la publicidad institucional.
6. Crear una sección específica de la Unidad de Igualdad de Género en la página web de la Consejería, dedicada a facilitar la documentación, información y recursos de apoyo existentes.

Además, con cargo a los créditos del programa 61A, por su carácter horizontal, se continuarán desarrollando dos líneas de trabajo que repercutirán en potenciar la igualdad, por una parte, la planificación y ordenación de los recursos humanos de la Consejería y, por otra, coordinar, distribuir y difundir publicaciones teniendo en cuenta la perspectiva de género, como la edición anual del "Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto" o la difusión semanal del Boletín de actualidad normativa de Hacienda y Administración Pública (BANHAP).

61D POLÍTICA PRESUPUESTARIA

La Dirección General de Presupuestos tiene asignadas las competencias relativas al desarrollo y la implementación de la dimensión de género en la totalidad de las políticas presupuestarias, tal y como determina el Decreto 156/2012 de estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública.

El Informe de Impacto de Género del Presupuesto para 2015 sintetiza los progresos y los retos en materia de igualdad entre hombres y mujeres en Andalucía, información clave para la toma de decisiones políticas. Para el ejercicio 2015, y en línea con los objetivos estratégicos sobre inclusión de la perspectiva de género en el presupuesto, marcados por la Secretaría General de Hacienda, se establecen los siguientes objetivos operativos y actuaciones:

- Evaluar la estrategia de integración de la perspectiva de género en la política presupuestaria a través de la consolidación e impulso de las Auditorías de presupuesto y género como instrumentos de cumplimiento de resultados, en coherencia con la Ley 18/2003, de Medidas Fiscales y Administrativas, que establece la obligatoriedad de impulsar las auditorías de género en la Junta de Andalucía.
- Proponer a la Comisión de Impacto de Género el Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2016.
- Definir las líneas fundamentales de las acciones de formación en presupuesto y género en colaboración con el IAAP y en el ámbito de las propias Consejerías, dirigidas a los diferentes niveles de la Administración andaluza.
- Delimitar las prioridades y temas de interés en el intercambio de la experiencia sobre presupuesto con perspectiva de género con instituciones y organismos internacionales y establecer las líneas principales para la creación de redes colaborativas en esta materia en el ámbito internacional. En este sentido, se procederá a la puesta en marcha de una Red Internacional de Presupuesto y Género, para promover el aprendizaje mutuo, la colaboración y el intercambio de conocimiento y experiencias en materia de presupuesto y género.
- Realizar análisis y estudios desde la perspectiva de género que permitan ampliar y profundizar el conocimiento de la Administración en materia de economía, género y hacienda pública, como los relacionados con los ingresos de la hacienda pública andaluza en general, y las figuras tributarias propias y cedidas de la Comunidad Autónoma en particular.
- Difundir la evolución y los resultados de la estrategia de presupuesto con perspectiva de género.

61E CONTROL INTERNO Y CONTABILIDAD PÚBLICA

La Intervención General es el órgano responsable del control interno y la contabilidad pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía; sus funciones, objetivos y organización se regulan en el Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía y en el Reglamento de Intervención de la Junta de Andalucía, fundamentalmente.



Como centro de control interno, la Intervención General ejerce las funciones en que se materializa la función interventora, así como el control financiero en sus distintas modalidades. La función de contabilidad pública se instrumenta en la llevanza de la contabilidad de la Administración de la Comunidad y sus Agencias, en paralelo a la función de control interno, y culmina con la elaboración de la Cuenta General de la Comunidad Autónoma.

Para el ejercicio 2015 se plantea como objetivo en materia de género continuar con el análisis de las posibles desigualdades de género entre hombres y mujeres en las empresas sometidas a control financiero, para tener una visión de la situación actual y sea el punto de partida para desarrollar políticas de igualdad de oportunidades entre ambos.

Para ello se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

1. La Intervención General, a través de las Intervenciones Delegadas de Control Financiero Permanente y de Control Financiero, lleva a cabo el trabajo de campo analizando el impacto de género en las entidades del sector público, con el objetivo de promover la igualdad entre hombres y mujeres, favoreciendo la igualdad de oportunidades y las medidas positivas para corregir las desigualdades que aún se dan por razón de género.
2. Asimismo, se han modificado los programas de trabajo correspondientes a las auditorías de cumplimiento, a fin de incluir las comprobaciones necesarias para verificar el cumplimiento de la normativa en materia de género.
3. Finalmente, se elaborará un informe consolidado con los resultados obtenidos en las distintas entidades por la aplicación de las pruebas mencionadas anteriormente. La evaluación de los resultados se realizará midiendo el número de empresas y una serie de parámetros determinados.

Por último, como novedad respecto a ejercicios anteriores, en las actuaciones de control financiero de fondos europeos y subvenciones se reflejará, en los informes que se emitan, el resultado de las comprobaciones realizadas para verificar el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad de género.

61H FINANCIACIÓN, TRIBUTOS Y JUEGO

En el Preámbulo de la Ley 22/2009, de 18 de diciembre, por la que se regula el sistema de financiación de las Comunidades Autónomas de régimen común y Ciudades con Estatuto de Autonomía, se establece que los ejes básicos del sistema deben ser el refuerzo de las prestaciones del estado del bienestar, el incremento de la equidad y la suficiencia en la financiación del conjunto de las competencias autonómicas, el aumento de la autonomía y la corresponsabilidad y la mejora de la dinámica y la estabilidad del sistema y de su capacidad de ajuste a las necesidades de la ciudadanía.

En consonancia con lo expuesto, la Ley 18/2010, de 16 de julio, de régimen de cesión de tributos del Estado a la Comunidad Autónoma de Andalucía reafirma ese ideario, determinando el marco concreto de actuación tributaria dentro de Andalucía. Es por ello que la desagregación por sexo resulta necesaria para evaluar el cumplimiento de los objetivos marcados por las mencionadas leyes troncales.

En cumplimiento de lo anterior, la Dirección General de Financiación, Tributos y Juego es el Centro Directivo encargado, dentro de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, de realizar informes y estudios para la mejora de la calidad de servicios en el ámbito tributario que puedan afectar a los ingresos de la Comunidad Autónoma. Junto a ello, está en las propias funciones de la Dirección General la producción de información estadística en el ámbito tributario para diversos órganos de la Junta de Andalucía, en la medida que por vía de los beneficios fiscales se complementan políticas sociales de vivienda, juventud, género o medio ambiente.

Para el ejercicio 2015, el programa presupuestario 61H se plantea el objetivo de analizar con perspectiva de género las figuras impositivas del sistema tributario español sobre las que tiene competencia la Comunidad Autónoma de Andalucía y que han sido objeto de cesión en los límites marcados por las leyes mencionadas anteriormente. La mencionada cesión impositiva se da bien respecto a la gestión, recaudación o capacidad normativa, tanto en impuestos de naturaleza directa de carácter personal y subjetivo, como el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) y el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, como en los de naturaleza indirecta de carácter real y objetivo, en los cuales los sujetos pasivos pueden ser personas físicas, tal como el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados.

Para ello, se tiene previsto desarrollar durante el ejercicio 2015 las siguientes líneas de actuación:

- Mejora de la desagregación por sexo de la información del sistema de información SUR sobre las figuras tributarias de gestión propia y aquellas cedidas por el Estado totalmente a la Comunidad Autónoma de Andalucía, en particular, el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones y el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, para posibilitar la extracción inmediata de datos.
- Petición a la Agencia Estatal de la Administración Tributaria de la información desagregada por sexo en el IRPF, en aplicación del Convenio de colaboración suscrito entre la citada Agencia y la Junta de Andalucía.
- Suministro de información a otras consejerías de las medidas tributarias a adoptar y su impacto económico.
- Análisis con perspectiva de género de la información tributaria en los impuestos de carácter personal y naturaleza subjetiva vigentes: el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, así como el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales Onerosas y Actos Jurídicos Documentados (salvo en los casos donde el contribuyente es persona jurídica).
- Realización de estudios y elaboración de informes y propuestas de modificaciones normativas o de cualquier otra naturaleza, relacionadas con la igualdad y mejora de prestación de servicios –en especial con las funciones de la Oficina para la Defensa de las personas contribuyentes–.



61L COORDINACIÓN Y CONTROL DE LA HACIENDA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

La Secretaría General de Hacienda tiene un papel crucial en el avance de la igualdad de género en la Administración andaluza, ya que como órgano de impulso y coordinación de las políticas presupuestaria y tributaria de la Junta de Andalucía, ostenta la competencia de la definición estratégica de la inclusión de la perspectiva de género en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma, como se recoge en el Decreto 156/2012, de 12 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública.

La presupuestación con enfoque de género tiene el objetivo de que éste se convierta en una fuerza dinamizadora en la generalización del enfoque de género en las actuaciones de política pública presupuestaria. Es por ello que requiere de un esfuerzo de carácter integral que posibilite el alcance a todos los niveles de la administración implicados en el proceso de política presupuestaria.

De esta forma, en el marco del Programa 61L, la Secretaría General continuará impulsando y potenciando el proceso de la institucionalización de la estrategia de transversalidad de género en el presupuesto, iniciado hace unos años, armonizándolo con los planteamientos generales de la política presupuestaria actual.

La situación de crisis económico-financiera de los últimos años de la que se atisba una tímida recuperación para 2015 hace que este análisis de género sea más pertinente que nunca en relación a las prioridades de reasignación de gasto y en general de las políticas presupuestarias. El conocimiento y análisis del impacto que este panorama presupuestario tiene de manera diferenciada sobre mujeres y hombres es imprescindible para encontrar fórmulas que corrijan las desigualdades actuales o futuras.

Los objetivos estratégicos de este programa 61L son los siguientes:

- Evaluar la estrategia de integración de la perspectiva de género en la política presupuestaria a través de la consolidación e impulso de las Auditorías de presupuesto y género como instrumento de cumplimiento de resultados.
- Definir las líneas fundamentales de las acciones de formación en presupuestación y género, dirigidas a los diferentes niveles de la Administración andaluza.
- Diseñar la metodología de análisis de género en el ámbito de la política fiscal.
- Delimitar las prioridades y temas de interés en el intercambio de la experiencia sobre presupuesto con perspectiva de género con instituciones y organismos internacionales.
- Establecer las líneas principales para la creación de redes colaborativas de administraciones públicas en materia de presupuesto y género.

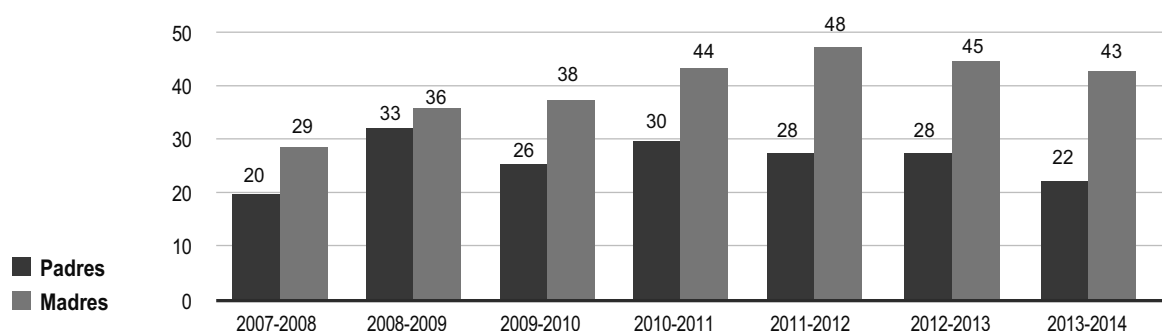
PERSONAL

Entre las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar para el personal de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, cabe destacar la implementada con objeto de dar cumplimiento al artículo 39 de la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en cuanto a la creación de centros infantiles en los centros de trabajo, con la Escuela Infantil Torretriana.

Desde el ejercicio 2007, la Secretaría General Técnica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública gestiona la Escuela Infantil Torretriana, para facilitar la conciliación de la vida familiar y vida laboral, así como corregir el desigual reparto que existe entre hombres y mujeres en relación a las responsabilidades familiares, destinada a todo el personal que desempeña su puesto de trabajo en el edificio Torretriana.

Para dar cobertura a las necesidades planteadas por los usuarios y las usuarias de la escuela infantil se ofrece una gama amplia de servicios además de servicios adicionales de escuela infantil como los campamentos “días sin cole” (durante las vacaciones de Navidad, Semana Santa y verano) y el servicio de ludoteca que alcanza a niños y niñas hasta los doce años.

Gráfico 5.2.3. Personas usuarias de la Escuela Infantil Torretriana Cursos 2007-2014



La actual crisis económica ha provocado que la ocupación en los centros que imparten el primer ciclo de Educación Infantil disminuya en el curso escolar 2013/2014, unida esta circunstancia al descenso de la natalidad. Esta situación ha afectado también a la Escuela Infantil Torretriana, aunque se ha mantenido la oferta de plazas y las bonificaciones a las familias, disminuyendo la ocupación en un 11% respecto al curso escolar 2012/2013. Además se observa que el porcentaje de padres que asumen la responsabilidad en relación con sus descendientes ha disminuido, representando un 21%, alejándose de la representación equilibrada de los últimos cursos escolares.

Continúa impulsándose la constitución del Consejo Escolar como órgano colegiado de participación de la comunidad educativa en el gobierno del centro con representación de padres y madres, figura que junto a la de delegado o delegada de aulas, permite canalizar las propuestas e intereses de las familias, incentivando la conciliación de la vida familiar y laboral y garantizando la igualdad de oportunidades.



10.31 INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

12B SELECCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL

El Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP) es el órgano especializado en la formación y selección del personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y de la Administración de Justicia en Andalucía, al que corresponden, tal como establece la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, la investigación, el estudio, la información y la difusión de las materias que afecten a la Administración Pública.

El Instituto desarrolla la competencia de formación del personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y del personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía, por lo que es el instrumento adecuado para introducir la formación en capacidades como elemento fundamental de la transversalización de género en las políticas públicas. En la reciente modificación de sus Estatutos, realizada en junio de 2014, se ha incorporado, como función específica del IAAP, asesorar y colaborar en la selección y formación del personal propio de las entidades instrumentales de la Junta de Andalucía.

La modernización y gestión de la función pública, orientada fundamentalmente al servicio de calidad de la ciudadanía, es un objetivo de gran importancia en cuanto a la igualdad entre hombres y mujeres, en su calidad de administrados y administradas.

El Instituto Andaluz de Administración Pública, a la vista de las competencias que tiene encomendadas, se encuentra en inmejorable posición para contribuir a la introducción de una nueva cultura administrativa con criterios de igualdad, para participar en la observación de las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito de la Administración Pública, y en la promoción de la igualdad de oportunidades mediante su introducción en los planes de formación de las distintas categorías de empleados y empleadas públicas, de forma general introduciendo la perspectiva de género en todas las actuaciones formativas dirigidas a los mismos, y en los estudios e investigaciones que se realicen sobre el sector público.

La incidencia del programa presupuestario 12B en cuanto a la dimensión de género es significativa, ya que su ámbito de aplicación abarca a la totalidad del colectivo de empleados y empleadas públicas de la Administración Autonómica andaluza.

Para el ejercicio 2015, los objetivos y actuaciones previstas son las siguientes:

- Introducir la perspectiva de género con carácter transversal en la formación que imparte el Instituto Andaluz de Administración Pública. Para ello, se incluirá la perspectiva de género en el programa de formación de formadores, de modo que éstos se formen específicamente en esta materia y la trasladen a los cursos que imparten.
- Promover la formación específica en igualdad de oportunidades y de género de los empleados y las empleadas públicas de la Junta de Andalucía. En este sentido, se continuará incluyendo en el Plan de Formación de 2015 acciones formativas específicamente destinadas a formar al personal de la Junta de Andalucía en materias relacionadas con el enfoque de género y en las políticas de igualdad entre mujeres y hombres.

- Promover la actualización de conocimientos de los empleados y las empleadas públicas provenientes de situaciones de excedencia o permisos destinados a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Se introducirá, en las convocatorias de acciones formativas del Plan de Formación de 2015, la preferencia para participar durante un año a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes de las situaciones de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad, o del permiso de maternidad o paternidad.
- Desarrollar los procedimientos de acceso al empleo público de la Administración General de la Junta de Andalucía con un compromiso real con la igualdad de hombres y mujeres, implementando las políticas activas con acciones conducentes a hacer visible la participación de las mujeres en condiciones de igualdad en la Administración de la Junta de Andalucía así como evitando, a nivel individual, situaciones de discriminación derivadas de la condición específica de las mujeres. Se controlará la utilización de un lenguaje no sexista en las publicaciones en el BOJA y en la WEB de las convocatorias, en los exámenes y en los temarios.

Además se establecerán medidas para garantizar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los recursos humanos participantes en el desarrollo del proceso selectivo, se incorporarán materias relativas a igualdad de género, igualdad de trato y de oportunidades y contra la violencia de género en los temarios para las pruebas de acceso y se desarrollarán acciones que permitan corregir situaciones de desigualdad de hecho respecto de los hombres, excluyendo toda discriminación o perjuicio que se derive de la maternidad.

- Facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos de la Administración de la Junta de Andalucía. Para ello, se introducirá en las convocatorias del Plan de Formación de 2015 referidas a la formación para la dirección, una reserva de un 40% de las plazas para empleadas públicas.
- Mejorar cuantitativamente el número de títulos publicados relativos a las políticas de igualdad de oportunidades y de integración del enfoque de género en relación con la gestión pública en general, continuando con la incorporación al repertorio editorial del IAAP de títulos relacionados con la igualdad y el enfoque de género.

31.00 GASTOS DE DIVERSAS CONSEJERÍAS

12C ACCIÓN SOCIAL DEL PERSONAL

El Plan de Acción Social reúne un conjunto de medidas e incentivos destinados a mejorar la calidad de vida del personal empleado público de la Administración de la Junta de Andalucía y de sus familias, mediante la concesión de unas ayudas económicas orientadas a financiar una serie de gastos, dirigidas en la misma medida y en igualdad de condiciones tanto a hombres como a mujeres.



La finalidad de la Acción Social es distribuir las ayudas entre el personal que, reuniendo los requisitos exigidos en la normativa reguladora, más lo necesite. Por ello, aunque el programa tiene vocación de universalidad, puesto que tiende a beneficiar al mayor número posible de personas empleadas, el reparto de las ayudas se hace siguiendo criterios de renta.

A pesar de ello, se advierte que el número de solicitudes presentadas por mujeres es mayor que el de hombres, alcanzando el 58,5%, que se traduce en un porcentaje mayor de ayudas concedidas a mujeres que a hombres. Esto puede deberse a la propia estructura de la Administración, en la que el número de mujeres es bastante más elevado que el de hombres y a que en aquellas unidades familiares en las que coinciden empleados y empleadas públicos suelen ser las mujeres las que se encargan de cursar las solicitudes de ayudas.

611 GESTIÓN DE TECNOLOGÍAS CORPORATIVAS Y OTROS SERVICIOS

El Decreto 156/2012, de 12 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, establece en su artículo 9, que corresponde a la Dirección General de Política Digital las funciones relacionadas con las políticas estratégicas de aplicación de las tecnologías de la información y de las comunicaciones en la Administración de la Junta de Andalucía, y, en particular, señala expresamente la función de velar e impulsar la aplicación práctica de la transversalidad de la perspectiva de género en la planificación de las actividades que sean de su competencia.

Las tecnologías de la información y de las comunicaciones son un instrumento necesario para el desarrollo socioeconómico, máxime si se posibilita que su acceso y uso tenga lugar en igualdad de condiciones para toda la población, garantizando la plena incorporación de las ciudadanas y los ciudadanos a la actividad económica y social.

De este modo, abordar la perspectiva de género en las políticas públicas de desarrollo de la sociedad digital supone incorporar en las mismas el análisis de la situación de hombres y mujeres, sus necesidades, evolución, prioridades e intereses, lo que conlleva reducir la brecha digital de género, es decir, la diferencia entre sexos respecto al uso de TIC, y, en particular, en su relación con las Administraciones Públicas. Este objetivo se está alcanzando en Andalucía, como lo demuestran los datos de la Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los hogares de Andalucía². Según esta encuesta, en el año 2013, atendiendo a las personas de 16 a 74 años que utilizaron Internet como forma de interacción con las Administraciones Públicas en Andalucía, se observa que de las personas que obtuvieron información de páginas web de la Administración, el 52,4% fueron hombres y el 47,6% mujeres, cuando en 2012 representaba el 53,2% y el 46,8%, respectivamente. La mayor reducción de la brecha digital se ha producido entre las personas que enviaron formularios cumplimentados a las Administraciones Públicas, de los cuales el 53,7% fueron hombres y el 46,3% mujeres, contrastando con el 56,5% y el 43,6% alcanzado, respectivamente, en 2012.

² Proporcionada por la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía y el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía

Para el ejercicio 2015, y a través del crédito consignado en el programa 611, se fijan los objetivos y las líneas de actuación siguientes:

- Mantenimiento de las actuaciones de coordinación y fomento de la utilización de las Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones en la Administración Pública autonómica, especialmente para el desarrollo de los servicios telemáticos ofertados a las ciudadanas y los ciudadanos, basados en el desarrollo y la aplicación efectiva de los principios de equidad, interoperabilidad y proporcionalidad digital, mediante el uso intensivo de la Administración Electrónica. También, dirigidas a la aplicación de la política informática de la Consejería de Hacienda y Administración Pública respecto a la Administración Tributaria de la Junta de Andalucía, de acuerdo con los requisitos formales y materiales establecidos en las normas que regulan su utilización de técnicas y medios electrónicos, informáticos y telemáticos.

De esta forma, en un proceso de mejora de los métodos y sistemas de comunicación y relación con las personas contribuyentes y con la ciudadanía en general, en el ejercicio 2015 se mantendrá el proceso de desarrollo y ajuste de las funcionalidades del Centro de Información y Servicios (CEIS) de la Consejería de Hacienda y Administración Pública. Este centro se basa en plataformas electrónicas de gestión de relación con la ciudadanía, en alta disponibilidad, para facilitar el acceso electrónico equitativo a los servicios públicos de la Administración de la Junta de Andalucía y de sus entidades instrumentales. En consecuencia, a través del CEIS, está siendo posible no sólo incrementar progresivamente el número de personas que utilizan las tecnologías de la información y la comunicación, sino también contribuir a reducir la brecha digital de género.

- Al objeto de facilitar la aplicación de actuaciones en materia de igualdad de género, se continuará avanzando en la desagregación de nuevos datos por sexo en todos los procesos administrativos a digitalizar, lo que permitirá detectar tanto posibles carencias y desajustes, como la magnitud de los avances registrados a través de las actuaciones implantadas.

Para la realización de estas actuaciones, la Dirección General de Política Digital desarrolla sus funciones sobre una estructura organizativa que tiene consolidada una cultura de análisis de la composición de sus equipos directivos y técnicos, utilizando el Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres, en aplicación de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres y en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.



11.00 CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO

La Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, contiene distintas disposiciones que afectan a los ámbitos competenciales de actuación de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo (en adelante CEICE), fijados por Decreto de la Presidenta 4/2013, de 9 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías.

En concreto en los ámbitos de la investigación y el desarrollo científicos, los artículos 20 y 21 de la Ley 12/2007 se refieren a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en educación superior, y a la igualdad en el ámbito de la investigación, respectivamente. Se incluyen también disposiciones relativas a los planes de igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial (artículo 27), a las actuaciones de responsabilidad social en materia de género (artículo 34), a la conciliación en las empresas (artículo 38), o a las nuevas tecnologías (artículo 51).

La Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo desarrolla tales competencias definiendo sus objetivos estratégicos, operativos y las actuaciones que emprenderá en el ejercicio 2015 para avanzar en igualdad de género en el ámbito de los programas presupuestarios que se analizan a continuación.

11F ASESORAMIENTO EN MATERIA ECONÓMICA Y SOCIAL

El Consejo Económico y Social de Andalucía, como órgano colegiado estatutario de carácter consultivo del Gobierno andaluz, fue creado con el objetivo de servir de cauce permanente de participación y diálogo de los agentes económicos y sociales en el debate sobre cuestiones socioeconómicas y laborales, para lo cual ejerce una serie de funciones que consisten en la emisión de Dictámenes e Informes sobre materias de especial relevancia o trascendencia, en la realización de estudios a iniciativa propia y en elaboración de su Memoria anual de actividades.

Dado el carácter transversal de las políticas de género, este Consejo ha puesto un especial interés y compromiso en el impulso, promoción y favorecimiento de la igualdad de género tanto en las diversas actividades que lleva a cabo en el ejercicio de sus competencias como en todas en las que colabora.

Así, hay que resaltar en relación a la composición del órgano y comparando con mandatos anteriores, que en el ejercicio 2014 se ha llevado a cabo la renovación de los miembros del Consejo y que, siguiendo lo preceptuado en el artículo 11.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en dicha composición se ha respetado la representación equilibrada entre mujeres y hombres, de tal modo que de los setenta y dos miembros del mismo, entre personas titulares y suplentes, la participación por sexo es del 47,2% de mujeres frente al 52,8% de hombres.

Para convocatorias de actos y jornadas y distribución de las publicaciones (Memoria anual e Informe Socioeconómico) y estudios presentados al Premio de investigación, se ha seguido utilizando una base de datos que, en cifras globales, actualmente contiene

alrededor de 2.500 hombres y 1.200 mujeres, y cuyo contenido básicamente se compone de personas de los ámbitos docente, político, administrativo y empresarial. Se continúa con la integración de la dimensión de género en las actividades de distribución de las publicaciones y en las convocatorias a jornadas y actos externos, procurando una mejor adecuación de los recursos y herramientas disponibles para mejorar la distribución equilibrada por sexos, haciendo un esfuerzo en aumentar el número de mujeres destinatarias de sus acciones.

Señalar también que en las últimas convocatorias del Premio de Investigación, convocatoria de carácter anónimo en la que, por tanto, no es posible hacer ningún tipo de discriminación positiva, han resultado galardonados, tanto con el primer Premio como con el Accésit, seis trabajos de los que cinco fueron elaborados por mujeres. Respecto de las publicaciones de la colección “Premios de Investigación”, compuesta por trabajos anónimos presentados a las distintas convocatorias, desde 2004 se registran un total de 28 autores y autoras de los cuales diecinueve son mujeres y nueve hombres.

De igual modo, y siguiendo indicaciones de la Dirección General de Presupuestos, a través del Servicio de Presupuesto y Gestión Económica de CEICE, se ha llevado a cabo en el ejercicio 2014 y de cara a la elaboración del Presupuesto para 2015, una mejora de la definición de los indicadores del programa presupuestario 11F, que gestiona este Consejo, destacando la inclusión de varios indicadores de género, que nos darán una visión del conjunto de las actividades que desarrolla el programa desde esta perspectiva.

Las líneas de actuación que el Consejo Económico y Social de Andalucía pretende llevar a cabo, para el ejercicio 2015, en materia de género, serán las siguientes:

- Se continuarán haciendo recomendaciones y observaciones en los Dictámenes que se emitan, en relación con los anteproyectos de Leyes y proyectos de Decreto, para las mejoras del contenido y forma de los textos legales directamente relacionadas con la igualdad real y efectiva de hombres y mujeres en todos los ámbitos y concretamente se procurará incluir un análisis pormenorizado desde esta perspectiva de aquellos anteproyectos o proyectos de normas que por su contenido se presten a ello.
- Se aportarán los datos estadísticos desagregados por sexo en la elaboración, tanto de la Memoria anual de actividades (aunque el documento publicado no contenga estadísticas de género al ser un resumen de la Memoria en sí) como en el Informe sobre la situación socioeconómica de Andalucía y en la revista digital que el Consejo tiene prevista editar.
- Se propondrá la elaboración de informes periódicos sobre la situación de las mujeres en la Realidad Sociolaboral de Andalucía, si así lo estima la Comisión Permanente del Consejo, como órgano ordinario de gobierno del mismo.
- Se facilitará la extracción de datos estadísticos de participación, desagregados por sexo, tanto en lo que se refiere al Premio de Investigación del CES de Andalucía como a las Jornadas que anualmente se organizan, en la elaboración de ponencias de dictamen, en la composición del órgano y en la distribución de las ediciones que se publiquen.



- Se propondrá incluir temas de actualidad sobre la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito autonómico, nacional y europeo en cada número de la revista digital que el Consejo está elaborando.
- Se procurará la firma de Convenios de colaboración entre la Unidad de Igualdad de Género del Instituto Andaluz de la Mujer y el Consejo Económico y Social de Andalucía para coordinar las actuaciones en materia de género del Consejo con las actuaciones de la Unidad.
- Se asistirá a los actos organizados por el Instituto Andaluz de la Mujer y por la Unidad de Igualdad de Género y se participará y colaborará con las acciones que pueda promover la Junta de Andalucía para la consecución de este objetivo.

En resumen, se continuará en una línea de actuación de compromiso con el fomento y promoción de la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres, a la vez que participará y colaborará con las acciones que pueda promover la Junta de Andalucía para la consecución de este objetivo.

31C SEGURIDAD, SALUD Y RELACIONES LABORALES

La Dirección General de Relaciones Laborales tiene como principales cometidos, de un lado, el mantenimiento del empleo en el tejido productivo andaluz y, de otro, la gestión del conocimiento e investigación en materia de relaciones laborales, así como el impulso de la negociación colectiva con los agentes económicos y sociales. La importancia que la igualdad de género adquiere en las políticas que desarrolla la Consejería se pone especialmente de manifiesto en el ámbito del empleo, a través de políticas activas para la incorporación del enfoque de género. Teniendo en cuenta la diferente situación de mujeres y hombres en cuanto al ámbito de competencias del programa 31C, este centro directivo desarrolla una línea estratégica de la política de igualdad en el empleo orientada a impulsar la presencia de mujeres y hombres en el mercado de trabajo en condiciones de igualdad.

El centro gestor de este programa presupuestario, la Dirección General de Relaciones Laborales, continuará desarrollando en 2015 las políticas para fomentar el acceso y la permanencia en el mercado laboral de las mujeres y los hombres de Andalucía, presididas por el objetivo de que las condiciones de trabajo y la empleabilidad de las personas se desarrollen en un marco de igualdad de oportunidades real y efectiva, logrando que la presencia de las mujeres en el ámbito laboral alcance los objetivos fijados por la Unión Europea. La Consejería está, por tanto, volcada en la potenciación de la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, la igualdad real en las condiciones de trabajo, la conciliación y corresponsabilidad, orientando la acción hacia la plena participación de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad en condiciones de igualdad.

En Andalucía, según el informe sobre la encuesta de población activa de 2013 del Instituto Nacional de Estadística, la ocupación masculina ronda el 56% frente al 44% de la ocupación femenina, de los cuales el porcentaje de personas que trabajan a tiempo parcial es del 28%.

Según el “II Estudio sobre la situación de la conciliación en España”, elaborado por el Instituto Internacional de Ciencias Políticas, la mayoría de las medidas tomadas actualmente en el mundo laboral para favorecer la conciliación entre vida privada y profesional alejan a las mujeres del mundo del trabajo. Así, explica que estas medidas están relacionadas con la reducción de la jornada laboral por cuidado de hijos, hijas o dependientes, bajas maternales de mayor duración o excedencias por cuidado familiar, entre otras.

El estudio del Instituto recoge datos recopilados por investigadores oficiales, tales como que el 97,7% de las mujeres tienen un contrato a tiempo parcial para poder simultanear el trabajo con el cuidado de personas dependientes y obligaciones familiares, frente al 2,3% de los hombres. Además, señala que las excedencias por cuidado de hijos e hijas fueron disfrutadas por el 95,9% de mujeres, frente al 4,1% de los hombres.

Estos datos ponen de manifiesto la falta de corresponsabilidad entre hombres y mujeres en los ámbitos familiares y domésticos, la necesidad de poner en marcha medidas, crear organizaciones que posibiliten a los hombres y a las mujeres poder realizar su trabajo y sus responsabilidades familiares en igualdad de condiciones. Promoviendo el estudio del origen de estas desigualdades y una cultura de corresponsabilidad.

Tanto los datos europeos como los andaluces³, sobre servicios y cobertura en centros educativos de infantil y primaria, ponen de manifiesto el elevado número de familias que se encuentran con barreras para conciliar su vida laboral y familiar. En municipios donde no es habitual la prestación de estos servicios y cuya economía no permite a las familias hacer frente a los gastos que los mismos ocasionarían, resulta necesaria una actuación conjunta de las Administraciones Públicas con objeto de facilitar la puesta en marcha de actividades que permitan atender a los menores y la prestación de la actividad laboral por las personas de las que aquellos dependan.

El principal problema que se pretende subsanar desde este programa presupuestario es facilitar la incorporación al mercado laboral de aquellas personas que se ocupan de la atención de menores y dependientes, actividad desarrollada principalmente por mujeres, de forma que les permitan la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales.

A través del Programa Presupuestario 31C, se han diseñado medidas de acción positiva para combatir el desequilibrio que aún persiste en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, con la siguiente estructura de objetivos y actuaciones:

³ En Europa, la realización de actividades extraescolares tiene poca implantación en países como Francia, sin perjuicio de la organización y puesta en marcha de actividades lúdicas, deportivas y culturales en entornos distintos del escolar. En Alemania, no es sino cuando los hijos y las hijas entran en la escuela formal cuando las madres pueden incorporarse al empleo. En Bélgica y Holanda, existe una cobertura bastante amplia de centros de educación infantil lo que explica la elevada proporción de madres empleadas, principalmente, con contratos a tiempo parcial. En Suecia y Finlandia el número de hijos e hijas no muestra una relación aparente con el empleo femenino existiendo una fuerte ayuda del estado en los primeros años de vida del niño o niña, probablemente, por una escasa oferta de trabajo de jornada a tiempo parcial.

En Andalucía, los centros públicos y privados con convenios tienen un horario de servicio de atención socioeducativa al alumnado entre las 7,30 y las 17,00 horas, pudiendo prestar servicios complementarios de taller de juego entre las 17,00 y las 20,00 horas, según la demanda existente. Así mismo para el período comprendido en el curso escolar, de principios de septiembre a junio.



- **Mantenimiento del empleo y del tejido productivo andaluz.**
Se desarrollarán y ejecutarán medidas de acompañamiento sociolaboral en procesos de reestructuración de empresas, y de fomento de acciones de mejora de la empleabilidad y ocupabilidad de la población activa garantizando el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y facilitando la incorporación de las mujeres a la vida laboral.
- **Desarrollo de competencias de autoridad laboral, mediante actuaciones de regulación de servicios mínimos, y actuaciones sancionadoras de Orden Social.**
- **Fomento de la Negociación Colectiva como instrumento eficaz en la consecución de la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral.**
Para ello, se implementarán medidas dirigidas a enriquecer la negociación colectiva en el marco del Acuerdo de Concertación Social, fomentando la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las mesas de negociación colectiva. Por otro lado, se acreditará la representatividad de las organizaciones sindicales.
- **Fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, promoviendo la mejora de las condiciones de trabajo de las mujeres, así como la promoción de la igualdad en el marco de la negociación colectiva. Las actuaciones para el desarrollo de este objetivo son:**
 - Fomento de la realización de estudios, acciones innovadoras y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.
 - Y apoyo a proyectos destinados a la creación de servicios que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

31M CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES

El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, como órgano de participación institucional y de concertación permanente especializado en el estudio y dinámica de la negociación colectiva andaluza, asume el reto de impulsar la adaptación y el enriquecimiento de los contenidos de los convenios colectivos a las nuevas materias que demandan la propia evolución del mercado de trabajo y las últimas novedades legislativas en el ámbito sociolaboral, relativas fundamentalmente a la modificación de elementos estructurales de la negociación colectiva, tales como los relativos a procedimientos de inaplicación de convenios, prioridades aplicativas, y ámbitos temporales, entre otros.

Para 2015, desde este centro directivo se plantean los siguientes objetivos y actuaciones:

- **Formación en materia sociolaboral.**
 - Se prevé como actuación la realización de cursos, jornadas y seminarios de formación en el campo de las relaciones laborales.
 - Una segunda actuación en este objetivo es el impulso del CARL como centro colaborador en la formación práctica de los y las estudiantes de grado y postgrado en cualquiera de los títulos ofertados por las universidades públicas andaluzas relacionados con las materias competencia del CARL.

Este programa de prácticas académicas de grado y postgrado en las que el CARL colabora con las distintas universidades públicas andaluzas, se ha iniciado de manera formal durante el curso académico 2013-2014, y aunque en principio, cuentan con un contenido predeterminado por el propio itinerario curricular de los grados de Derecho y Relaciones Laborales, se plantea la incorporación como parte de estas prácticas de un contenido específico en materia de impacto de género en la negociación colectiva andaluza.

- Bajo el objetivo de divulgación de la actividad de la institución, se plantea como actuación el avanzar en el diseño de un indicador que permita desagregar por sexo a la persona visitante, en cuanto a las visitas a la página web.
- En el ámbito de los estudios y trabajos técnicos, se estudia la incorporación de contenidos de género en futuros ejercicios.

44J ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DEL SERVICIO DE TIEMPO LIBRE

La Dirección General de Relaciones Laborales, a través del Programa 44J, lleva a cabo la gestión de los programas de Tiempo Libre, que comprenden las actuaciones encaminadas a facilitar estancias en Residencias de la Red de Tiempo Libre de la Junta de Andalucía en condiciones más ventajosas que las ofrecidas en el mercado a determinados grupos⁴. Las plazas disponibles se distribuyen en cada una de las Residencias en dos grupos: un grupo de plazas reservadas a las personas trabajadoras y sus familiares, denominado “reserva para personas trabajadoras”; y otro grupo destinado a determinados colectivos de especial atención, que se determinarían en la correspondiente Orden de desarrollo, denominado “reserva general”.

A través de la reserva general, gestionada mediante el programa “Conoce tu tierra”, se lleva a cabo una importante labor social, al proporcionar estancias en estos Centros a determinados colectivos, como son personas receptoras de pensiones no contributivas y de la Seguridad Social de cualquier edad, jubiladas, mayores de 65 años, con discapacidad reconocida legalmente y mujeres víctimas de violencia de género.

Al final del año 2014, unas 26.000 personas habrán disfrutado de estancias en Residencias de Tiempo Libre de la Comunidad Autónoma de Andalucía, de las cuales alrededor del 52% serán mujeres y el 48% hombres.

Dentro de este programa presupuestario se han desarrollado en los últimos años acciones encaminadas a integrar la perspectiva de género. Se han introducido modificaciones en la aplicación informática a través de la cual se gestionan las estancias en las Residencias de Tiempo Libre, de forma que se obtengan los datos desagregados por sexo, lo que ha permitido analizar el impacto de las actuaciones y corregir las deficiencias en la atención que venían recibiendo, especialmente las mujeres con determinadas dificultades socio-laborales.

⁴ Descritos en los Decretos 15/1999, de 2 de febrero, por el que se regula el uso, la participación y la gestión de la red de Residencias de Tiempo Libre pertenecientes a la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 27/2007, de 6 de febrero



Para el ejercicio 2015, se llevarán a cabo las siguientes acciones, siempre dentro de las disponibilidades presupuestarias existentes:

- Se mantendrá el turno preferente destinado a familias numerosas, medida que facilita la conciliación familiar en un colectivo con mayores cargas económicas y que ha tenido una buena acogida entre la ciudadanía, habiendo participado en el sorteo 742 solicitudes de personas integrantes de este colectivo para la Temporada Alta de verano 2014.
- Continuará atendándose a los colectivos de mujeres jubiladas, pensionistas o con discapacidad a través de las solicitudes presentadas por las entidades que las representan dentro del Programa “Conoce tu tierra”, teniendo en cuenta que vienen percibiendo menos ingresos que los hombres y ello dificulta su acceso a recursos similares a los ofrecidos por las Residencias de Tiempo Libre.
- Se profundizará en el desarrollo de acciones encaminadas a favorecer el acceso a este recurso público de las mujeres víctimas de violencia de género a través del Programa “Conoce tu tierra”, ya que a pesar de haberse introducido este colectivo entre las posibles personas beneficiarias de este programa social, no se han presentado solicitudes en los ejercicios anteriores. Se contemplarán sus especiales circunstancias socio-laborales, dado el entorno personal y familiar en que se desenvuelven, con especiales dificultades para acceder a servicios como los ofrecidos en las Residencias de Tiempo Libre y, en la mayoría de los casos, con ingresos inferiores a los de los hombres, siendo mayor su nivel de desempleo y menor su trayectoria laboral, desarrollada principalmente dentro del ámbito doméstico.

42J UNIVERSIDADES

Los estudios de género se han incorporado a las universidades españolas a partir de los años 80 y en la actualidad se encuentran implantados casi en la totalidad de los estamentos públicos gracias al esfuerzo realizado en su mayoría por mujeres y por la consecutiva implantación de políticas de igualdad en los ámbitos tanto de las comunidades autónomas, como estatal y europeo.

La Ley Orgánica 3/2007, para igualdad efectiva de hombres y mujeres, impulsa la formación en igualdad de oportunidades en las administraciones públicas, en el mundo empresarial, en la formación para el empleo, en la sanidad, en la educación, en la judicatura y en la formación específica de agentes de igualdad. La continua necesidad de formar a profesionales que garanticen esta compleja tarea compromete también a las universidades para garantizar esta línea formativa.

Las universidades andaluzas van consolidando una buena herramienta de formación de profesionales en género, agentes de igualdad, procurando ofrecer formación universitaria especializada en igualdad de oportunidades aportando los instrumentos conceptuales y metodológicos necesarios para crear un marco de reflexión y debate sobre temas de género en el ámbito universitario.

Las universidades públicas andaluzas, en su papel estratégico de creadoras y transmisoras del conocimiento, son agentes fundamentales para conseguir la transversalización de género en las políticas de igualdad. El artículo 23 de la Ley Orgánica de Igualdad impulsa “la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el fomento de la igualdad plena entre unas y otros” como un criterio de calidad del sistema educativo. En concreto, en el ámbito de la educación superior, establece que las administraciones públicas, en el ejercicio de sus respectivas competencias, fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres, promoviendo:

- La inclusión, en los planes de estudio en los que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- La creación de postgrados específicos.
- Y la realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.

También 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, hace varias menciones expresas al principio de igualdad de género y da el paso de crear una estructura que impulse el logro de la igualdad efectiva en el ámbito universitario. En la disposición adicional duodécima se indica textualmente que «las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre hombres y mujeres».

Si se tiene en cuenta a los egresados y las egresadas y a los universitarios y las universitarias, también se ponen de manifiesto desigualdades, pues siendo mayor el número de mujeres licenciadas y diplomadas, incluso obteniendo mejores calificaciones medias, éstas tienen más dificultad en emplearse en trabajos directamente relacionados con sus estudios y también, con frecuencia, lo hacen con menos remuneración. En general, nos encontramos en un contexto donde la segregación horizontal, esto es, se observa una mayor presencia de mujeres en áreas vinculadas a los roles tradicionales asignados a las mujeres, frente a aquellas ligadas a roles masculinos, donde los hombres tienen un papel principal.

Por otro lado, la segregación vertical también se hace visible en aquellos espacios donde se producen las mayores cuotas de poder y a las que sólo acceden los hombres. Lentamente este panorama va cambiando, poco a poco las mujeres van introduciéndose en ámbitos difíciles de acceder.

En los últimos años se han ido adoptando medidas que han supuesto un paulatino avance tendente a la eliminación de dichas desigualdades en las universidades públicas andaluzas. Desde el año 2007, el Contrato Programa entre la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo (CEICE) y las universidades, con una financiación vinculada a resultados, marca una serie de compromisos que asume cada universidad con la Consejería, y unos compromisos de actuación concretos, año a año, para conseguir los objetivos finales marcados, fundamentalmente, por la CEICE y asumidos por las universidades.

En relación con la igualdad de género, se incluyen tres objetivos orientados a conseguir una mayor presencia de mujeres en cátedras, dirección de proyectos de investigación, así como en los órganos de gobierno de las universidades públicas andaluzas.



Las actuaciones previstas continúan basándose, como en años anteriores, en los objetivos planteados en el Modelo de Financiación de las universidades públicas de Andalucía 2007-2011, cuya prórroga se está tramitando para el ejercicio 2015, y cuya filosofía y principios se inspiran en la financiación correspondiente al ejercicio presupuestario 2015, impulsando la participación y promoción de las mujeres en la formación universitaria, así como en las estructuras de toma de decisiones. Estas actuaciones son las siguientes:

- Asignar financiación a las universidades andaluzas, en función de las cátedras ocupadas por mujeres. El objetivo a conseguir es que el porcentaje de catedráticas se sitúe al final del ejercicio presupuestario al menos en un 21%.
- Asignar financiación a las universidades andaluzas según las investigadoras principales. El objetivo a conseguir es que el porcentaje de investigadoras principales se aproxime al 22% al final del ejercicio 2015.
- Asignar financiación a las universidades andaluzas según la proporción de mujeres en órganos de gobierno y representación de la universidad. El objetivo a conseguir es que el porcentaje de participación de mujeres en estos órganos sea cercano al 40% para finales de 2015.

Como continuación a la línea establecida en años anteriores, se seguirá impulsando la integración de la perspectiva de género como eje transversal en todas las actuaciones de las universidades públicas andaluzas. Se potenciará el desarrollo estructural y funcional de las unidades de igualdad creadas; se promoverá la puesta en marcha de Planes de igualdad específicos en aquellas universidades que aún no cuentan con ellos, así como la realización de estudios e investigaciones especializadas para diagnosticar cuál es la situación en que se encuentra cada una de ellas.

Asimismo se seguirá fomentando en todos los ámbitos académicos la formación, la docencia y la investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal. Para ello, los programas de formación permanente de profesionales de la educación incluirán como materia específica la igualdad de género, fomentando la adquisición de conocimientos sobre violencia de género y sobre una educación sexual, sanitaria y afectiva que dignifique la relación entre ambos sexos.

54A INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA E INNOVACIÓN

El programa 54A se dirige fundamentalmente al fomento de la actividad investigadora en la Comunidad Autónoma andaluza, realizada por agentes del Sistema Andaluz del Conocimiento, dentro de las directrices marcadas en el Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación (PAIDI 2007-2013)⁵. Los recursos destinados a la investigación científica y la innovación a través del Programa 54A siguen las directrices marcadas en el PAIDI, donde se establece como un objetivo irrenunciable la igualdad de oportunidades y favorecer la integración y el acceso de las mujeres a la investigación de excelencia, lo que conlleva la promoción de la participación equitativa y sin restricciones de las mujeres en todas las disciplinas científicas y tecnológicas y en todos los niveles.

⁵ Por Acuerdo de 17 de diciembre de 2013, del Consejo de Gobierno, se aprueba la formulación del Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación (2014-2020), aun en desarrollo.

Sus actuaciones se pueden estructurar en dos grandes áreas: la correspondiente a la financiación operativa o estructural de las universidades públicas de Andalucía y la financiación de los incentivos destinados a los agentes del Sistema Andaluz del Conocimiento.

Dentro de las directrices del PAIDI una de las principales estrategias es la destinada a la formación de recursos humanos cualificados en ciencia y tecnología y el fomento de la trayectoria investigadora, de manera que se consiga establecer un tejido investigador capaz de hacer frente a los nuevos retos planteados en una sociedad cada vez más competitiva.

La disponibilidad cada vez mayor de estadísticas desagregadas por sexo, ha permitido comprobar cómo la inserción de las mujeres en los distintos estratos de la carrera científica es cada vez mayor, aunque aún quedan grandes esfuerzos que aplicar en cuanto a su presencia en los planos de dirección y liderazgo.

De acuerdo con la situación que se refleja en el apartado Realidad del presente informe, los objetivos específicos fijados en el programa 54A persiguen la excelencia científica, pero favoreciendo el incremento de la presencia de las mujeres en todos los ámbitos de la investigación, desde la formación, pasando por las personas componentes de los grupos y proyectos de investigación y sus responsables, y las nuevas incorporaciones de investigadores e investigadoras a los Agentes del Sistema Andaluz del Conocimiento.

El sistema establecido por el PAIDI y en ejecución del mismo por las órdenes de incentivos, en línea con las mejores prácticas internacionales en materia de I+D, es el de concesión de las ayudas, subvenciones y demás incentivos de acuerdo con criterios de excelencia y calidad investigadora, con independencia del sexo de la persona beneficiaria y de la composición por sexo de los equipos de investigación, sistema de promoción e incentivos basado en los méritos, que persigue aumentar la cualificación de profesionales del Sistema Andaluz del Conocimiento (I+D+I).

Como consecuencia de la introducción de criterios de igualdad de género en la baremación de las distintas actuaciones, se han establecido distintas metas para el año 2015, en relación con la incorporación de mujeres en formación para proyectos de investigación, así como con la presencia de mujeres en grupos de investigación, ya sea como investigadoras o directoras, y su acceso al sistema de investigación mediante las becas TALENTIA.

Como metas previstas para el año 2015 del programa 54A se señalan: la incorporación de 218 mujeres en formación para proyectos de investigación, de 78 mujeres a través de las becas TALENTIA y la presencia de 10.133 mujeres en grupos de investigación, de los cuales 570 estarán dirigidos por éstas.

72A ENERGÍA E INFRAESTRUCTURA Y SERVICIOS TECNOLÓGICOS

El programa presupuestario 72A Energía e Infraestructura y Servicios Tecnológicos tiene asignadas entre sus competencias las siguientes:

- El desarrollo de la innovación, la sociedad de la información y los servicios tecnológicos a la ciudadanía en el ámbito de la Comunidad Autónoma, siendo éstos los pilares básicos en que debe basarse el modelo de crecimiento económico y social para garantizar que sea estable, duradero y sostenible.



- El fomento de la implantación y desarrollo de infraestructuras de comunicaciones electrónicas en nuestra Comunidad Autónoma.
- Y el fomento de la innovación y el desarrollo empresarial, dentro de la política industrial de la Junta de Andalucía, preferentemente en sectores industrial y de servicios de apoyo a la industria.

Estas competencias se desarrollan a través de los siguientes objetivos y líneas de actuación previstos:

- Impulsar y consolidar proyectos estratégicos de innovación con especial atención a favorecer la presencia de las mujeres.

Uno de los programas con mayor relevancia de género es Minerva, programa de referencia en Andalucía para aquellas empresas y personas emprendedoras interesadas en impulsar, fomentar y consolidar ideas y soluciones en el ámbito de las comunicaciones móviles con una aproximación a mercado, proporcionando una aproximación de negocio desde la concepción de la idea hasta su futura comercialización y puesta en mercado. Dada la escasa presencia de mujeres en este proyecto en ediciones anteriores, se realizarán dos tipos de actuaciones:

- Difusión y visibilidad de iniciativas donde una o varias mujeres estén liderando el proyecto.
 - Dentro de las tareas de difusión y comunicación del proyecto se identificarán aquellos colectivos de mujeres donde el programa Minerva pueda ser de interés.
- Promover el acceso en igualdad de oportunidades a la sociedad de la información mediante entornos que favorezcan la colaboración, participación y la innovación social a la ciudadanía.

A través de los distintos proyectos y programas se pondrán en marcha actuaciones para la eliminación de la brecha digital de género así como para la eliminación de la brecha digital existente en otros colectivos y grupos de personas.

A lo largo de 2015 todas estas líneas se desarrollarán en colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer, como organismo de igualdad que garantiza el desarrollo de actuaciones dirigidas a las mujeres de modo individual, a través de sus servicios y a través de sus relaciones con el tejido asociativo de mujeres. Entre estas actuaciones destacan:

- El programa MIRA, que pretende promocionar una nueva forma de relación administración-ciudadanía a través de Internet fomentando la conversación y la implicación activa de la sociedad en general, y en particular de las mujeres, facilitando el acceso a determinados servicios y plataformas orientados al desarrollo de la sociedad de la información así como la reutilización de los recursos aprovechando sinergias y potenciando las oportunidades de desarrollo de servicios de valor añadido que contribuyan a la innovación social.
- Con los proyectos Guadalinfo, CAPI's, CAES, Andalucía Compromiso Digital y Competencias Digitales, se ha contribuido a la eliminación de diferentes brechas digitales, como la territorial o la relativa a las personas de más edad. Pero ha sido

fundamental en la reducción de la brecha digital de género en el medio rural a través de Guadalinfo y en los entornos urbanos a través de Andalucía Compromiso Digital, proyecto de innovación social cuyo objetivo es la eliminación de la brecha digital de género, con resultados positivos visibles en la actualidad, reflejada en la mayor presencia de mujeres que de hombres en el programa, tanto en el caso de personas beneficiarias como de voluntarias.

- El esfuerzo en la captación de mujeres voluntarias contribuye a la eliminación de la segunda brecha digital de género, que tiene que ver con el liderazgo en materia TIC. En el ámbito del nuevo proyecto Competencias Digitales, dado que los datos reflejan una menor capacitación de las mujeres, este proyecto incide claramente en la disminución de la brecha digital de género. Para ello se incide en la captación de personas usuarias mediante la difusión de los mecanismos que aseguren la captación tanto de hombres como de mujeres.
- A través del programa de subvenciones de ayudas técnicas TIC se conceden incentivos a personas con discapacidad y personas mayores para la adquisición de productos y dispositivos de apoyo a las TIC. En la difusión de esta convocatoria se hace especial incidencia en la participación de asociaciones y federaciones de mujeres con discapacidad y actores implicados en el Plan Integral de mujeres y discapacidad.
- Incrementar la competitividad y la productividad empresarial mediante el fomento de la innovación y la incorporación de las TIC, poniendo especial énfasis en disminuir desequilibrios de género y el impulso de las empresas del sector TIC de Andalucía.
Para paliar los desequilibrios de género se desarrollará una línea de formación online dirigidas a mujeres directivas de pymes de cualquier sector sobre la gestión empresarial en la economía digital.
- Impulsar los servicios de la administración electrónica en otras administraciones públicas de Andalucía distintas a la Junta de Andalucía.
- Impulsar la innovación y modernización tecnológica de las entidades locales de Andalucía a través de las TIC. La incorporación a la sociedad de la información de las entidades locales, como Administración más cercana a la ciudadanía, supone un instrumento fundamental para el desarrollo socioeconómico de hombres y mujeres en el territorio, que se consolida en 2014-15 al incorporar el impulso de proyectos relacionados con la Smart City.
- Fomentar la implantación y desarrollo de infraestructuras de telecomunicaciones, así como la gestión de la Red Corporativa.

Dentro de este objetivo se enmarcan diversas líneas de actuación, muchas de ellas de planificación y desarrollo normativo, cuya finalidad es, en definitiva, el desarrollo de un sistema de telecomunicaciones que garantice la equidad territorial y el acceso universal a los servicios avanzados de telecomunicaciones electrónicas. En la consecución de este objetivo desempeña un papel primordial la Red Corporativa de Telecomunicaciones de la Junta de Andalucía. El soporte a las comunicaciones electrónicas que ofrece el desarrollo de las infraestructuras a través de la Red, favorece la equidad de género así como también contribuye a la universalización de los servicios.



Se tendrá en cuenta la desagregación por sexo en el análisis de satisfacción de las personas usuarias al objeto de conocer y poder responder a las necesidades de unas y otros.

- Impulsar las comunicaciones electrónicas en el ámbito de otras administraciones.

Para el desarrollo de las redes de telecomunicaciones, se continua con las funciones de asistencia técnica e información a las entidades locales en relación con los proyectos de despliegue de infraestructuras y redes de comunicaciones electrónicas de interés en los que participe la Junta de Andalucía, así como en normativa sectorial específica a través de la Oficina de Asesoramiento de Telecomunicaciones para las Administraciones locales andaluzas (Consulta Teleco).

También se sigue desplegando el sistema de estaciones de medida (Proyecto EMRed) que permite informar sobre los niveles de exposición a las emisiones electromagnéticas y el cumplimiento de la normativa en vigor. No se han previsto actuaciones específicas para paliar los desequilibrios de género, si bien esto supone una apuesta por el despliegue de redes de telecomunicaciones en el territorio lo que contribuye a la equidad en el acceso a las mismas.

- Impulsar la seguridad y la confianza digital en las TIC en el ámbito de la administración de la Junta de Andalucía.

El Plan de seguridad y confianza digital Andalucía 2020, para el periodo 2014-2016, pretende extender la cultura de la confianza digital, a través de la sensibilización y la capacitación para fomentar el uso seguro de las TIC en Andalucía y reforzar las capacidades de detección y respuesta ante los riesgos asociados a la seguridad digital. Se considera necesario, en este ámbito, la formación en seguridad de hombres y mujeres, a fin de evitar la brecha digital de género derivada de la falta de confianza y conocimientos de seguridad digital. En este sentido, se intensificarán los esfuerzos en materia de difusión y formación de las mujeres.

- Apoyar la inversión en innovación y desarrollo empresarial.

Actualmente se encuentra en elaboración el Programa operativo cofinanciado por Fondos Europeos para el periodo de programación 2014-2020, pendiente de aprobación por la Comisión Europea, a partir del cual se elaborarán las ordenes de incentivos a empresas. Tal y como establece la Estrategia de crecimiento inteligente, sostenible e integrador, así como el Pacto Europeo por la igualdad de género, deberán introducirse políticas que promuevan la igualdad entre sexos, con el fin de incrementar la participación de las mujeres en el empleo, contribuyendo así al crecimiento y a la cohesión social. En este sentido estos principios deberán estar presentes en las convocatorias de incentivos a empresas.

- Modernizar y simplificar los procedimientos en materia de industria.

La Dirección General de Industria, Energía y Minas está inmersa, desde hace varios años, en un proyecto ambicioso de la administración electrónica de la Consejería, mediante el cual se pretende habilitar la tramitación electrónica de la mayoría de sus procedimientos administrativos.

Este proyecto no se ha limitado a posibilitar la tramitación electrónica, sino que está suponiendo una revisión completa de los procedimientos y normativa actual, en cuanto a plazos, documentación, etc., en línea con lo establecido en la Directiva de servicios y con el Acuerdo de 27 de enero 2009, del Consejo de Gobierno, por el que se aprobó un Plan de Medidas de simplificación de procedimientos administrativos y agilización de trámites. Con todo ello se persigue la modernización y agilización de la Administración en materia de industria, energía y minas, suponiendo una ventaja tanto para administrados y administradas, que pueden realizar sus trámites durante las 24 horas del día todos los días del año sin necesidad de desplazarse a las sedes administrativas, como para la propia Administración, que reduce significativamente el trabajo administrativo asociado a la tramitación de esos procedimientos. Esta modernización telemática, en la medida que permite facilitar la conciliación con la vida personal, laboral y familiar, contribuye también a la consecución de la igualdad.

- Control e inspección en materia industrial.

A efectos de dar adecuado cumplimiento a las funciones de vigilancia e inspección que la diversa normativa sectorial en materia de industria, energía y minas otorga a la Administración competente, mediante Orden de 11 de julio de 2001, de la entonces Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, se estableció el Programa de inspecciones en materia de industria, energía y minas, en el que se especificaba el alcance del mismo, la metodología para su ejecución y su financiación.

En su Disposición Adicional Única, la Orden citada fija el procedimiento de aprobación de los futuros planes de inspección, para lo cual faculta a la Dirección General de Industria, Energía y Minas para que, en función de los resultados obtenidos pueda modificar, mediante Resolución, el alcance y contenido de los futuros programas anuales, correspondiendo a este centro directivo la introducción de medidas de género cuando sea necesario.

- Contribuir a la ordenación equilibrada del territorio y al crecimiento económico mediante la planificación estratégica de los sectores productivos industrial, energético y minero. Como marcos estratégicos de políticas generales de la administración de la Junta de Andalucía se tendrá en cuenta, en dicha planificación, la igualdad de género entre hombres y mujeres.

61K COORDINACIÓN DE FONDOS EUROPEOS

El ámbito competencial de este programa afecta de forma indirecta a la corrección de las desigualdades de género. En el mismo se incluyen tres tipos de partidas:

- Las partidas destinadas a la verificación y control de las actuaciones cofinanciadas con Fondos Europeos con las que se comprueba si los órganos gestores, en la ejecución de sus presupuestos provenientes de la Unión Europea, han respetado la política comunitaria de igualdad de oportunidades. En este punto se está exigiendo que las auditorías sean cada vez más exhaustivas.
- Con las partidas destinadas al seguimiento y evaluación de los Programas Operativos, y en consonancia con los órganos gestores, se busca que las actuaciones que se



vayan a realizar y que reciban cofinanciación europea cumplan, como mínimo, con todas las exigencias reglamentarias del principio de igualdad de oportunidades, y en la medida de lo posible incidan en la eliminación de las desigualdades existentes.

Se han aumentado por el centro directivo responsable del programa, las exigencias a la hora de aprobar las distintas operaciones que van a poder ser cofinanciadas por Fondos Europeos siendo necesario que los distintos órganos gestores cumplimenten un apartado dedicado al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, lo que les obliga a hacer un ejercicio de reflexión para valorar la incidencia de las actuaciones a cofinanciar con Fondos Europeos en la consecución del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y cómo aplican en la realización de estas actuaciones la perspectiva de género.

- Por último, se tiene en cuenta el respeto al principio de igualdad de oportunidades en las partidas destinadas a información y publicidad, con las que se pretende dar una visión igualitaria de la realidad y que remueva obstáculos para su consecución en Andalucía.

En esta partida se va a dar una mayor visibilidad a todas aquellas actuaciones que favorezcan la igualdad de oportunidades y a aquellas que sean buenas prácticas en la implementación de la perspectiva de género.

Por otra parte, se está haciendo un especial seguimiento a la publicidad, orientada a que utilice un lenguaje no sexista y se eviten las imágenes que presenten estereotipos sexistas.

72C EMPRENDEDORES E INTERNACIONALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA ANDALUZA

Conforme al Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, modificado por el Decreto 69/2013, de 2 de julio, la Secretaría General de Economía (SGE), responsable de este programa presupuestario, persigue los siguientes objetivos en materia de igualdad entre hombres y mujeres:

En primer lugar, el impulso y coordinación de la política económica de la Junta de Andalucía, llevando a cabo las labores de secretaría de la Comisión Delegada de Asuntos Económicos (CDAE), regulada por el Decreto 281/2010.

En segundo lugar, le corresponde a la SGE el desarrollo de la política de diálogo, concertación e interlocución con los agentes económicos y sociales. El VII Acuerdo de Concertación Social incluye entre sus objetivos intermedios la incorporación de las mujeres andaluzas al mercado laboral, que si bien ha seguido en los últimos años una trayectoria muy positiva, muestra todavía obstáculos estructurales que dificultan el acceso, mantenimiento y reincorporación de las mujeres al mercado laboral.

Alcanzar la igualdad efectiva, concretamente en el ámbito laboral, es condición indispensable para avanzar en la consecución del incremento del bienestar de toda la población andaluza, en la medida en que se aprovechan las experiencias y las capacidades de todas las personas, independientemente de su sexo.

En tercer lugar, otro de los objetivos de la SGE es el seguimiento, estudio y previsiones de la realidad económica y social de Andalucía, materializado en la elaboración de estudios e informes, que se recogen, entre otros medios, en publicaciones tales como la revista trimestral de Coyuntura Económica de Andalucía y la edición, con periodicidad anual, del Informe Económico de Andalucía. Durante el ejercicio 2015 se prevé intensificar el esfuerzo para que el análisis de las variables más relevantes contempladas se realice considerando la desagregación por sexo.

El programa 72C engloba diversas competencias que se estructuran en cinco bloques estratégicos de gastos relacionados con la planificación de la política económica, el impulso de la actividad emprendedora y empresarial, el fomento del trabajo autónomo, la promoción de la economía social y la internacionalización de las empresas y la economía andaluza.

- Planificación de la política económica

En materia de planificación, impulso y coordinación de la política económica general, así como apoyo y asesoramiento a la Comisión Delegada para Asuntos Económicos (CDAE), para paliar los desequilibrios de género se realizarán análisis y estudios socioeconómicos de coyuntura y previsión económica, así como convenios con las universidades. En este sentido, se analizan aquellos planes y programas que vayan a ser examinados por la CDAE para comprobar que los mismos han tenido en cuenta su posible impacto sobre la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Asimismo, en el ámbito del impulso y coordinación de la concertación social, se desarrollará una política de diálogo, concertación e interlocución con los agentes económicos y sociales, en el marco del VII Acuerdo de Concertación Social, que incluye entre sus objetivos intermedios la incorporación de las mujeres andaluzas al mercado laboral.

En el ámbito de la planificación económica, se incide en la igualdad de género a través de la realización de los trabajos y estudios relativos al seguimiento y evaluación de la planificación económica de la Comunidad Autónoma.

Para el año 2015 está previsto continuar con los trabajos de ampliación y actualización del sistema de indicadores de seguimiento y evaluación de planes económicos de Andalucía, y la estimación y la publicación de los resultados del Índice de desigualdad de género en Andalucía.

- Impulso de la actividad emprendedora y empresarial

En materia de emprendimiento, la política de impulso de la actividad emprendedora, tiene como objetivo el fomento de la cultura emprendedora, la difusión y conocimiento del trabajo autónomo, la economía social y la microempresa en general.

Al objeto de corregir las desigualdades de género que presenta el tejido empresarial andaluz, desde las políticas de impulso emprendedor se establecerán las siguientes actuaciones:



- Realización de estudios, trabajos técnicos y líneas de investigación sobre el perfil emprendedor de las mujeres y sobre sus barreras sociales y económicas para emprender.
 - Desarrollo de actuaciones para el fomento de la cultura emprendedora en el sistema educativo andaluz, mejorando la formación de las mujeres en materia de emprendimientos e innovación.
 - Se prestarán servicios para la tutorización y la incubación empresarial.
 - Se incentivará la incorporación de personas desempleadas o trabajadoras temporales como socias trabajadoras en cooperativas y sociedades laborales, así como la contratación de gerentes y personal técnico especialista en empresas de economía social, y la creación de empleo de calidad en el ámbito del trabajo autónomo, la economía social y la microempresa en general.
- Fomento del trabajo autónomo

En cuanto a la política de apoyo y fomento del trabajo autónomo, en línea con las previsiones contenidas en la Ley 15/2011, de 23 de diciembre, Andaluza de Promoción del trabajo autónomo y en el marco del Pacto para la promoción del trabajo autónomo, se incorpora entre sus objetivos avanzar en la consecución de la igualdad de género en el colectivo de trabajadoras y trabajadores que optan por la fórmula del autoempleo.

Para la consecución de este objetivo se plantean las siguientes líneas de actuación:

- Dar continuidad a la medida de apoyo para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar del trabajo autónomo.
 - Fomentar las contrataciones indefinidas de trabajadores y trabajadoras en sustitución de las trabajadoras autónomas, o de las personas que un autónomo o autónoma tenga contratadas, durante el periodo de permiso en los supuestos de riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo.
 - Apoyar la realización de estudios y el desarrollo de acciones de investigación dirigidas a la detección e identificación de los obstáculos que impiden la conciliación personal, laboral y familiar en el ámbito del trabajo autónomo, así como la formulación de propuestas para la implantación de acciones innovadoras que contribuyan a su reducción.
 - Visibilizar y promover el conocimiento del trabajo autónomo poniendo en valor su potencial como alternativa de empleo femenino, a través de acciones de información, asesoramiento y difusión.
- Promoción de la economía social

En el ámbito de la economía social, la promoción de la igualdad de género entre las empresas de este sector, se marca como un objetivo específico en la estrategia establecida en el III Pacto Andaluz por la Economía Social (III PAES), dirigida al

fomento del empleo estable, cualificado y de calidad en cooperativas y sociedades laborales, la creación y consolidación de empresas de economía social más competitivas e innovadoras, en el marco del tejido productivo andaluz y en el de sus propios principios y valores.

En cumplimiento de dicho objetivo en el año 2014, en la normativa reguladora del Programa de Apoyo a la promoción y el desarrollo de la Economía Social para el Empleo, que sigue siendo de aplicación en 2015, integrada por siete líneas subvencionables de apoyo al sector, se han recogido las siguientes medidas:

- Se han establecido criterios y condiciones que favorecen la participación igualitaria de hombres y mujeres en las actuaciones subvencionables.
- Se han relajado los requisitos para que confederaciones de entidades andaluzas representativas de la economía social, integradas, al menos, por dos federaciones de mujeres empresarias de cooperativas o sociedades laborales, puedan obtener la condición de beneficiarias de incentivos.
- Se incentiva la incorporación de mujeres desempleadas como socias trabajadoras o de trabajo de una empresa de economía social. Asimismo se valora la contratación de mujeres por cooperativas o sociedades laborales para la realización de funciones gerenciales o de alta cualificación técnica.
- Se apoya la creación y el desarrollo de proyectos empresariales de economía social promovidos o constituidos mayoritariamente por mujeres.

Además, para la consecución del referido objetivo en el año 2015, se pondrán en marcha las siguientes líneas de actuación:

- Realizar estudios e informes de la economía social andaluza que permitan visibilizar las diferencias que siguen existiendo en esta realidad económica y social de Andalucía en materia de género, identificando las barreras que impiden la participación equitativa.
- Difundir y promocionar los principios y valores de la economía social entre las mujeres andaluzas, mostrando las ventajas de emprender bajo fórmulas empresariales que integran este sector.
- Sensibilizar a los agentes involucrados en el sector de la economía social sobre la importancia de promover la igualdad de género en las empresas del sector, como factor competitivo.
- Diseñar contenidos formativos que se adapten a necesidades específicas mostradas por mujeres, para mejorar y actualizar sus habilidades y cualificación en el emprendimiento y desempeño de trabajos en empresas de economía social.
- Mejorar el sistema de seguimiento y evaluación del III PAES, a fin de que permita analizar sus principales variables bajo un enfoque de género, aportando información relevante y de calidad para la toma de decisiones en esta materia.



- Internacionalización de las empresas y de la economía andaluza.

Por último, en materia de internacionalización de la economía andaluza, se ha establecido como objetivo general cumplir con las directrices horizontales de la Estrategia para la competitividad de Andalucía, una de las cuales es la igualdad de oportunidades. Este objetivo se recoge en la elaboración del Plan Estratégico de Internacionalización de la Economía Andaluza 2014-2020, cuya formulación fue aprobada por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 2 de julio de 2013, y que tiene como finalidad integrar en un único instrumento de planificación estratégica todas las políticas, estrategias, programas y acciones de la Junta de Andalucía para el impulso de la consolidación y expansión internacional de las empresas y de la economía andaluza.

En el Plan Estratégico de Internacionalización de la Economía Andaluza 2014-2020 se asume el compromiso de tener en cuenta la variable sexo en el seguimiento del mismo, y a través de los indicadores, avanzar en el conocimiento de la desigualdad de género en el ámbito de la internacionalización.

61J DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO

El programa presupuestario 61J comprende la prestación de soporte jurídico y administrativo al resto de los centros directivos de la Consejería, con un eminente carácter horizontal y técnico. Se trabaja en el desarrollo de iniciativas que permitan la incorporación de la perspectiva de género y su impacto en la gestión ordinaria de los centros directivos, a fin de conseguir que tanto las personas como la organización alcancen un alto grado de identificación con las políticas de igualdad entre hombres y mujeres.

Además de estos objetivos, el programa 61J incluye otros que son pertinentes al género, como son los siguientes:

- Impulsar la gestión de la contratación de conformidad a criterios de eficiencia.
- Elaboración del Anteproyecto del Presupuesto de la Consejería, junto con el informe económico y financiero, la memoria y el informe de impacto de género.
- Elaboración de estudios económicos.
- Ejecución de las actividades estadísticas y cartográficas, en el marco de los planes y programas estadísticos cartográficos, mediante actividades estadísticas en el PECA.
- Gestión del centro de contacto multicanal para facilitar información y atención a la ciudadanía.
- Creación de una política de prevención de riesgos laborales en la Consejería.
- Aplicación de la normativa de riesgos laborales y gestión de la política de personal, con especial atención a la formación en materia de género.

11.31 INSTITUTO DE ESTADÍSTICA Y CARTOGRAFÍA DE ANDALUCÍA

54F ELABORACIÓN Y DIFUSIÓN ESTADÍSTICA Y CARTOGRÁFICA

El Decreto 149/2012, de 5 de junio, que regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, ratifica que corresponden a ésta la coordinación de la actividad estadística y las competencias en materia de cartografía e información geográfica en la Administración de la Junta de Andalucía⁶. El instrumento de planificación sectorial, aprobado por la Ley 3/2013, de 24 de julio, del Plan Estadístico y Cartográfico de Andalucía 2013-2017, continúa incluyendo, como ya hiciera el anterior Plan Estadístico, el género como eje transversal, según el cual, se tendrá en cuenta la perspectiva de género de manera sistemática a la totalidad de las actividades susceptibles de ello, mediante la incorporación de la variable sexo de forma transversal, avanzando en nuevas estrategias que permitan mejorar su medición.

Entre sus funciones, se encuentra la de contribuir a garantizar la igualdad por razón de género en la elaboración de los planes y programas anuales, en la realización y difusión de la actividad estadística, en la elaboración de bases de datos, así como en la coordinación en materia estadística con otras administraciones. También se le asigna la función de desarrollar medidas que contribuyan al acceso de la ciudadanía andaluza, en términos de igualdad, a los productos y servicios cartográficos.

Desde el punto de vista presupuestario, el programa 54F Elaboración y difusión estadística y cartográfica, proporciona los recursos necesarios para la gestión de estas dos actividades, con una trayectoria histórica de confluencias con el territorio como eje vertebral de los sistemas de información.

La aprobación de este programa presupuestario proporcionará los recursos que el IECA precisa para el desarrollo de sus competencias y que, en el ejercicio 2015, se concretarán en el desarrollo del Programa estadístico y cartográfico 2015, que será aprobado por Decreto del Consejo de Gobierno, en desarrollo de la Ley 3/2013, de 24 de julio, que aprueba el Plan Estadístico y Cartográfico de Andalucía para el periodo 2013-2017.

El Plan establece cinco ejes transversales, que deben ser considerados en cada una de las actividades estadísticas y cartográficas: cohesión, sostenibilidad, innovación, género y evaluación de la eficacia de las políticas públicas. En particular, el eje transversal de género consolida una dimensión necesaria en la práctica estadística y cartográfica, al considerarla no sólo como una desagregación de la información o la mera incorporación de la variable

⁶ El marco normativo de las competencias del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) está constituido por las siguientes normas: Ley 4/1989, de 12 de diciembre, de Estadística de la Comunidad Autónoma de Andalucía, modificada por la Ley 4/2011, de 6 de junio; el Decreto 372/2009, de 17 de noviembre, por el que se regula la organización y funcionamiento del Sistema Estadístico de Andalucía; el Decreto 141/2006, de 18 de julio, por el que se ordena la actividad cartográfica en la Comunidad Autónoma de Andalucía, modificado por el Decreto 152/2011, de 10 de mayo; el Decreto de la Presidenta 4/2013, de 9 de septiembre, por el que se asignan a la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia las competencias de cartografía e información geográfica ya contempladas en el Decreto del Presidente 6/2011, de 9 de mayo, y el Decreto 149/2012, de 5 de junio, que regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo



sexo, sino como un enfoque a tener en cuenta al definir conceptos, procedimientos, metodologías y todos aquellos aspectos que articulan la producción de la información estadística y cartográfica.

El IECA prevé desarrollar, en el ejercicio 2015, un total de ochenta actividades estadísticas y cartográficas de las cuales treinta y ocho son pertinentes al eje de género. Entre las citadas actividades, se encuentran actividades relacionadas con la demografía y la población, las familias y los hogares, la educación y la formación, los usos del tiempo, el mercado de trabajo, el turismo y la hostelería, el comercio, la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación, las delimitaciones político-administrativas, las direcciones y nombres geográficos, o las imágenes y cartografía básica. También se desarrollan actividades multidisciplinares y de síntesis de información estadística y cartográfica.

Los indicadores que servirán para medir y orientar la realización de las actividades del IECA, se centrarán fundamentalmente en la ejecución de las actividades que se prevén en el programa 2015, además de prestar una especial atención a aquellos que se refieren a la difusión, formación, becas y premios a los mejores expedientes académicos y tesis doctorales, todos ellos desagregados por sexo.

11.32 AGENCIA DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA DE ANDALUCÍA

61N DEFENSA DE LA COMPETENCIA

Los recursos del programa presupuestario 61N, en relación con la igualdad entre hombres y mujeres para 2015, se estructuran en los siguientes objetivos y actuaciones:

- Potenciar una gestión de personal dirigida a corregir las desigualdades de género, a través de la flexibilidad horaria, la asistencia a cursos presenciales y el fomento de la realización de cursos por medios telemáticos, asimismo, se fomentará la representación equilibrada de mujeres y hombres en la formación del personal especializado en derecho de la competencia.
- Detectar actuaciones que dentro de las nuevas actividades de la Agencia pudieran llevarse a cabo con algún efecto positivo en materia de género, y su puesta en práctica. Incluir variables de género en todas aquellas cuestiones susceptibles de ello y en que la Agencia de Defensa de la Competencia de Andalucía sea competente, especialmente en el desarrollo del sistema de información y defensa de la competencia de Andalucía.
- Facilitar el acceso a la realización de consultas, obtención de información y formulación de propuestas en materia de competencia a todos los sectores sociales interesados, y en especial a aquellos colectivos o asociaciones de mujeres profesionales y empresarias.

Las líneas de trabajo y actuaciones específicas para conseguir dichos objetivos serán:

- Realizar un seguimiento de la asistencia por parte del personal de la Agencia, así como de otro personal de la Junta de Andalucía a los cursos que la Agencia organice, con el objeto de fomentar medidas que faciliten el incremento de la participación de mujeres en los mismos.
- Fomentar una representación equilibrada en la formación de personal especializado en derecho de la competencia a través de la asistencia a seminarios, conferencias y realización de cursos, ya sean dentro o fuera del territorio andaluz.
- Análisis de las comunicaciones recibidas a través del sistema de información y defensa de la competencia, a fin de verificar posibles diferencias en el acceso a los medios de consulta, propuestas y sugerencias puestos a disposición de la ciudadanía, para analizar sus causas y adoptar medidas tendentes a su subsanación.

La Agencia de Defensa de la Competencia de Andalucía lleva a cabo una gestión de personal, donde se incluyen prácticas dirigidas a corregir los desequilibrios de género. En esta línea, en el ámbito de la función pública se contempla una mayor flexibilidad de horario, facilitando, en todo momento, la conciliación de la vida familiar y laboral.

11.33 INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

310 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

El Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, creado en 2006 basa su actuación en la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2010-2014, consensuada con los agentes sociales y económicos, que trata de profundizar y desarrollar nuevas acciones encaminadas a inculcar en la ciudadanía andaluza, y de manera más específica en nuestra población activa, una nueva cultura de la prevención en todos los hábitos de vida, con especial atención a los riesgos inherentes a la actividad productiva, mediante la programación y ejecución de acciones orientadas a los distintos protagonistas de los procesos productivos.

Desde su creación, el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales toma en cuenta en todas sus acciones la integración de la perspectiva de género con carácter transversal. En el ámbito de las competencias del Instituto, las posibles desigualdades que se aprecian entre hombres y mujeres vienen reflejadas en las encuestas de condiciones de trabajo, que recogen la propia opinión que tiene el colectivo trabajador encuestado, sobre las condiciones de trabajo en las que desempeñan su labor, y la apreciación que éstos tienen sobre las actuaciones preventivas de sus empresas y el grado de satisfacción con relación a ellas. Los riesgos psicosociales, como factores emergentes, aportan también información sobre los riesgos diferenciados por sexo.



Los objetivos para 2015 son:

- Estudio de las condiciones de trabajo en Andalucía y el análisis desde la seguridad y salud laboral.

Para el ejercicio 2015, se prevé la realización de las siguientes actuaciones:

- Elaboración y publicación de trabajos de investigación, informes técnicos y estudios monográficos, en colaboración con entidades, instituciones y asociaciones sin ánimo de lucro para la mejora de las condiciones de trabajo, en particular, de las mujeres trabajadoras.
 - Realización y presentación de resultados de la II Encuesta de gestión preventiva de las empresas en Andalucía, y realización de la III Encuesta de condiciones de trabajo, en la que se incluirán cuestiones en materia de género, además de la desagregación de resultados según sexo de la persona entrevistada.
 - Mantenimiento del Laboratorio Observatorio de condiciones de trabajo en Andalucía mediante el encargo al mismo de proyectos de investigación que contemplen la perspectiva de género como elemento transversal.
- Acciones formativas en seguridad y salud laboral orientadas a colectivos específicos.

En el ejercicio 2015, se realizarán las siguientes actuaciones:

- La formación en prevención a delegados y delegadas de prevención de empresas andaluzas, a través de cursos semipresenciales y a distancia, con la utilización de la plataforma de formación por internet de la Consejería, así como fomento de la formación en materia preventiva especialmente orientada al colectivo de trabajadoras autónomas y mujeres empresarias, a través de dichas plataformas de formación por internet que faciliten el acceso a la misma en cualquier horario.
- La formación en prevención a componentes de los Comités de Seguridad y Salud Laboral de empresas andaluzas, a profesionales de la prevención de riesgos laborales en ejercicio, y agentes de promoción de la cultura preventiva.
- Contemplar como indicadores las personas asistentes diferenciadas por sexo a las acciones formativas en seguridad y salud laboral, orientadas a colectivos específicos, organizadas o promovidas por el Instituto. Así como las diferentes necesidades de hombres y mujeres, de cara a la elección de la temática.

Los resultados de las distintas acciones serán divulgados a través de la página web del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, sin perjuicio de la utilización de otras vías de difusión como las redes sociales.

11.39 SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO

32L EMPLEABILIDAD, INTERMEDIACIÓN Y FOMENTO DEL EMPLEO

El Servicio Andaluz de Empleo (SAE) contempla como uno de los objetivos estratégicos transversales en todas sus actuaciones para 2015 el fomento de la igualdad de oportunidades en el empleo entre hombres y mujeres en Andalucía y continuar avanzando en la mejora de la empleabilidad de jóvenes, mujeres y personas con discapacidad, potenciando las políticas activas orientadas hacia la igualdad de oportunidades y la mejora de los servicios públicos para el empleo, en el marco de la Estrategia para el Empleo y en su desarrollo a través de los planes anuales de las Políticas Activas de Empleo, que cuentan con un eje específico orientado a promover la igualdad de oportunidades y el acceso al empleo.

Para el desarrollo de políticas activas que favorezcan la inserción laboral de las mujeres, y especialmente de aquellas mujeres con mayor vulnerabilidad social y para reforzar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y combatir la discriminación entre hombres y mujeres, desde el Servicio Andaluz de Empleo, en el ejercicio de sus competencias, el Programa 32L Empleabilidad, Intermediación y Fomento del Empleo, como ya se ha hecho en años anteriores, continuará en 2015 desarrollando una serie de actuaciones dirigidas fundamentalmente a aquella parte de la población con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo.

Los objetivos y las actuaciones previstas para 2015 son las siguientes:

1. Incrementar la empleabilidad de la población joven, mediante las siguientes:

- Iniciativa Activa Empleo Joven: Desde el SAE se han puesto en marcha medidas dirigidas a jóvenes mediante el Decreto Ley 6/2014, de 29 abril, por el que se aprueba el Programa Emple@Joven y la iniciativa @mprende+. El programa Emple@Joven, como primera fase de implementación del Sistema de garantía juvenil de Andalucía, tiene por objeto mejorar la empleabilidad de las personas jóvenes andaluzas, con la finalidad de reducir el tiempo de inactividad existente entre la finalización de su periodo formativo o el inicio de la situación de desempleo y el desempeño efectivo de un puesto de trabajo. Dicho programa está integrado por las siguientes iniciativas de actuación:
 - a) Iniciativa Activa Empleo Joven, conjunto de actuaciones individualizadas para la activación de las personas jóvenes, su tutorización y seguimiento personalizado a través de recursos humanos, materiales y metodológicos especializados en atención a la juventud.
 - b) Iniciativa de Cooperación Social Comunitaria para el impulso del empleo joven tiene por objeto promover la creación de empleo en el territorio de la Comunidad Autónoma andaluza, fomentando la contratación de las personas beneficiarias que sean propuestas desde la Iniciativa Activa Empleo Joven, por parte de los Ayuntamientos andaluces para la realización de iniciativas de cooperación social y comunitaria, que les permita mejorar su empleabilidad mediante competencias profesionales.



- c) Programa de prácticas profesionales en empresas, orientadas a promover la inserción laboral de las personas jóvenes mediante el desarrollo de experiencias profesionales no laborales, a través de la concesión de una beca de 2.700 euros para cada persona y un seguro de enfermedad, accidente y responsabilidad civil de 180 euros. Las prácticas se realizarán por un periodo de seis meses, con jornada de cinco horas diarias, que se realizarán en el centro de trabajo de las entidades asociadas.
- d) Bono Emple@Joven, que tiene por objeto fomentar la obtención de empleo y facilitar la incorporación al mercado laboral de las personas jóvenes andaluzas. El Bono de Emple@Joven conlleva una dotación económica por importe de 4.800 euros, para contratos a jornada completa, y de 2.400 euros, para contratos formalizados al 50% de la jornada laboral.
- e) Becas para el desarrollo de proyectos I+D+i que tiene por objeto el aprovechamiento de la formación universitaria por parte del tejido social y productivo andaluz. Con esta finalidad, el Servicio Andaluz de Empleo facilitará la colaboración entre las Universidades y las personas y las entidades empleadoras, mediante la concesión de becas a personas jóvenes con título universitario o de postgrado, para la realización de prácticas.

2. Incrementar la empleabilidad de personas mayores de 30 años.

El Decreto Ley 9/2014, de 15 de julio, por el que se aprueba el programa Emple@30+ está dirigido a establecer un conjunto de medidas destinadas a fomentar la inserción laboral de personas desempleadas de treinta o más años de edad, a través de la Iniciativa Cooperación Social Comunitaria para el impulso del empleo 30+ y los Proyectos de interés general y social generadores de empleo.

En este marco, el SAE establecerá actuaciones para activar el mercado de trabajo, mediante la puesta en marcha de iniciativas generadoras de empleo dirigidas a la población de treinta o más años de edad desempleada. Se trata de un colectivo que, a priori, por su condición de menos vulnerable, había quedado al margen de la mayoría de las políticas activas de empleo, y que sin embargo se ha convertido en uno de los más duramente golpeados por la crisis. En el mes de mayo de 2014, el número de personas inscritas en el Servicio Andaluz de Empleo con edad superior a los 30 años como demandantes de empleo no ocupados, por un periodo de al menos doce meses ininterrumpidamente o al menos seis meses ininterrumpidos en el caso de trabajadores agrarios, asciende a un total de 433.769, detectándose una prevalencia de mujeres respecto a los hombres (59,8% de mujeres frente al 40,2% de hombres). En cuanto a nivel formativo, señalar que aproximadamente dos de cada tres personas tienen estudios secundarios, aunque las mujeres con estudios son más numerosas sobre el total (49,7%).

- a) Iniciativa Cooperación Social Comunitaria, que tiene por objeto promover la creación de empleo en Andalucía, fomentando la contratación de personas de treinta o más años desempleadas, por parte de los Ayuntamientos

andaluces para la realización de proyectos de cooperación social y comunitaria, que les permita mejorar su empleabilidad mediante la adquisición de competencias profesionales.

- b) Iniciativa de Proyectos de Interés General Social, para incentivar la contratación, por parte de entidades sin ánimo de lucro privadas, de personas de treinta o más años de edad desempleadas, para la realización de proyectos de interés general y social que les permitan mejorar la empleabilidad mediante la adquisición de competencias profesionales.

3. Favorecer la inserción de colectivos en riesgo de inclusión social.

El Programa de inserción a través de empresas de inserción, regulado en la Orden de 18 de febrero de 2014, incentiva el mantenimiento de los contratos de las personas en situación de exclusión social que desarrollen un itinerario personalizado que las capacite para su inserción en la empresa ordinaria. Y las acciones experimentales para colectivos en riesgo de exclusión social, que desarrollan planes integrales que combinan acciones de información, orientación, formación y prácticas laborales, orientadas a mejorar la empleabilidad de las personas participantes, estimando, al menos, la inserción laboral del 35% de las personas participantes.

4. Seguimiento y control de programas.

Con este objetivo se pretende agilizar los procedimientos del SAE incrementando la eficacia y eficiencia de la gestión tendente a la preparación de las certificaciones del gasto, la verificación de expedientes según normas comunitarias y la colaboración con órganos fiscalizadores en auditorías y controles.

5. Mejorar la eficacia de los servicios.

Con este objetivo transversal se pretende dotar a toda la actuación del SAE de la coherencia necesaria, basando las medidas a emprender en un proceso de reflexión y planificación previa. A su vez el proceso de evaluación continua nos permitirá mejorar la eficacia en la gestión con un incremento de la calidad de los servicios.

6. Orientación para el empleo generando oportunidades a trabajadores y trabajadoras desempleados/as.

El Servicio Andaluz de Empleo, cuenta con la Red Andalucía Orienta, compuesta por las propias oficinas del SAE apoyadas por unidades de orientación, que son gestionadas por entidades colaboradoras, desarrollando las siguientes actuaciones:

- Atención y clasificación de la Demanda de Empleo, el punto de partida de todas las acciones de orientación es un diagnóstico personalizado de la situación de cada desempleado y desempleada.



- Gestión de Itinerarios Personalizados de Inserción. Esta herramienta fundamental se ha demostrado altamente eficaz para la consecución de los objetivos planteados y de ahí su impulso, y mantiene el asesoramiento dirigido a personas pertenecientes a colectivos específicos (discapacitados, personas en situación de riesgo de exclusión social) y acciones específicas para la atención de jóvenes y mujeres.
- El Programa de Acciones Experimentales está diseñado para lograr la inserción laboral de colectivos con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo, desarrollando planes integrales que combinan acciones de información, orientación, formación y prácticas laborales.
- Experiencias profesionales para el empleo, orientadas a promover la consecución de la inserción laboral de las personas desempleadas a través de Experiencias Profesionales para el Empleo.

7. Información sobre el mercado de trabajo, medidas y servicios ofrecidos.

Como complemento a las medidas de políticas activas de empleo implementadas es necesario conocer y difundir la situación del mercado laboral. De la misma manera es fundamental el diagnóstico y conocimiento de la realidad laboral tanto a nivel nacional como territorial y su evolución de forma que el proceso de planificación del resto de actuaciones del SAE se base en estudios fiables.

8. Fomento en la Empleabilidad de personas con discapacidad.

Las personas con discapacidad muestran, como colectivo, una escasa actividad y tanto en nuestra comunidad como en España, se encuentran, en gran medida, al margen del mercado de trabajo. Por este motivo, nuestras medidas y estrategias se articulan bajo el convencimiento de que no es posible alcanzar una inclusión efectiva de este colectivo si queda relegado del empleo, ante lo cual, el apoyo a la inserción laboral se configura como elemento clave para elevar la calidad de vida de estas personas. El carácter integral de las actuaciones a realizar incide en la corrección de la desigualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y en la promoción de su integración laboral. De esta forma el elenco de actuaciones que se mantiene está compuesto de medidas de apoyo a Centros Especiales de Empleo, incentivos a la contratación estable de personas con discapacidad, acompañamiento a la inserción de este colectivo y las experiencias profesionales para el empleo junto con los Itinerarios Personalizados de Inserción específicos.

Para ello se prevé favorecer la inserción de personas con discapacidad a través de Empresas de Inserción. En el año 2014 se ha aprobado la Orden de 18 de febrero de 2014 por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas en régimen de concurrencia competitiva, para la integración sociolaboral de las personas pertenecientes a colectivos en situación de exclusión social a través de empresas de inserción, y se efectúa su convocatoria para el año 2014. El objetivo es incentivar el mantenimiento de los contratos de las personas

en situación de exclusión social, entre las que se encuentran las personas con discapacidad, que desarrollen un itinerario personalizado que las capacite para su inserción en la empresa ordinaria.

9. Atención a las necesidades de las empresas en materia laboral y de RRHH.

Para ello, el Programa Agentes de Empresa se concreta en diversas líneas de trabajo entre las que se priorizan todas aquellas dirigidas a fidelización de las empresas, a incrementar la comunicación telemática de la contratación y a potenciar el empleo de calidad.

10. Incrementar el uso de las TICs por los y las demandantes de empleo.

Se pretende acercar a la población andaluza el uso de las TICs en relación con los trámites a efectuar con el SAE. Esto permitirá reducir el tiempo de espera innecesario en las oficinas, una mayor agilidad de la gestión y un mejor y más rápido servicio a la ciudadanía. Igualmente, se ponen a disposición de las personas demandantes de empleo una serie de recursos tecnológicos que redundan en una mayor empleabilidad, como por ejemplo, la oficina virtual de empleo o el servicio de cita previa.

Entre las novedades, se impulsa el Sistema Gescontrat@, aplicación informática creada por el Servicio Andaluz de Empleo, en el año 2004, y dirigida a Empresas y Profesionales para facilitar la gestión y el envío de las contrataciones laborales por vía telemática, evitando desplazamientos a las oficinas de empleo y eliminando la presentación en papel de las copias de contratos en estas.



12.00 CONSEJERÍA DE IGUALDAD, SALUD Y POLÍTICAS SOCIALES

La Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales tiene asignadas, en virtud del Decreto de la Presidenta 4/2013, de 9 de septiembre, y por el Decreto 140/2013, de 5 de junio, por el que se establece su estructura orgánica, las competencias de impulso y coordinación de las políticas de igualdad entre hombres y mujeres; el desarrollo, coordinación y programación de las políticas de juventud; la ejecución de las directrices y los criterios generales de la política de salud, planificación y asistencia sanitaria; la asignación de recursos a los diferentes programas y demarcaciones territoriales; la alta dirección, inspección y evaluación de las actividades, centros y servicios sanitarios; y aquellas otras competencias atribuidas en la legislación vigente.

En este último periodo se han aprobado dos normas de vital importancia para la ciudadanía y para la igualdad de género, el IV Plan Andaluz de Salud (2013-2020), aprobado por el Consejo de Gobierno el 22 de octubre de 2013, que tiene como objetivo central reducir la desigualdad y facilitar que las personas vivan más años y con más calidad y autonomía, y el Anteproyecto de Ley de Servicios Sociales de Andalucía, aprobado el 22 de julio de 2014 por el Consejo de Gobierno, que universaliza el acceso al sistema público de servicios sociales y garantiza la atención prioritaria en casos de urgencia personal, familiar y social, al tiempo que blinda las prestaciones básicas exigibles por la ciudadanía.

En los ámbitos de actuación de salud y de política social de esta Consejería, se identifican varias situaciones de desigualdad de género, entre las que destacan:

A nivel demográfico, la esperanza de vida al nacer y a los 65 años continúa siendo considerablemente mayor en las mujeres, identificándose unas diferencias entre hombres y mujeres de 5,5 años al nacer y 3,7 a los 65 años. Si se compara por provincias andaluzas y sexo, los hombres que viven en Málaga son los que tienen mayor esperanza de vida al nacer y a los 65 años, y los de Cádiz los que menos. En cuanto a las mujeres, tienen mayor esperanza de vida al nacer y a los 65 años las cordobesas, y menor las de Huelva.

Por otra parte, entre las principales causas de muerte de hombres y mujeres se aprecian igualmente diferencias, así los hombres fallecen más de enfermedades respiratorias y cardíacas y las mujeres, mayoritariamente, por enfermedades vasculares, cardíacas y mentales. Cabe señalar que en los dos últimos años, ha aumentado la incidencia de enfermedad de Alzheimer y enfermedades mentales orgánicas, seniles y preseniles en las mujeres, situándose en la cuarta y quinta causas de mortalidad, respectivamente.

Además, del total de las defunciones por suicidio acontecidas en Andalucía, el 21% correspondieron a mujeres y el 79% a hombres, apreciándose un aumento considerable en el año 2012, con mayor intensidad entre las mujeres.

El cuidado de las personas dependientes es asumido mayoritariamente por las mujeres, lo que dificulta su acceso al mercado laboral y a la formación. La Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, constituye un inestimable avance en la prestación de servicios sociales (teleasistencia, ayuda a domicilio, centros de día y plazas residenciales) y económicos (para

la persona cuidadora en el ámbito familiar o dirigidos a la contratación de una asistencia personalizada a las personas mayores y con discapacidad). Dicha Ley sienta las bases para que, en el ámbito doméstico, las mujeres dejen de ser las principales proveedoras del cuidado de las personas en situación de dependencia.

También se ha identificado que determinados trastornos mentales, como la depresión, la ansiedad y las quejas somáticas predominan entre las mujeres. Estos trastornos, y la comorbilidad que se da entre ellos, están asociados con factores de riesgo que tienen que ver con los roles de género. Sin embargo, observando la tendencia entre menores, se constata una mayor prevalencia de niños que de niñas con problemas de salud mental.

Finalmente, en relación con las condiciones de vida, se constata que la pobreza está feminizada. Las condiciones adversas para acceder al mercado de trabajo, el desarrollo de las tareas no remuneradas mayoritariamente por mujeres y su menor dotación de activos económicos, sociales y culturales en comparación con los hombres, hacen que las mujeres se puedan encontrar en situaciones de dependencia económica y en riesgo de exclusión, abuso y malos tratos, en niveles superiores que los hombres.

41A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE IGUALDAD, SALUD Y BIENESTAR SOCIAL

Este programa presupuestario proporciona los servicios de carácter horizontal de la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales. Entre sus funciones destaca la formación del personal de la misma, y, entre otras materias, en igualdad de género.

El objetivo de las acciones formativas en materia de igualdad de género de la Consejería es continuar afianzando los avances en materia de conciliación y corresponsabilidad en el ámbito laboral, familiar y personal. En los planes formativos anuales se ha venido detectando la necesidad de ampliar la oferta formativa a otras áreas específicas, implicando también al personal con puestos directivos.

En cuanto a la asistencia a la formación, aunque se mantiene la brecha de género entre empleadas y empleados, continuando los porcentajes de un 90% y un 10% respectivamente, durante 2014 se ha observado un incremento de la presencia masculina respecto del año anterior, como consecuencia de haber realizado formación específica dirigida a hombres.

Por ello, el Plan de formación para 2015 mantiene acciones dirigidas especialmente a los hombres (personal funcionario y laboral), como el denominado “los hombres y los cuidados”, a impartir en todas las provincias andaluzas, que reflexiona y avanza en esta materia, y la formación denominada “sensibilización sobre prevención del acoso laboral, sexual y por razón de género”, realizado igualmente en todas las provincias y dirigido a todo el personal.

Asimismo la acción denominada “prevención y abordaje del acoso laboral, sexual y por razón de género”, se dirige especialmente al personal de carácter directivo con rango de jefaturas de servicio de personal y del ámbito jurídico y pretende implicar a estos cargos en los aspectos preventivos en su propio ámbito laboral. Por último, se continúa con la formación para la elaboración del Informe de Impacto de Género, cuyos objetivos básicos son la integración de la perspectiva de género en la producción normativa y diseñar pautas para la elaboración anual del informe.



AREA DE SALUD

31P SERVICIO DE APOYO A LAS FAMILIAS

En las actuaciones que se realizan en este programa, a raíz de la aprobación del IV Plan Andaluz de Salud, se han modificado objetivos y actividades de forma que se aproximen más a la realidad.

El programa 31P incorpora los componentes de los cuidados de la salud a las políticas de apoyo a las familias andaluzas previstas en el Decreto 137/2002 y los Decretos 18/2003, 7/2004, 66/2005, 48/2006, 100/2007 y 415/2008, de ampliación de dichas medidas. En concreto, del Plan de salud bucodental, del Plan andaluz de Alzheimer y al Plan de Atención Infantil Temprana. Estos planes tienen un campo de actuación que afecta fundamentalmente a un elevado número de personas cuidadoras, mayoritariamente mujeres, de ahí que constituyan en sí mismos políticas de igualdad.

El Plan de Salud Bucodental, recoge las actividades dirigidas a la asistencia dental de la población de 6 a 15 años de edad, así como la prevención y la promoción de la salud bucodental de este colectivo.

El Plan Andaluz de Alzheimer contiene las medidas para el fomento de los programas de información, formación y asesoramiento dirigidos a la mejora de la atención y la calidad de vida de las personas con dicha enfermedad y sus familiares–personas cuidadoras.

Y el Plan de Atención Infantil Temprana tiene como finalidad evitar la aparición de factores de riesgo que pueden afectar el normal desarrollo en la niñez, así como prevenir y detectar, de forma precoz, la aparición de cualquier alteración en el desarrollo y atenderla. Para ello, se propone la realización de determinadas actuaciones de carácter preventivo sobre las personas progenitoras y se establece, en los casos en que se precise, una atención integral sobre niños y niñas, la familia y el entorno dirigida a potenciar sus capacidades, y a evitar o minimizar el agravamiento de una posible deficiencia.

Los objetivos del programa 31P para 2015 son los siguientes:

- En el ámbito del Plan Andaluz de Alzheimer, alcanzar mejores niveles de información y asesoramiento a las personas implicadas en la atención de personas enfermas de Alzheimer, familiares, profesionales y miembros de las asociaciones. Para ello, el Programa + cuidados ofrece información, formación, asesoramiento y apoyo a las personas cuidadoras y mejora la atención y la accesibilidad al sistema sanitario de las personas con gran discapacidad y las afectadas de Alzheimer y otras demencias, y a las personas que las cuidan, entendiendo la especial situación en la que se encuentran, facilitando la intimidad y la personalización.
- Además, el Proyecto 'Al lado', itinerario de acción compartida demencias/Alzheimer sirve como instrumento de cooperación entre los servicios sanitarios y las asociaciones para facilitar la labor de las personas cuidadoras. El proyecto 'Al lado' parte de las necesidades reales de las familias, cuya visión de la enfermedad de Alzheimer complementa la evolución clínica de la misma. La cooperación entre uno y otro ámbito –profesional y familiar– se hace necesaria en todo el recorrido de la enfermedad, a través del llamado 'itinerario de atención compartida'.

- En cuanto al Programa de Atención Infantil Temprana, desarrolla un conjunto de intervenciones, dirigidas a la población infantil de 0 a 6 años, a la familia y al entorno, para dar respuesta a las necesidades transitorias o permanentes que presentan niños y niñas con trastornos en su desarrollo o que tienen el riesgo de padecerlos (trastorno o discapacidad intelectual, sensorial, motora, del lenguaje, del espectro autista).
- Desarrollar hábitos saludables de higiene bucodental y alimentación sana, en niños y niñas de 0 a 12 años, con la implicación de familiares y profesionales de los centros educativos constituye el objetivo del Programa “Aprende a Sonreír”, que desarrolla actividades de higiene bucodental en los centros escolares de Educación Infantil y Primaria dirigidas a niños y niñas de 3 a 12 años, marca estilos de vida saludables y pretende hacer cotidiana entre los niños y niñas la higiene de los dientes y la boca. El Programa “Sonrisitas”, por su parte, que desarrolla actividades de higiene bucodental a población de 0 a 3 años de los centros que imparten el primer ciclo de Educación Infantil.

41C ATENCIÓN SANITARIA

Los recursos del Programa 41C se destinan a las transferencias de financiación, de explotación y de capital, que la Consejería destina a la financiación de la actividad de sus Agencias Públicas Empresariales Sanitarias adscritas, para la prestación de asistencia sanitaria especializada a la respectiva población objeto de cobertura. Y son estas Agencias Públicas Empresariales Sanitarias las que, en el marco de los Planes de Igualdad con los que cuentan, dentro de las directrices marcadas por la Consejería, las que fijan los objetivos y las actuaciones a realizar en materia de igualdad de género.

Estos objetivos previstos por las Agencias Públicas Empresariales Sanitarias para 2015, en el ámbito del Programa 41C son los siguientes:

- Incorporar la perspectiva de género en la prestación de los servicios sanitarios identificando elementos de mejora.
- Promover la implantación de la transversalidad de género en la política de las agencias, integrando la perspectiva de género en todos los ámbitos de gestión.
- Fomentar la sensibilización en relación con la igualdad de género y lograr una comunicación interna y externa acorde con los principios de igualdad.
- Extender el uso del lenguaje no sexista y promover la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de las mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de estos objetivos se desarrollarán las siguientes actuaciones:

- Analizar desde la perspectiva de género el perfil de las personas demandantes de los servicios, tanto en las líneas asistenciales como en Salud Responde.



- Incorporar el enfoque de género en el análisis del perfil de los y las pacientes atendidos por los distintos tipos de recursos, detectando elementos de mejora en el abordaje del paciente (mujer/hombre) relacionados con posibles estereotipos predeterminados.
- Incorporar la perspectiva de género en el análisis de los resultados en salud, específicamente en la asistencia al síndrome coronario agudo y en la parada cardiorrespiratoria.
- Promover estudios sobre diferentes patologías considerando la variable sexo y fomentar el reconocimiento de las investigaciones que integren una perspectiva de género.
- Promocionar campañas de sensibilización, animando a las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género a denunciar.
- Revisar la publicidad de las Agencias Públicas Empresariales Sanitarias, prestando especial atención al uso sexista de la imagen de las mujeres y promoviendo el uso del lenguaje inclusivo.

41D SALUD PÚBLICA Y PARTICIPACION

A raíz de la aprobación del IV Plan Andaluz de Salud, se han modificado objetivos y actividades para 2015 del programa presupuestario Salud Pública y Participación. El programa persigue mejorar los estándares de salud y la calidad de vida de la población, reforzando su garantía de seguridad y protección y fomentando espacios sociales y estilos de vida favorecedores de salud. El cometido del programa, en definitiva, es contribuir a generar en la sociedad condiciones favorecedoras de la salud, promover conductas y estilos de vida saludables, proteger la salud ante las amenazas y los riesgos, y no sólo luchar contra las enfermedades y minimizar la pérdida de la salud. Los objetivos y actividades para el año 2015 son los siguientes:

- Planificar, coordinar y evaluar las políticas de salud pública en los organismos y entidades dependientes de la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales, así como definir, coordinar, controlar y evaluar los instrumentos que desarrollen las políticas de salud pública. El Plan Andaluz de Salud, los planes provinciales de salud y los planes locales de acción en salud han tenido en cuenta en su diseño la perspectiva de género.
- En el ámbito de la prevención de la salud: prevenir y controlar las enfermedades epidémicas que representen una amenaza para la salud pública de forma responsable entre la población andaluza y las autoridades sanitarias. El programa 41D continúa impulsando iniciativas como la prevención del VIH/Sida y otras infecciones de transmisión sexual, la estrategia de salud sexual y reproductiva, (incluyendo la educación afectiva sexual y reproductiva adecuada, el acceso universal a prácticas clínicas efectivas de planificación de la reproducción, información sobre los derechos, prestaciones y ayudas públicas de apoyo a la maternidad y de apoyo a la autonomía de las personas con discapacidad, entre otras medidas), la humanización a la atención perinatal de Andalucía (con atención a un proceso de nacer más

humanizado, garantizando la seguridad de la madre y el bebé y la participación de las mujeres y sus parejas y abordando el proceso del nacimiento desde distintas perspectivas: la maternidad, el parto y la crianza) y las actuaciones de prevención y atención integral a las mujeres en situación de violencia de género.

- En el ámbito de la promoción de la salud: promover el desarrollo físico, mental y social de las personas y crear las condiciones que faciliten a éstas y a la sociedad las opciones más saludables. Asimismo, propiciar en las personas las actitudes, los valores y las conductas necesarios para motivar su participación en beneficio de la salud individual y colectiva. Las actuaciones y programas previstos incluyen el programa Forma Joven, el programa de Alimentación Saludable en la Escuela, el programa “A no fumar me apunto”, las actividades de promoción de estilos de vida saludables y la promoción de la salud en el lugar de trabajo.
- En el ámbito de la participación en salud: potenciar el papel de la ciudadanía y de las entidades en las que esta se integra, en la resolución de sus problemas de salud, a través del impulso de la Plataforma de comunicación “Ventana abierta a la familia” y la continuación de la experiencia desarrollada en los Grupos socioeducativos en Atención Primaria (GRUSE).

41K POLÍTICA DE CALIDAD Y MODERNIZACIÓN

La Estrategia de investigación, desarrollo e innovación en salud 2014–2018 tiene como misión contribuir a mejorar la salud y el bienestar de la población andaluza a través de la organización eficiente y efectiva para generar conocimiento y el desarrollo de nuevos productos, servicios, organización y procesos para la atención sanitaria y social de calidad, la promoción y protección de la salud individual y colectiva y el desarrollo social y económico de la sociedad andaluza. El programa incorpora medidas dirigidas a corregir los desequilibrios existentes entre mujeres y hombres.

En la convocatoria de ayudas para financiar proyectos de investigación del año 2013, se solicitó financiación de 747 proyectos, de los cuales las mujeres representan el 44,6% del total de las personas investigadoras principales. Y de los 47 que fueron financiados, el 48,9% estaban liderados por mujeres. Cabe añadir, que en el año 2013 en cuanto a personal investigador de carrera activo en el Sistema Sanitario Público de Andalucía, las mujeres representan el 64,7%.

Dentro de los objetivos principales para 2015 se encuentran:

- Mantenimiento de las cuotas de participación de las mujeres en grupos y proyectos de investigación al menos en un 40%. Para ello se continuará impulsando la participación de las mujeres en la investigación manteniendo en las convocatorias de subvenciones de la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales para la financiación de la Investigación, el Desarrollo y la Innovación biomédica en Andalucía, una especial puntuación para aquellos proyectos en los que participen mujeres como investigadoras principales, siempre que la media de participación de las mujeres como investigadoras principales en un área sea inferior al 45%.



- Conseguir que la cuota de participación de las mujeres responsables de prácticas innovadoras, en los seminarios de innovación de la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales que se desarrollen en 2015, se mantenga entre el 40–60% y promover una mayor participación de mujeres innovadoras en las temáticas de los seminarios en los que estén infrarrepresentadas. Además se revisará el lenguaje en los documentos de invitación al seminario, fichas para personas colaboradoras y participantes y formularios de valoración del seminario, promoviendo el lenguaje inclusivo.
- Finalmente se fomentará la incorporación de la perspectiva de género de forma transversal en todas las actuaciones de investigación e innovación en el área de salud, tanto en los seminarios como en las convocatorias de subvenciones de la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales.

ÁREA DE BIENESTAR SOCIAL

31B PLAN SOBRE DROGODEPENDENCIAS

El programa presupuestario 31B Plan sobre Drogodependencias permite el desarrollo de actuaciones dirigidas a la prevención del consumo de drogas y otras adicciones para mejorar la salud de la población, prestar atención a todas las demandas de tratamiento que se produzcan, así como adaptar la red de incorporación social de las personas con problemas de drogas a las necesidades detectadas. Las principales acciones de la Dirección General de Servicios Sociales y Atención son:

- Reducir el consumo de drogas y otras adicciones y sus consecuencias negativas.
- Garantizar una red de recursos que oferte tratamientos diversificados, adaptados a la persona y con evidencia científica.
- Prevención del consumo en los niveles comunitario, familiar, laboral y educativo, teniendo como población prioritaria a los y las jóvenes y adolescentes.
- Conseguir incorporar socialmente a las personas en tratamiento de su adicción.

Como línea transversal a estas actuaciones, se tiene como objetivo la igualdad de género, considerando las distintas situaciones y necesidades de ambos sexos.

La red asistencial de drogodependencias dispone de recursos residenciales, en los que durante el primer semestre de 2014 se registraron 1.061 ingresos, de los cuales el 85,2% correspondió a hombres y el 14,8% a mujeres. Sobre el mismo semestre del año 2013, se ha producido un aumento, con 59 ingresos nuevos, 55 de hombres y 4 de mujeres.

Además para un mayor conocimiento de la realidad del fenómeno de las adicciones se desarrollan las encuestas de población denominadas “La población andaluza ante las Drogas”, que se vienen realizando con periodicidad bienal desde 1987 para conocer las

prevalencias de consumo y las actitudes de la población ante las adicciones. La XII encuesta la población andaluza ante las Drogas, realizada en 2011 revela entre otros resultados, que el alcohol es la sustancia psicoactiva con un consumo más extendido en Andalucía. El 86,4% de las personas entrevistadas (de 12 a 64 años) señala que lo ha tomado en alguna ocasión, el 74% lo ha consumido en el último año y el 58% en el último mes. Con los datos disponibles, se puede apreciar que entre los 21 y 24 años es cuando las prevalencias de consumo de alcohol son más elevadas.

En el área de incorporación social que impulsa el programa 31B, en Andalucía se dispone de seis centros de día y de once viviendas de apoyo a la reinserción. Para impulsar la reinserción social de estas personas, los principales programas son la Red de Artesanos, que ofrece becas de formación para el empleo para personas que están en proceso de incorporación social en un centro de tratamiento de la red asistencial, y el programa Arquímedes, que ofrece subvenciones a empresas privadas y administraciones públicas para la contratación de personas en proceso de incorporación social de la red de adicciones.

A partir de los datos epidemiológicos expresados en el análisis de desigualdades que ha desarrollado la Dirección General, se plantean los siguientes objetivos en materia de igualdad de género, siempre dentro del contexto del III Plan Andaluz sobre Drogas y Adicciones, que está próximo a aprobarse:

- En materia preventiva, se plantea desarrollar programas fundamentalmente en los ámbitos educativo y comunitario, y continuar ampliando la cobertura de estos programas y adaptarlos a la diversidad de perfiles y contextos socio-culturales, teniendo en cuenta las diferencias de género.
- En el área asistencial, avanzar en la adaptación de los recursos a la atención de perfiles diversos en función de las necesidades. En los próximos años se continuará este trabajo, sobre todo para dar respuesta a la adaptación de los recursos a las demandas de hombres y mujeres, a los nuevos fenómenos sociales, como el proceso de migración, y a otras demandas emergentes.
- En el área de incorporación social, se requiere desarrollar la coordinación con los recursos disponibles en la comunidad, con el fin de evitar la exclusión de las personas con problemas de adicciones. En el caso de las mujeres habrá que incidir en aquellos factores que generan una menor accesibilidad a los recursos específicos.
- Debido a que las mujeres presentan demandas y necesidades de atención e incorporación diferenciadas, dada la situación social de las admitidas a tratamiento en la Red para la Atención a las Drogodependencias y Adicciones, con una mayor vulnerabilidad ante el riesgo de exclusión social y con menos apoyos familiares y sociales, se ofertarán actuaciones específicas.

En consonancia con estos objetivos, las actuaciones principales serán las siguientes:

- Desarrollar diversas líneas de investigación, dirigidas fundamentalmente a la búsqueda y promoción de fuentes de financiación y a la difusión de los resultados de los trabajos realizados. En materia de género, se trabajará en obtener información que permita no sólo contar con datos desagregados por sexo, sino conocer las causas de las diferencias existentes.



- Promover el completo desarrollo del Sistema de Información del Plan Andaluz sobre Drogas y Adicciones (SIPASDA), instrumento fundamental para la recogida de información vía web de las incidencias asistenciales.
- Avanzar en la prevención comunitaria, sumando ayuntamientos al programa “Ciudades ante las Drogas”, con actuaciones específicas diferenciadas por sexo, en el ámbito educativo y familiar teniendo en cuenta las diferencias en la percepción del riesgo, la motivación para el consumo y los factores desencadenantes.
- A nivel asistencial, facilitar la accesibilidad a la red asistencial y su incorporación, una vez conocidos los factores desencadenantes de dicha situación.
- En incorporación social, se trabajará en la búsqueda de la equidad en el acceso a los programas específicos de formación laboral y de acceso al mercado de trabajo.

31E ATENCIÓN A LA INFANCIA

El programa presupuestario 31E Atención a la Infancia garantiza la continuidad de las políticas públicas dirigidas tanto a preservar los derechos de menores como a la colaboración con las familias andaluzas, a la luz de la Ley 1/1998, de los Derechos y la Atención al Menor.

En este ámbito de actuación se integra la perspectiva de género en la incorporación de información estadística diferenciada por sexo, tanto en el Sistema de Información de Servicios Sociales en Andalucía (SISS), como en los indicadores presupuestarios de la ficha de programa.

El programa 31E tiene como objetivos la gestión de los recursos del Sistema de Protección de Menores, su integración social y laboral, la prevención y detección de situaciones de dificultad, conflicto o riesgo social, la sensibilización social y la formación e investigación en materia de infancia y familias y el desarrollo y bienestar de las familias, integrando la perspectiva de género.

En materia de acogimiento y adopción, se inició durante el ejercicio 2013 un trabajo de investigación sobre riesgos y rupturas en los acogimientos familiares y adopciones que a lo largo de 2014 se prevé finalizar. El resultado de esta investigación, que contemplará la perspectiva de género, será útil para contar con instrumentos idóneos para la intervención con estos menores y las familias que tienen problemas de integración familiar.

Por otro lado, se prevé para 2015 elaborar el II Plan Integral de Atención a la Infancia de Andalucía, en cumplimiento de los acuerdos recogidos en el Pacto Andaluz de la Infancia. Este Plan impulsará un diagnóstico de género que ponga de manifiesto las situaciones de desigualdad entre niños y niñas en los distintos ámbitos de actuación.

Para el ejercicio 2015, el Programa 31E establece los siguientes objetivos y actuaciones en los que se integra la perspectiva de género:

- En el ámbito de la gestión de los recursos del Sistema de Protección de Menores, las actuaciones previstas son:
 - Se garantizará la efectividad de los derechos de menores a través de intervenciones administrativas con la finalidad de evitar y poner fin a situaciones de maltrato y desprotección, y de colaborar con las familias para proporcionarles asistencia.
 - Se promoverá el acogimiento familiar como una medida de protección alternativa al acogimiento residencial, por la que estos menores, durante un tiempo, pasan a formar parte de una familia distinta a la suya propia que le proporcionará los cuidados necesarios para su desarrollo sicosocial y una atención normalizada, evitando los riesgos que supone la separación de su medio.
 - Se procurará la optimización de los recursos de atención residencial a menores (centros de protección), que conduzcan a una mejor atención a los menores del Sistema de Protección.
 - Para conseguir la integración definitiva del o la menor en una familia mediante la figura de la adopción, ya sea nacional o internacional, se continuará trabajando en la revisión de los procedimientos y protocolos de actuación, adaptándolos a la situación real actual, para conseguir la mayor eficacia posible.
 - Para llevar a cabo este objetivo se mantendrá la inversión en los recursos destinados a menores del sistema de protección con el fin de responder de manera más adecuada a las necesidades individuales y colectivas de los niños y las niñas, consolidando los programas de acogimiento familiar en sus distintas modalidades.
 - En cuanto a las familias solicitantes de acogimiento o adopción, desde el año 2011 se reguló, mediante la Orden de 14 de febrero, la presentación de solicitudes de declaración de idoneidad incluyendo la inadmisión de solicitantes que consignaran en su solicitud circunstancias específicas respecto de los y las menores a acoger o adoptar que implicaran discriminación con respecto al sexo. En materia de acogimiento residencial se optimizarán los recursos y se continuará con la mejora de los centros de protección, para lograr una atención adecuada a las necesidades de los niños y niñas.
- En el ámbito de la integración social y laboral

Se pretende fomentar la autonomía y la inserción social de jóvenes tutelados por la Junta de Andalucía, mediante los programas de mayoría de edad y de inserción.

En esta materia se observan diferencias a nivel cuantitativo entre mujeres y hombres, en cuanto al número de jóvenes extutelados atendidos. Ello es debido, en parte, al imperativo legal de atender a menores inmigrantes no acompañados, en su mayoría hombres, desde el sistema de protección. Por tanto, en cuanto a la dimensión de género, en los últimos años los centros de protección y el Programa de Mayoría de edad presentan un incremento desigual.

Los esfuerzos para integrar la dimensión de género en esta materia se centran en el abordaje educativo. Así, desde los centros de protección y desde el Programa de Mayoría de edad se atiende a las características propias, y a las diferencias culturales,



idiomáticas, y religiosas, que se reflejarán en un proyecto educativo individualizado de cada menor, o en el itinerario personalizado de cada joven, en el contexto general y normalizado del Centro o del Programa. De esta forma se ofrece a todo el colectivo de menores y jóvenes una educación y formación igualitaria, desde la perspectiva de género. Y ello se hace de una forma integral, tanto en la pedagogía de la vida cotidiana, como en la pedagogía del afecto.

- En el ámbito de la prevención y detección de situaciones de dificultad, conflicto o riesgo social:

La Administración de la Junta de Andalucía persigue la eliminación de las situaciones que puedan menoscabar el desarrollo armónico de los y las menores y atentar contra sus derechos. Para ello se dará continuidad a los programas de tratamiento a familias con menores y a los programas específicos de atención a menores y familias en dificultad, como son los programas de espacio facilitador de relaciones familiares, los de evaluación y diagnóstico de menores víctimas de abusos sexuales, los de tratamiento sicosocial, orientación y asesoramiento jurídico a menores víctimas de abusos sexuales y otros programas preventivos.

Se continuará profundizando en la integración de la perspectiva de género para conocer qué desigualdades se pueden estar produciendo. También se fomentará la adquisición de habilidades sociales basadas en las relaciones de igualdad y libres de estereotipos sexistas en menores integrantes de familias en situación de riesgo, especialmente de aquellas con las que se interviene desde los Equipos de Tratamiento Familiar.

Se mantendrá e incluirá en las estadísticas confeccionadas la desagregación por sexo de menores beneficiarias/os y adultos agresores en el caso del Programa de Evaluación, Diagnóstico y Tratamiento a menores víctimas de violencia sexual.

- En el ámbito de la sensibilización social y formación en materia de infancia y familias:

Se pretende concienciar a la sociedad de la necesidad de respetar los derechos de la infancia y la transmisión de valores, e impulsar la formación a profesionales del sistema y la realización de investigaciones en materia de infancia y familias. Se fomentará el buen trato a la infancia, mediante la transmisión a la sociedad en general de valores positivos, entre los que se encuentra la igualdad de género.

También se continuará impulsando la investigación, la formación y la elaboración de documentación con perspectiva de género para un adecuado conocimiento en materia de derechos y deberes de la infancia, principalmente a través del Observatorio Andaluz de la Infancia.

- En el ámbito del desarrollo y bienestar de las familias:

Se dispondrá de las medidas y se proporcionarán los medios para promover las condiciones de vida óptimas en las familias para que éstas sean el entorno facilitador del desarrollo armónico de las personas menores. Son medidas dirigidas a las familias en general y destinadas a mejorar la calidad de vida de las personas menores.

Para ello se mantendrán los sistemas públicos de protección social que aseguren a las familias la calidad de vida necesaria para el adecuado ejercicio de sus responsabilidades

parentales. Asimismo se elaborará el II Plan Integral de Atención a la Infancia de Andalucía, en cumplimiento de los acuerdos recogidos en el Pacto Andaluz de la Infancia, en el que se incluirá un diagnóstico de género que ponga de relieve las situaciones de inequidad que afrontan niños y niñas en los diversos ámbitos de actuación del plan: la mediación familiar, la formación de profesionales y los sistemas de protección social.

31G BIENESTAR SOCIAL

Con los créditos del Programa 31G Bienestar Social se financia, por una parte, la aportación de la Junta de Andalucía a la Red de Servicios Sociales Comunitarios de Andalucía, gestionada conjuntamente por las Entidades Locales y la Junta de Andalucía. Por otra, se otorgan subvenciones a las Entidades Locales y a iniciativas sociales que atienden a colectivos que requieren una atención social específica: comunidad gitana, personas inmigrantes, emigrantes andaluces retornados, emigrantes andaluces en el exterior, personas sin hogar, personas reclusas o exreclusas y en riesgo o en situación de exclusión social, personas afectadas por la explotación sexual, personas afectadas por el Síndrome de inmunodeficiencia adquirida y en riesgo o en situación de exclusión social, y personas que pertenezcan a otros colectivos que requieran atención social preferente, o que residan en zonas con necesidades de transformación social o fomentan el voluntariado social en el tejido asociativo.

En lo que se refiere al área de Servicios Sociales Comunitarios, y en el marco del objetivo de consolidar la Red de Servicios Sociales Comunitarios, se prevé el desarrollo del Plan Concertado de Prestaciones Básicas en materia de Servicios Sociales.

En cuanto al número de personas usuarias de los Servicios Sociales Comunitarios, según los datos más recientes evaluados (2012) que ofrece la aplicación informática NETGEFYS que gestiona el Plan Concertado de Prestaciones Básicas de Servicios Sociales, se mantiene la tendencia observada con anterioridad respecto a un mayor número de usuarias atendidas por los Servicios Sociales Comunitarios 533.511 (55,8%) frente a 422.543 (44,2%) de hombres. A su vez, entre el personal que atiende estos servicios, es significativo el alto porcentaje que representan las mujeres respecto al total de profesionales, alcanzando un 95%.

Por otra parte, la ratio de la población andaluza atendida en los Servicios Sociales Comunitarios es del 11,4%, entre los que se observa nuevamente que hay un mayor porcentaje de usuarias.

Las mujeres que pertenecen a los colectivos que se atienden en el programa presupuestario 31G, por la situación de desigualdad entre mujeres y hombres de partida, pueden encontrarse más cerca de la dependencia económica y la pobreza, sobre todo cuando se añaden otros factores de discriminación como son el origen social o racial. Para la atención a los colectivos de personas en riesgo o en situación de exclusión social se tendrán en cuenta estas situaciones, impulsándose la igualdad real mediante el establecimiento de las medidas específicas y removiendo los obstáculos tanto culturales como de cualquier otro tipo.

En lo que se refiere al área de colaboración con Entidades Locales e iniciativa social para atender a colectivos en situación de vulnerabilidad, se atienden los diferentes colectivos que requieren una atención social específica: comunidad gitana, personas inmigrantes, personas sin hogar, personas reclusas o exreclusas y en riesgo o en situación de exclusión social, personas afectadas por la explotación sexual, personas afectadas por el SIDA, o personas



que residen en Zonas con Necesidades de Transformación Social. Para ello se tendrá en cuenta lo establecido en el artículo 46.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en relación a que los poderes públicos tendrán en cuenta las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad, tales como las que pertenezcan a minorías, mujeres de etnia gitana, mujeres inmigrantes o mujeres prostituidas.

Conforme a lo previsto en el artículo 13 de la Ley para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, la Orden de 21 de junio de 2013 de subvenciones, incorpora la perspectiva de género al incluir como uno de los criterios de valoración la incorporación del enfoque de género en todos los ámbitos de los programas que se financien con cargo a las distintas líneas de subvenciones.

31P SERVICIO DE APOYO A LAS FAMILIAS

El programa presupuestario 31P se estructura en torno a tres áreas principales, el área de infancia y familias, el área de mayores y el área de discapacidad.

- Área de Infancia y Familias

Esta área tiene como objetivo favorecer el bienestar, el desarrollo y la estabilidad de las familias andaluzas, desde una perspectiva global. En este ámbito de actuación se encuentra integrada la perspectiva de género en cuanto a la incorporación de información estadística diferenciada por sexo en los indicadores presupuestarios que dependen de esta Dirección General de Personas Mayores, Infancia y Familias.

Los lazos de confianza, afecto y solidaridad existentes entre los miembros de la familia son un auténtico capital social, que establece la base del posterior capital humano y profesional de las personas. Por ello, todos sus miembros deben compartir de forma justa, solidaria e igualitaria derechos, obligaciones, y por lo tanto, responsabilidades.

Sin embargo, las consecuencias directas de la sobrecarga familiar recaen aún directamente sobre las mujeres. Esta sobrecarga se pone de manifiesto en múltiples facetas de su vida familiar, como su predominante papel en la atención a personas ancianas y menores, y en general, a toda la unidad familiar, teniendo en cuenta que en muchos casos las mujeres compatibilizan el trabajo familiar con el profesional, situación que provoca una clara desigualdad de género.

En el ámbito de infancia y familias se gestiona el procedimiento a través del cual pueden percibirse prestaciones por parto múltiple y tercer hijo o hija, como son las ayudas económicas para las familias andaluzas que al nacer su tercer hijo o hija sucesivo tengan otro o más hijos o hijas menores de tres años, y por partos múltiples.

El Decreto 137/2002, de 30 de abril, de Apoyo a las Familias Andaluzas, establece un conjunto de medidas, servicios y ayudas que reflejan un apoyo a las familias desde una perspectiva global, destacando estas prestaciones económicas por menores y partos múltiples. La integración de la tramitación del procedimiento de las citadas ayudas en el Sistema Integrado de Servicios Sociales, permitirá la automatización de los informes estadísticos relativos a estas ayudas, y la obtención de los datos desagregados por sexo de las personas solicitantes así como de las y los menores beneficiarios.

- Área de Discapacidad

Se establece como objetivo el impulsar las medidas necesarias para dar prioridad a las mujeres con discapacidad en el acceso al programa de respiro familiar o estancias temporales en centros residenciales que permitan atender situaciones de emergencia a sus cuidadores y cuidadoras habituales. Para continuar desarrollando el programa de respiro familiar, se analizarán las solicitudes de acceso al programa en relación al acceso real al mismo, se revisarán las estrategias y acciones que se acometen y se planteará una serie de recomendaciones para la intervención. Además se ofrecerán servicios residenciales temporales a las personas con discapacidad, dando prioridad en el acceso a las mujeres.

- Área de Mayores

Las principales desigualdades entre mujeres y hombres detectadas en el ámbito de personas mayores son la prevalencia de la población femenina entre las personas dependientes y también entre las personas cuidadoras, así como las diferencias en la práctica de actividad física saludable por parte de hombres y mujeres y las diferencias entre las causas de muerte de la población masculina y femenina debidas a factores no estrictamente biológicos.

El programa establece un conjunto de medidas, servicios y ayudas a favor de las familias andaluzas en el ámbito de atención a personas mayores, con el fin de fomentar la compatibilidad entre la vida laboral y familiar, sobre la base de la igualdad de género. Con objeto de facilitar la atención integral a las personas mayores se ofrecen plazas residenciales, de estancia diurna, respiro familiar y estancias de fin de semana.

- El programa de estancia diurna ofrece un conjunto de actuaciones que se prestan durante parte del día, y están dirigidas a una atención integral, mediante servicios de manutención, ayuda a actividades de vida diaria, acompañamientos y otros servicios para personas en situación de dependencia, que mejoren o mantengan el nivel de autonomía personal de las personas usuarias, evitando así el desarraigo que produce el internamiento en un centro residencial. Además, con este programa se colabora con las familias cuidadoras de personas en situación de dependencia, favoreciendo la compatibilidad de la vida laboral y familiar.
- El programa de respiro familiar está enmarcado dentro del conjunto de medidas que instaura el Plan de apoyo a las familias andaluzas. Su objetivo principal es colaborar y servir de soporte y apoyo a las familias en las tareas de atención que prestan a sus familiares mayores de 65 años mediante un servicio residencial de duración transitoria en períodos que oscilen entre veinticuatro horas y un mes, con carácter prorrogable, por motivos de descanso, enfermedad u hospitalización, emergencias y otras circunstancias análogas.
- El programa de estancia de fin de semana consiste en la atención a personas mayores en centros especializados, tanto en fines de semana como en días festivos, en horario de diez a diecisiete horas, incluyendo los servicios de manutención y transporte, para aquellos casos en los que sea necesario.
- El programa de plazas residenciales consiste en la concertación de plazas para personas mayores en centros públicos o privados con carácter de permanencia.



Por otro lado, los centros de participación activa para personas mayores prestan el servicio de comedor todos los días hábiles no festivos. Las personas beneficiarias de este servicio son los socios/as de los centros de participación activa, titulares de la Tarjeta Andalucía Junta 65, modalidad oro, los cuales disfrutan de una bonificación del 50% en el precio de la comida.

Los objetivos fijados en materia de igualdad de género para el año 2015 son los siguientes:

- Impulsar las medidas necesarias para apoyar a las personas cuidadoras de personas dependientes y proporcionar formación adecuada para mejorar el cuidado a las personas dependientes a su cargo.
- En desarrollo de políticas de atención a las personas dependientes en Andalucía, establecer medidas para la corresponsabilidad y programas de apoyo a cuidadores y cuidadoras.
- Mitigar las consecuencias del rol de cuidadoras de las mujeres y establecer programas de descanso, formación y apoyo para el cuidado de personas con enfermedades crónicas o falta de autonomía.
- Incorporar la perspectiva de género en la promoción de la autonomía y la atención a las personas en situación de dependencia, con discapacidad y personas mayores.
- Combatir la múltiple discriminación y la exclusión social que sufren las mujeres.

Entre las actuaciones vinculadas a estos objetivos, a realizar durante el ejercicio 2015, se encuentran:

- Desarrollo de medidas en torno a los ejes que configuran el concepto de envejecimiento activo y sus líneas transversales (género e intergeneracionalidad), contribuyendo a una mejora de la calidad de vida de las personas mayores y a un envejecimiento más seguro, participativo y saludable.
- Fomento de la participación de las mujeres en las distintas acciones y programas de envejecimiento activo, con especial atención a la educación permanente, y a aquellas actuaciones destinadas a aprovechar los beneficios de las nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones y a lograr la inclusión digital de las mujeres mayores.
- Extender la iniciativa comedores saludables, que ofrece a la ciudadanía en general información sobre cómo mantener unos hábitos de alimentación equilibrados y criterios nutricionales para los menús que se ofrecen en los comedores colectivos de los centros de mayores.

31R ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA, ENVEJECIMIENTO ACTIVO Y DISCAPACIDAD

El programa 31R está orientado a garantizar las condiciones básicas que posibiliten la integración social de las personas con discapacidad, y el derecho a la promoción de la autonomía personal, a un envejecimiento activo y a la atención a las personas en situación de dependencia.

Para comprender la importancia estratégica de género de este programa basta con tener en cuenta algunos datos. De las personas mayores de 65 años en Andalucía, un 57% son mujeres y un 43% hombres. De las personas valoradas por el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia en Andalucía, el 65,7% son mujeres. La mayoría de las personas usuarias de las prestaciones y servicios incluidos en el apartado de dependencia del programa son mujeres, tal y como se analiza en el análisis de los indicadores del capítulo de Igualdad en Realidad de este Informe.

Para el año 2015 se fija como objetivo en materia de igualdad de género en el marco del programa 31R incorporar la perspectiva de género en la promoción de la autonomía y la atención a las personas en situación de dependencia y personas mayores.

Para la consecución del mismo, se continuará incrementando el peso ponderado de los servicios profesionalizados (centros de día y noche, atención residencial y ayuda a domicilio) generadores de empleo no deslocalizable y fundamentalmente femenino, sustituyendo a las prestaciones económicas para cuidados en el entorno familiar, que contribuyen a perpetuar el rol de género en el ámbito de los cuidados informales. Además se prevé analizar, con perspectiva de género, el perfil de las personas usuarias del Servicio Andaluz de Teleasistencia.

Personas con discapacidad

En cuanto a las personas con discapacidad en Andalucía, a fecha 30 de junio de 2014, había 514.257 personas con un 33% o más de grado de discapacidad reconocida por los Centros de Valoración y Orientación de Andalucía, de las que 254.267 son hombres y 259.990 son mujeres. Respecto a las personas con movilidad reducida titulares de tarjeta de aparcamiento, de las 51.944 tarjetas que existen en Andalucía, 27.968 han sido expedidas a hombres y 23.976 a mujeres. Según los datos obtenidos de la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situación de Dependencia (en adelante EDAD) 2008, realizada por el Instituto Nacional de Estadística, en Andalucía el 61,6% de las personas con discapacidad son mujeres.

Uno de los aspectos que caracterizan a este sector de la población es su bajo nivel formativo, que se acusa más en los períodos de escolarización no obligatoria, aspecto a su vez relacionado con su menor tasa de actividad, mayor tasa de paro y de desempleo que las de la población en su conjunto, siendo los hombres con discapacidad los que presentan mayores tasas de actividad y empleo. Los indicadores laborales varían también en función de los distintos grupos de personas con discapacidad, destacando la baja incorporación laboral de los grupos de personas con discapacidad relacionada con el aprendizaje o con las relaciones personales (discapacidad intelectual, enfermedad mental). Las mujeres con discapacidad acceden en menor medida a los recursos sociales y afrontan desigualdades en relación al disfrute de sus derechos y su situación y posición social con respecto al empleo, la educación formal, las relaciones afectivas, así como su autopercepción y la imagen que de ellas presentan los medios de comunicación y la sociedad en general.

Los objetivos del programa 31R fijados en materia de igualdad de género para el año 2015 son los siguientes:

- Sensibilizar sobre sesgos de género y ofrecer formación a los y las profesionales de la red de centros residenciales y de día que atienden a personas con discapacidad en situación de dependencia.



- Apoyar a las mujeres con discapacidad.
- Promover acciones de formación a profesionales, así como a mujeres con discapacidad, y agentes sociales implicados, en la detección precoz del maltrato psicológico o físico y la erradicación de la violencia de género.
- Establecer un desarrollo de la asistencia personal en el marco del Sistema para Autonomía personal y Atención a la dependencia que dé respuesta a las necesidades de las mujeres en situación de dependencia.

Las líneas de trabajo y actuaciones específicas giran en torno a la evaluación de la convocatoria de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva en el ámbito de la Consejería, el Plan de Mejora de los Centros de Valoración y Orientación 2014–2016 y el Proyecto piloto de Asistencia personal.

En cuanto al objetivo de sensibilización sobre sesgos de género y de formación a los y las profesionales de la red de centros residenciales y de día que atienden a personas con discapacidad en situación de dependencia, se tiene previsto desarrollar un Plan de formación, destinado dichos profesionales.

Además se prevé realizar un estudio para analizar por qué hay más hombres que mujeres con discapacidad titulares de la tarjeta de aparcamiento para personas con movilidad reducida. Para ello se realizará un examen de los expedientes individuales de las personas titulares de tarjetas de aparcamiento y se relacionarán con otras variables de empleo, educación y vida activa, y se revisarán las estrategias y acciones que se acometen para plantear recomendaciones para la intervención.

En cuanto al apoyo a las mujeres con discapacidad, se fomentará la concesión de subvenciones institucionales a entidades privadas sin ánimo de lucro constituidas por mujeres con discapacidad o que incorporan el enfoque de género en sus actuaciones. Además se concederán subvenciones individuales a personas con discapacidad, cuidando que exista una proporción equilibrada entre mujeres y hombres.

Como tercer objetivo, se promocionarán acciones de formación a profesionales, así como a mujeres con discapacidad y agentes sociales implicados en la detección precoz del maltrato, psicológico o físico y erradicación de la violencia de género. Entre ellas, se tiene previsto formar a profesionales de los centros de valoración y orientación de la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales sobre la especial situación de las mujeres con discapacidad, en la detección precoz de la violencia que pueda ejercerse sobre ellas en el ámbito de las instituciones o en las familias.

También se van a desarrollar actividades formativas específicas sobre los problemas de las mujeres con discapacidad y la identificación precoz del maltrato, psicológico o físico, sobre las mismas en su medio familiar o en las instituciones en las que residan, así como actividades formativas específicas sobre los problemas que afectan a las mujeres con discapacidad dirigidas al personal de las asociaciones y profesionales de los centros residenciales y de día de atención a personas con discapacidad.

Finalmente, para desarrollar la asistencia personal en el marco del Sistema para la Autonomía personal y Atención a la dependencia que dé respuesta a las necesidades de las mujeres en situación de dependencia, se pondrá en marcha un proyecto piloto para implantar la autonomía personal, facilitando a las personas dependientes un/una asistente personal que facilite su autonomía en las actividades de la vida diaria, de formación, laborales y de ocio, y descargue de trabajo a las personas cuidadoras.

Personas mayores

Del total de personas mayores de 55 años en Andalucía, un 54,5% son mujeres y un 46,5% hombres. En el Sistema para la Autonomía y Atención a la dependencia en Andalucía, el 72% de las personas valoradas son mujeres. La esperanza de vida de las mujeres a los 65 años es de 81 años, mientras que la de los hombres es de 5 años menos. El 54% de las personas en Andalucía que tienen reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33% son mujeres, sin olvidar que la discapacidad se agrava con la edad. La valoración del propio estado de salud que hacen los hombres de más de 65 años es mejor que la que hacen las mujeres según muestra la Encuesta Nacional de Salud 2011–2012. Esta encuesta muestra también que la actividad física intensa es más frecuente entre los hombres de 55 a 69 años que entre las mujeres de la misma edad.

Para el año 2015 se fijan como objetivos en materia de igualdad de género en el marco de este programa presupuestario:

- Impulsar en los ámbitos de promoción de salud y prevención de la enfermedad, las medidas necesarias para atender a las diferencias de hombres y mujeres, adaptando las actividades a las características de cada sexo.
- Impulsar las medidas necesarias para apoyar a las personas cuidadoras de personas dependientes y proporcionar formación adecuada para mejorar el cuidado a las personas dependientes a su cargo.
- En desarrollo de políticas de atención a las personas dependientes en Andalucía, establecer medidas para la corresponsabilidad y programas de apoyo a cuidadores y cuidadoras.
- Reducir el rol de cuidadoras y establecer programas de descanso, formación y apoyo para el cuidado de personas con enfermedades crónicas o falta de autonomía.
- Incorporar la perspectiva de género en la promoción de la autonomía y la atención a las personas en situación de dependencia y personas mayores.
- Combatir la múltiple discriminación y la exclusión social que sufren las mujeres.
- Integrar la perspectiva de género en el proceso de envejecimiento como un eje transversal en las políticas de envejecimiento activo.

Para la consecución de los mismos, se llevarán a cabo, entre otras, las siguientes líneas de trabajo y medidas dirigidas a la integración del enfoque de género:



- Puesta en marcha del Plan Estratégico de Envejecimiento Activo de Andalucía, estrategia a desarrollar a lo largo de todo el ciclo vital (promoción de vida activa, prevención de la enfermedad, derecho a la participación en todo lo relacionado con su propia existencia en los diferentes entornos en los que ésta se desarrolla), que pretende mejorar el bienestar de las personas a medida que envejecen, en lucha permanente contra las desigualdades, fomentado el protagonismo social y posibilitando el desarrollo del proyecto vital de cada persona.
- Fomento de la participación de las mujeres en las distintas acciones y programas de envejecimiento activo, con especial atención a la educación permanente, y a aquellas actuaciones destinadas a aprovechar los beneficios de las nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones y a lograr la inclusión digital de las mujeres mayores, para la potenciación de las habilidades cognitivas, mediante la puesta en marcha de talleres de informática, internet y nuevas tecnologías.
- Acciones formativas relativas a la prevención, detección y tratamiento de la violencia contra las personas mayores y, en especial, contra las mujeres víctimas de violencia de género desarrolladas en los centros de participación activa.
- Fomento de la participación de las mujeres mayores mediante su incorporación a los órganos de representación de los centros de participación activa y a movimientos asociativos de personas mayores.
- Desarrollo del programa universitario para personas mayores Aula de la experiencia, que constituye un espacio de formación, participación, encuentro y convivencia que proporciona la oportunidad a las personas mayores de incorporarse a programas de formación científica, cultural, tecnológica y social después de la finalización de su etapa laboral, ya sea por prejubilación, por intereses o por inquietudes personales. Para el curso 2015/2016 se prevé que se matriculen en el Aula de la experiencia un total 8.519 personas en toda Andalucía, estimándose el número de mujeres participantes en 5.963, lo que refleja un índice de participación mayoritario de mujeres mayores (70%).
- Impulso del programa de alojamiento de jóvenes universitarios con personas mayores como instrumento de integración y solidaridad intergeneracional. En el desarrollo del programa se evidencia que un 70% de las personas participantes son mujeres, tanto la persona mayor como la universitaria.
- Fomento de actuaciones en los centros de participación activa mediante la realización de programas y proyectos dirigidos a mujeres mayores, promoviendo la participación y el empoderamiento de éstas a través de actividades socioculturales y asociativas dirigidas al Envejecimiento Activo, que promuevan prioritariamente el mantenimiento de la capacidad física funcional y el compromiso activo con la vida.
- Inclusión en los pliegos de prescripciones técnicas particulares de los contratos de servicio para la realización de talleres en los centros de participación activa, expresamente como objetivos a conseguir, la incorporación de la perspectiva de género en la propuesta y desarrollo de las acciones, así como favorecer la convivencia en condiciones de igualdad.

32E INCLUSIÓN SOCIAL

Con cargo a los créditos del Programa 32E, y con el objetivo de atender las necesidades básicas de las personas en situación de exclusión social, se financian las siguientes líneas de actuación: desarrollo del Programa de Solidaridad para la erradicación de la marginación y la desigualdad en Andalucía; desarrollo del Programa Extraordinario de Ayuda a la Contratación de Andalucía (PEACA); y apoyo a la Red de Solidaridad y Garantía Alimentaria de Andalucía.

En lo que se refiere al desarrollo del Programa de solidaridad para la erradicación de la marginación y la desigualdad en Andalucía, que va dirigido a la ciudadanía andaluza, tiene como objetivo aportar el pago del Ingreso Mínimo de Solidaridad (IMS) para la integración en la sociedad andaluza de las personas en grave situación de subsistencia. Este Programa apoya a aquellas unidades familiares cuyos ingresos mensuales máximos, de todos sus miembros, sean inferiores al Ingreso Mínimo de Solidaridad, consistente en el 62% del Salario Mínimo Interprofesional vigente en la fecha de resolución de la solicitud, incrementado en un 8% por cada miembro de la unidad familiar distinto de la persona solicitante, hasta un máximo equivalente al 100% de dicho Salario Mínimo Interprofesional.

En 2013 el número total de solicitudes concedidas del Ingreso Mínimo de Solidaridad (IMS) ascendió a 55.711, lo que supone un 68,5% más que en el año 2012. En relación con este dato, en cuanto al sexo de la persona titular de la unidad familiar beneficiaria del IMS, un 66,4% son mujeres y un 33,6%, hombres.

En lo que respecta al desarrollo del Programa Extraordinario de Ayuda a la Contratación de Andalucía (PEACA), prosigue la senda trazada en 2013 según el Decreto-ley 7/2013, de 30 de abril, de medidas extraordinarias y urgentes para la lucha contra la exclusión social en Andalucía, por el que se aprobó el Plan Extraordinario de Acción Social, que ha tenido continuidad en 2014 mediante el Decreto-Ley 8/2014, de 10 de junio, de medidas extraordinarias y urgentes para la inclusión social a través del empleo y el fomento de la solidaridad en Andalucía.

Mediante el mismo se ha aprobado el Plan de Inclusión a través del Empleo, que incluye el referido PEACA y el Programa Extraordinario de Inserción Sociolaboral, previéndose su continuidad para el ejercicio 2015, al mantenerse las circunstancias que motivaron su aprobación en 2014, y se establece la posibilidad de prorrogar para ejercicios futuros las acciones y medidas previstas en el mismo en función de las disponibilidades presupuestarias.

El PEACA asigna una cuantía económica a los ayuntamientos de la Comunidad Autónoma de Andalucía destinada a la contratación de personas que se encuentren en situación de demandante de empleo inscritas en el Servicio Andaluz de Empleo y no hayan trabajado más de 90 días durante el año anterior a la solicitud, siempre que pertenezcan a una unidad familiar en situación de exclusión social o en riesgo de estarlo. Entre las personas que hayan presentado solicitud para acogerse a la contratación financiada con cargo al PEACA serán prioritarias las solicitudes en las que alguno de los miembros de la unidad familiar sea víctima de violencia de género.

En 2013 el número total de personas contratadas con cargo al PEACA ascendió a 25.832 de las cuales un 49,7% fueron mujeres y un 50,3% hombres. Asimismo, el número total de días trabajados con cargo al PEACA en 2013 ascendió a 1.207.244, con la misma proporción entre mujeres y hombres.



Por último, cabe señalar que continúan las tres modalidades de subvención previstas en la Orden de 22 de mayo de 2013, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva para el apoyo a la Red de Solidaridad y Garantía Alimentaria de Andalucía. En dicha Orden, y de conformidad con lo establecido en el precitado artículo 13 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, se contempla, como uno de los criterios de valoración, la incorporación del enfoque de género en todos los ámbitos de los programas que se financien.

12.31 SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

El Servicio Andaluz de Salud está adscrito a la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales de la Junta de Andalucía según lo previsto en la Ley 2/1998, de 15 de junio, de Salud de Andalucía. Las funciones que le están atribuidas con sujeción a las directrices y criterios generales de la política de salud en Andalucía son: 1) la gestión del conjunto de prestaciones sanitarias en el terreno de la promoción y protección de la salud, prevención de la enfermedad, asistencia sanitaria y rehabilitación en el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía; 2) la administración y gestión de las instituciones, centros y servicios sanitarios que actúan bajo su dependencia orgánica y funcional y; 3) la gestión de los recursos humanos, materiales y financieros que se le asignen para el desarrollo de sus funciones.

La misión del Servicio Andaluz de Salud es contribuir sustancialmente a mejorar la salud y el bienestar de toda la población, proporcionar la mejor atención sanitaria a pacientes y a toda la población, y generar y gestionar el conocimiento.

El SAS se encuentra comprometido con la mejora de la salud, el bienestar y el desarrollo individual y colectivo de la ciudadanía andaluza, así como la implicación con los valores que inspiran el modelo de atención sanitaria pública de Andalucía, como son entre otros: la universalidad, la equidad, la solidaridad y la transparencia. Responde, asimismo, a perspectivas de innovación, modernización y calidad, con una gestión racional y eficiente de los recursos disponibles y en el marco de una estrategia de sostenibilidad del Sistema Sanitario Público de Andalucía. Además, el Servicio Andaluz de Salud recoge entre sus objetivos las políticas de promoción de la igualdad de género, tal y como establece la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía en sus artículos 41 y 42.

El Servicio Andaluz de Salud se rige en su actividad por la Ley de Salud de Andalucía, el Plan de Salud, el Plan de Calidad, el Contrato-Programa Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales-SAS y los planes integrales de salud que impulsa la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales como autoridad sanitaria de Andalucía.

31P SERVICIO DE APOYO A LAS FAMILIAS

Las actuaciones de este programa presupuestario en materia de igualdad de género giran en torno a los cuidados familiares y la atención a la salud mental.

Este programa presupuestario ha fijado para 2015 los siguientes objetivos:

- Sensibilizar y cualificar a toda la familia, fundamentalmente a los hombres, en la responsabilidad compartida del cuidado familiar.
- Analizar el impacto de las políticas impulsadas por el SAS en el perfil de las personas cuidadoras.
- Promover la perspectiva de género en la atención a la salud mental de la infancia y la adolescencia, impulsando la realización de estudios pormenorizados sobre la evolución de los datos y el análisis de las causas.

Para ello desarrollarán las siguientes actuaciones:

- Captación activa de las personas cuidadoras de pacientes incluidos en atención domiciliaria haciendo especial hincapié en la captación y potenciación del cuidado por parte de hombres.
- Fomento de redes de apoyo, formales e informales, impulsando la intervención y participación de hombres mediante movilización y ampliación de la red familiar.
- Segregación por sexo de los indicadores de seguimiento, evaluación e impacto del Plan de atención a las personas cuidadoras en Andalucía.
- Identificar e informar sobre las medidas que permitan la conciliación familiar en el cuidado, de manera que hombres y mujeres puedan ejercer su derecho a cuidar, trabajar y, en definitiva, hacer efectivo un modelo de cuidado familiar más justo.
- Desarrollo del proyecto “Prevención de Trastornos de la Conducta Alimentaria (TCA)”, a través del cual se pretende impulsar una perspectiva de género en el abordaje de los TCA que complemente la atención clínica y sanitaria con estrategias de prevención, promoción y recuperación de las personas afectadas.
- Desarrollar una guía metodológica sobre cómo incorporar la perspectiva de género a las diversas estrategias del Programa de Atención a la Salud Mental de la Infancia y la Adolescencia en Andalucía (PASMIA).

41A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE SALUD Y BIENESTAR SOCIAL

Este programa presupuestario proporciona los servicios de carácter horizontal al Servicio Andaluz de Salud. Entre sus funciones está la de disponer de información desagregada por sexo para que pueda ser utilizada en el diseño de las políticas sanitarias con enfoque de género.



Para ello se han marcado los siguientes objetivos para 2015:

- Obtener información desagregada por sexo en el ámbito de los servicios de apoyo del Servicio Andaluz de Salud.
- Impulsar la integración del enfoque de género en el presupuesto.

Para el logro de estos objetivos se han fijado para este ejercicio las siguientes actuaciones:

- Seguir desarrollando las actuaciones oportunas encaminadas a que todos los sistemas de información sobre personas recojan la variable sexo.
- Elaborar análisis cualitativos y diagnósticos de género.
- Colaborar con las personas responsables del Programa de Formación Sanitaria para hacer hincapié en la búsqueda de fórmulas que permitan la asistencia a las actividades formativas tanto de mujeres como de hombres, de modo que se obvien los inconvenientes derivados del horario, del contenido y de cualquier otra circunstancia.
- Por otra parte, y en colaboración con la Subdirección de Personal, se seguirá profundizando en el estudio de las situaciones administrativas del personal y de las circunstancias que las determinan, con objeto de hacer compatible la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

41B FORMACIÓN SANITARIA, CONTINUA Y POSGRADO

Las actuaciones de este programa presupuestario en términos de promoción de la igualdad de género están relacionadas con el funcionamiento interno del Servicio Andaluz de Salud, y específicamente con los procesos de gestión de la formación y del desarrollo del personal adscrito al SAS.

Para el ejercicio 2015 el programa ha fijado el siguiente objetivo:

- Incorporar la perspectiva de género en la formación, siendo ésta una competencia transversal tendente a reducir las desigualdades existentes en el acceso a la formación, facilitando a las mujeres (mediante horarios y metodologías adecuadas) la accesibilidad, incorporación y finalización de las actividades formativas, garantizando la conciliación de su vida laboral, personal y familiar.

En este sentido, se desarrollarán las siguientes actuaciones con perspectiva de género:

- Programar la formación de forma accesible y con metodología flexible, no presencial siempre que sea posible.
- Reducir los abandonos o no finalización de las formaciones.
- Contemplar la incorporación de un mayor número de mujeres entre el profesorado de cualquier disciplina o programa formativo.

- Incorporar la perspectiva de género en los contenidos docentes que lo requieran desde el punto de vista del acceso y uso de los servicios sanitarios, uso del tiempo libre, morbilidad y mortalidad diferenciada, valoración de la calidad de vida, uso de medicamentos, etc.
- Diseñar los siguientes indicadores de género: tasa bruta de cobertura para mujeres y hombres (para todas las actividades) y específica por evento formativo; tasa de abandono desagregada por hombres y mujeres; y tasa bruta y específica de mujeres docentes por contenidos y/o programas.

41C ATENCIÓN SANITARIA

Este programa presupuestario asume competencias en la prestación de servicios de atención sanitaria de forma integral y continuada a la ciudadanía de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en un contexto de eficiencia y uso racional de los recursos públicos, e incorporando la perspectiva de género transversalmente. Para ello, se tendrán en cuenta las diferencias existentes en el proceso salud/enfermedad de hombres y mujeres, acercando las prestaciones a la ciudadanía con una orientación permanente hacia la prevención de la enfermedad y la promoción de la salud en todos los ámbitos asistenciales, incluida la prestada por los hospitales concertados de Andalucía.

Los objetivos del programa 41C para la anualidad 2015 en materia de igualdad de género son:

- Garantizar la accesibilidad igualitaria de hombres y mujeres a los servicios sanitarios y prestaciones complementarias.
- Dar respuesta a los problemas de salud de hombres y mujeres con la mayor eficiencia, tanto en el ámbito de la atención primaria como especializada.
- Impulsar la medicina preventiva en hombres y mujeres teniendo en cuenta las diferencias en los problemas de salud de cada grupo.
- Promover la incorporación de la perspectiva de género al ámbito de la investigación biomédica y social relacionada con la salud.

Para la consecución de los objetivos anteriores se han diseñado las siguientes actuaciones:

- Continuar con la adaptación de los sistemas de información para recoger la variable sexo en todos los ámbitos de actividad desarrollada bajo este programa presupuestario.
- Seguimiento y análisis cuantitativo y cualitativo de la atención prestada a mujeres y hombres en las áreas de consultas, pruebas diagnósticas, cirugía mayor ambulatoria, cirugía programada con ingreso y planes integrales de salud.
- Puesta en marcha o refuerzo de aquellas actividades encaminadas a garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la asistencia sanitaria de los hombres y mujeres de la comunidad autónoma.
- Reconocimiento y apoyo específico a la investigación científica a través de los programas de intensificación de la actividad investigadora.



41E HEMOTERAPIA

El programa de hemoterapia comprende desde la recepción de la donación altruista de sangre, plasma y plaquetas, hasta la transfusión de estos componentes a pacientes que lo necesitan. La donación se fomenta mediante campañas dirigidas a la población en general.

Los datos manejados por este programa presupuestario ponen de manifiesto que el número de mujeres donantes sigue siendo ligeramente inferior al de hombres, debido fundamentalmente a una mayor dificultad por parte de las mujeres en el acceso a los puntos de donación. No obstante, si analizamos la evolución por sexo de las nuevas donaciones, se observa que el índice de feminización ha ido aumentando a lo largo de los últimos años.

Para 2015 los objetivos marcados por el programa presupuestario son:

- Seguir aumentando la captación de donantes mujeres, sobre todo entre personas más jóvenes.
- Formar y sensibilizar a profesionales en la perspectiva de género, con el fin de que dicha formación se traslade a los objetivos de promoción de la donación, fidelización de donantes y conversión de donantes de sangre a donantes de plasma.

Para ello, desarrollarán las siguientes actuaciones:

- Profundizar en la integración informática de los datos de todos los centros de transfusión, con vistas a obtener datos diferenciados por sexo de las personas, y mejorar la gestión y control de los recursos.
- Desarrollar actuaciones destinadas a aumentar la captación de mujeres donantes.
- Establecer un algoritmo unificado para los centros de transfusión que permita comparar actuaciones y medidas con perspectiva de género.

41F TRASPLANTE DE ÓRGANOS

La Coordinación Autonómica de Trasplantes de Andalucía, a través del Sistema de Información de la Coordinación Autonómica de Trasplantes de Andalucía (SICATA), recoge toda la actividad de donación y trasplante de órganos y tejidos de Andalucía, desagregada por sexo, con el fin de poder analizar las posibles desigualdades de género.

Como en años anteriores, la tendencia general es que exista un mayor número de donantes masculinos, principalmente debido a su mayor índice de mortalidad por AVC (accidente vascular cerebral), o por accidentes de tráfico, principales causas que hacen posible la donación de órganos y tejidos.

Con relación a los trasplantes, éstos continúan siendo una práctica terapéutica que afecta más a hombres que a mujeres, principalmente debido a una mayor prevalencia de hábitos tóxicos en los primeros, como son el consumo de alcohol y el tabaquismo. Estos mismos hábitos hacen que los hombres sean más propensos a padecer arteriosclerosis e hipertensión. En los datos de trasplante de córnea no existen diferencias significativas.

Para 2015 el programa presupuestario se ha marcado los siguientes objetivos en materia de igualdad de género:

- Incrementar la donación, por parte de mujeres y hombres, y el trasplante de órganos y tejidos en Andalucía.
- Incrementar las aptitudes y habilidades para el manejo de la donación y el trasplante de órganos y tejidos entre profesionales que intervienen en el proceso.

Para ello incorporará la perspectiva de género en las siguientes actuaciones:

- Estimular la donación de órganos de donante fallecido, donación renal de donante vivo, donación cruzada, donación en asistolia y donante altruista.
- Aumentar la calidad y eficiencia en todas las fases del programa de trasplante de órganos y tejidos.
- Formar mediante cursos al personal coordinador de trasplantes, profesionales sanitarios, personal médico interino residente (MIR) y profesionales del área de urgencias.

41G PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS Y FARMACÉUTICAS

En el sistema de información de farmacia (FARMA), se han introducido las modificaciones necesarias para poder obtener información sobre el consumo de los medicamentos y productos sanitarios incluidos en la prestación farmacéutica del Sistema Sanitario Público de Andalucía (SSPA), desglosados por hombres y mujeres. Ello permitirá analizar el consumo farmacéutico por sexo, aunque todavía quedan algunos segmentos de recetas que, aunque residuales (p.ej. las manuales no introducidas en el sistema Receta XXI), no nos permiten tener la información por sexo de las recetas emitidas.

Esta distinción del consumo farmacéutico por sexo, se puede obtener a nivel de Andalucía, provincias, distritos de atención primaria, hospitales, unidades de gestión clínica y personal facultativo prescriptor. Además, el grado de utilización de la receta electrónica (Receta XXI), con las ventajas que aporta para pacientes, se puede obtener diferenciado por hombres y mujeres.

Para 2015 los objetivos que se ha marcado el programa presupuestario en materia de género son:

- Obtener la máxima información posible desagregada por sexo al objeto de conocer las prescripciones y consumo de medicamentos según esta variable.
- Obtener información desagregada por sexo sobre cómo beneficia la utilización del sistema Receta XXI a pensionistas en Andalucía.

Para ello desarrollará las siguientes actuaciones:

- Analizar cómo incide la variable sexo en las prescripciones de medicamentos mediante el análisis de la información obtenida de los sistemas de información disponibles.
- Diseñar un indicador que refleje el índice de presencia relativa de hombres y mujeres usuarias de medicamentos (clasificados por tipología de medicamentos).
- Analizar cómo incide la variable sexo en el uso de la receta electrónica por parte de pensionistas en Andalucía.



12.32 INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER

En los últimos años se ha experimentado un importante avance en la igualdad de género, tanto en el desarrollo de políticas y normativas puestas en marcha por las diferentes administraciones públicas, como en la implicación de la sociedad, pero la incorporación efectiva y real del principio de igualdad de género en las estructuras económicas, políticas y sociales sigue siendo un objetivo por alcanzar en su integridad.

Podemos observar la débil posición de la mujer en el mercado laboral, las escasas medidas de corresponsabilidad, la persistencia de la violencia contra las mujeres y sus hijas e hijos, la baja participación de éstas en la toma de decisiones políticas, económicas y financieras y el mantenimiento de estereotipos sexistas, culturales y educativos.

Son aún numerosos, por tanto, los aspectos en los que hay que continuar actuando, sobre todo si observamos los retrocesos producidos en los últimos años, como consecuencia de la crisis, que han tenido un impacto negativo en las mujeres y están produciendo una feminización de la pobreza.

32G ACCIONES PARA LA IGUALDAD Y PROMOCIÓN DE LAS MUJERES

El presupuesto del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), tiene como finalidad el desarrollo de Acciones para la igualdad y promoción de las mujeres, a través del programa presupuestario 32G, cuyo principal objetivo es promover las condiciones necesarias para que sea real y efectiva la igualdad de las mujeres y los hombres en Andalucía. A ello debemos añadir que es el encargado de la coordinación de las políticas de igualdad, según lo dispuesto en la Disposición Adicional Única de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Por tanto, en el desarrollo de sus funciones y de la normativa que le es de aplicación, sus actuaciones van encaminadas a la consecución de dichos objetivos y a la superación de todos aquellos obstáculos que frenen el avance en la igualdad de género.

Así, en lo que respecta a la violencia contra las mujeres, la más clara manifestación de discriminación y desigualdad, su principal objetivo es la prevención y protección integral contra la violencia de género. Y sus actuaciones se aglutinan en torno a los cuatro grandes bloques que articulan la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género: investigación, sensibilización y prevención; protección y atención a las mujeres; medidas para la recuperación integral y, por último, coordinación y cooperación institucional. Para ello, tradicionalmente, el IAM ha contado con un grupo de actuaciones y servicios que desarrollan políticas para favorecer la igualdad de género y combatir de manera preventiva y paliativa la violencia de género.

Las actuaciones previstas para 2015 son:

- Plan de Sensibilización y Prevención contra la Violencia de Género, en desarrollo del artículo 8 de la citada Ley 13/2007.
- Observatorio Andaluz de la Violencia de Género, como instrumento específico para observar y evaluar la efectividad de las medidas destinadas a la prevención y erradicación de la violencia de género.

- Campañas publicitarias dirigidas a toda la ciudadanía, en un intento de sensibilizar a la sociedad contra la violencia de género y en el avance de la igualdad entre mujeres y hombres.
- Servicio Integral de atención y acogida a mujeres víctimas de la violencia de género y a sus hijas e hijos, articulado en torno a casas de acogida, centros de emergencia y pisos tutelados, que se mantendrá como en ejercicios anteriores.
- Servicios de atención jurídica y psicológica a mujeres víctimas de violencia de género y agresiones sexuales, servicios de atención psicológica grupal a mujeres víctimas, y de atención psicológica a sus hijos e hijas. Se continuará con el servicio de atención psicológica a chicas menores víctimas de violencia de género y con el de asistencia jurídica por impago de pensiones de alimentos y/o compensatorias a mujeres víctimas de violencia de género, así como con el de atención integral a mujeres inmigrantes.
- Apoyo económico a las mujeres víctimas, mediante ayudas directas, que faciliten rehacer su vida lejos del maltratador.
- Servicios de información que se prestan a las mujeres en Andalucía.

Respecto a la integración de la perspectiva de género en el área de imagen y medios de comunicación, se pone el acento en su especial relevancia a la hora de impulsar y consolidar el principio de igualdad de género tanto en la Administración de la Junta de Andalucía como en la sociedad. Aquí se debe destacar el papel jugado por el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013, en desarrollo de la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que ha definido en sus directrices estratégicas y líneas de actuación, los objetivos a desarrollar para garantizar dicha integración.

En el ejercicio 2015 se prevé:

- Finalizado el I Plan Estratégico, se está planificando y elaborando el II Plan, para su aprobación en Consejo de Gobierno en el año 2015.
- La Unidad de Igualdad de Género del IAM, una vez creadas las unidades de igualdad de género en cada consejería y consolidadas las unidades de igualdad y género de las universidades, actuará ofreciendo servicios de formación, asesoramiento especializado, recursos documentales, información sobre buenas prácticas e intercambio de experiencias sobre la integración de la perspectiva de género.
- Se mantienen actuaciones ya consolidadas como son la Revista Meridiam, difusora de la información relevante en género y que actualmente sólo es accesible a través de la Página Web del IAM; el Encuentro anual de Formación Feminista y la dotación con fondos documentales del Centro de documentación María Zambrano.
- El Observatorio de la Publicidad no sexista continuará en sus tareas de análisis con perspectiva de género, tanto del lenguaje como de los contenidos e imágenes utilizadas en los medios de comunicación y en las campañas de publicidad. Además, continuará con la elaboración de códigos de buenas prácticas en los medios de comunicación y agencias de publicidad desde la perspectiva de género y tramitará las quejas de la ciudadanía sobre aquellos contenidos que atentan contra la dignidad de la mujer.



La igualdad en la educación es un objetivo ya afianzado en el IAM, que busca cimentar las bases para la igualdad real y efectiva, mostrándose como medio idóneo para impulsar el proceso de transformación social y modificación de las estructuras sexistas y discriminatorias. En este sentido se prevé realizar las siguientes actuaciones:

En el ámbito de la enseñanza no universitaria:

- Programas de formación sobre coeducación y prevención de la violencia de género dirigidos a las AMPA.
- Actuaciones formativas en igualdad de género, en colaboración con la Consejería de Educación, Cultura y Deporte, dirigidas al profesorado y alumnado de los centros de Educación Primaria y Secundaria.
- Campañas informativas en el ámbito educativo: “8 de marzo”, “25 de noviembre contra la violencia hacia las mujeres” y “Juego y juguete no sexista y no violento”.

En el ámbito de la enseñanza universitaria:

- Ayudas a las unidades de igualdad de las universidades públicas andaluzas, a fin de impulsar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito universitario.

El objetivo igualdad en el empleo y conciliación de la vida personal y laboral tiene como meta la equiparación de las mujeres a los hombres en el sector de la economía, como cuestión estratégica de desarrollo socioeconómico, así como la igualdad de trato y oportunidades de acceso y permanencia en el empleo. Por ello, desde el IAM se trabaja para lograr el empoderamiento económico de las mujeres, el impulso de la prevención de riesgos y salud desde una perspectiva de género, el aumento de la protección frente a prácticas de acoso sexual y discriminación laboral, la potenciación de la negociación colectiva en la consecución de la igualdad de trato y oportunidades y fomentar y reconocer la responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad de género, así como para “conciliar”, es decir, para hacer compatible cuatro espacios: el laboral, el familiar, el doméstico y el personal. Por ello, conciliar va más allá del reparto de responsabilidades en la esfera familiar, de ahí el desarrollo de actuaciones encaminadas a avanzar en la conciliación de la vida laboral, doméstica y personal de las mujeres y los hombres, promoviendo una mayor corresponsabilidad en el ámbito familiar.

Para la consecución de estos objetivos, en el ejercicio 2015 se desarrollarán las siguientes actuaciones:

- Promoción del espíritu empresarial, favoreciendo la actividad emprendedora de las mujeres andaluzas, a través de los servicios a empresas de mujeres y los centros de apoyo al desarrollo empresarial (CADE).
- Igualdad en las empresas, incidiendo en un modelo de empresa en el que se posibilite la promoción y el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, en colaboración con las centrales sindicales mayoritarias y las organizaciones empresariales de mujeres.
- Servicio de Defensa Legal por discriminación laboral. Se trata de una actuación consolidada en colaboración con CC.OO. y UGT, que presta un servicio gratuito de defensa jurídica y procesal para las mujeres en caso de discriminación laboral por razones de género.

- Aplicación de medidas activas y preventivas para aumentar la empleabilidad de las mujeres en Andalucía, sobre todo de aquellas que tienen especiales dificultades para acceder al mercado laboral y residen en el medio rural.
- Programa UNIVERSEM, de orientación a universitarias graduadas y postgraduadas en las opciones más ventajosas para acceder y mantenerse en el empleo, en colaboración con las universidades andaluzas.
- Programa CUALIFICA, en colaboración con la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, a través del Servicio Andaluz de Empleo, y con la Consejería de Educación, Cultura y Deporte, por el que se proporciona formación a mujeres víctimas de violencia de género.
- Programa Concil-IAM, desarrollando actuaciones encaminadas a avanzar en la conciliación de la vida laboral, doméstica y personal de las mujeres y los hombres, y promoviendo una mayor corresponsabilidad en el ámbito familiar.
- Se retoman los programas que se ejecutaron en el período 2013-2014 como experiencias piloto: HYPATIA, de mentorización de empresarias noveles; COMERCIA-UP, consistente en asesoramiento a mujeres al frente de pequeños comercios minoristas; e INNOVA-T, destinado a la innovación digital en marketing y ventas para mujeres empresarias.

La promoción del bienestar social se articulará mediante la integración de la perspectiva de género en el desarrollo de las políticas de bienestar social, combatiendo la múltiple discriminación y exclusión social que afecta a las mujeres, con especial atención a aquellas que la sufren. Para la consecución de dicho objetivo se desarrollan las siguientes actuaciones, instrumentadas mediante convocatorias anuales de subvenciones dirigidas a entidades sin ánimo de lucro para prestar dicha atención:

- Mujeres en riesgo de exclusión social: programas de atención social a mujeres inmigrantes, madres jóvenes y mujeres reclusas y exreclusas.
- Programas de atención a mujeres víctimas de la prostitución y el tráfico sexual.
- Foros de Género e Inmigración.

La promoción de la participación social, política y cultural y económica en igualdad de mujeres y hombres es otro de los objetivos del Instituto Andaluz de la Mujer, que se recoge en el artículo 56 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, donde se señala que serán las administraciones públicas andaluzas quienes la promoverán. Las actuaciones para su logro son las siguientes:

- Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres, como órgano que canaliza las propuestas y aportaciones del movimiento asociativo y vela por el incremento de la participación de las mujeres en los procesos públicos y privados de toma de decisiones, prestando asesoramiento a la Administración para promover la difusión de los valores de la igualdad entre la sociedad andaluza.
- Fomento del asociacionismo de mujeres, a través del Programa Asocia, con la finalidad de configurar la participación de las mujeres como sociedad civil, a través de las asociaciones en que se integran y que la representan, en los espacios políticos, consultivos y decisorios, así como en los diferentes ámbitos de la sociedad.



- Subvenciones para la realización de proyectos que fomenten la participación social de las mujeres y la promoción de la igualdad de género.
- Realización de seminarios provinciales y encuentros anuales de asociaciones de mujeres andaluzas.
- Celebración del Día 8 de marzo y concesión de los premios Meridiana como medio de reconocimiento público a personas que han trabajado por la igualdad desde distintos ámbitos.
- Puesta en marcha y mantenimiento de la aplicación “Censo de Entidades Colaboradoras”, para dar cumplimiento al Decreto 346/2011, de 22 de noviembre, por el que se crea y regula el Censo de Entidades Colaboradoras con el Instituto Andaluz de la Mujer para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía (BOJA nº 241, de 12 de diciembre de 2011).

En cuanto a la atención general e información es un objetivo consolidado en la actividad del IAM, mediante el que se desarrollan actuaciones destinadas a la atención e información de las mujeres en particular y de la ciudadanía en general, sobre la importancia del Instituto Andaluz de la Mujer en la innovación y desarrollo de las políticas de igualdad en la Junta de Andalucía y de la sociedad andaluza. Los instrumentos mediante los que se llevan a cabo estas actuaciones son los siguientes:

- Servicio de Atención Telefónica (900 200 999). Es un servicio gratuito y permanente (24 horas, 365 días) y un instrumento que actúa en la atención directa de mujeres en riesgo por violencia de género, así como para atender, asesorar e informar sobre diversos recursos y servicios que las mujeres andaluzas tienen a su disposición en la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- Servicio de Información y Atención General, a través de la página web del IAM y del desarrollo de la administración electrónica, a fin de facilitar la gestión y relación con las/os administradas/os y demás instituciones relacionadas con esta Agencia Administrativa.

12.33 INSTITUTO ANDALUZ DE LA JUVENTUD

32F PROMOCIÓN Y SERVICIOS A LA JUVENTUD

El Instituto Andaluz de la Juventud (en adelante IAJ), actualmente adscrito a la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales, tiene por misión promocionar y ofrecer servicios a la juventud andaluza, para que pueda participar libre y eficazmente en el desarrollo político, social, económico y cultural de la Comunidad Autónoma, en el marco establecido por el artículo 48 de la Constitución, y la integración de las personas jóvenes en la vida social y laboral favoreciendo su autonomía personal, conforme a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de Autonomía para Andalucía.

A lo largo de estos años se han detectado una serie de desigualdades de género en el desarrollo de las actividades y servicios destinados a la juventud, destacando las siguientes:

- Existencia de una menor presencia de mujeres en la composición de los órganos de dirección y representación de las entidades de participación juvenil.
- Existencia de un menor nivel de participación de las mujeres en las actuaciones y actividades desarrolladas por el IAJ.
- Entre las subvenciones del IAJ dirigidas a entidades públicas y privadas, se constata que un número escaso de proyectos contemplan la perspectiva de género.
- Y se ha detectado la necesidad de crear espacios de encuentro y redes sociales, que favorezcan la reflexión conjunta sobre la igualdad de género y contra la violencia de género entre la juventud andaluza.

Para la anualidad 2015, la política de juventud cumplirá un ciclo, marcado por la finalización de la vigencia del II Plan Integral de Juventud 2011-2014 “Plan Gyga”, y la conclusión del Plan Económico-Financiero de Reequilibrio de la Junta de Andalucía 2012-2014, que conllevará necesariamente la evaluación de todas las actuaciones y medidas desarrolladas en el ámbito de los citados planes, y las conclusiones que servirán de referente esencial para la elaboración de la futura Ley de Juventud de Andalucía y el nuevo Plan Integral de Juventud.

Los objetivos para corregir desigualdades del programa 32F Promoción y Servicios a la Juventud para el ejercicio 2015, se relacionan con las tres grandes dimensiones del II Plan Integral de Juventud “Plan Gyga”:

Dentro de la dimensión de emancipación juvenil, propiciar el empleo de calidad entre la población juvenil andaluza, incidiendo en la formación, el asesoramiento y orientación como estrategia para su incorporación laboral, e impulsando la capacidad y las actitudes emprendedoras de la juventud andaluza.

En la dimensión de participación y formación en valores, fomentar la participación libre y eficaz de la juventud como herramienta de transformación política y social de la realidad andaluza; promover actitudes y valores democráticos entre la juventud andaluza, con especial referencia al respeto a la diversidad, la convivencia, la solidaridad e igualdad entre hombres y mujeres, así como la prevención de la violencia de género; y democratizar la información para garantizar la igualdad de oportunidades entre el colectivo juvenil.

Finalmente por lo que se refiere a la dimensión de calidad de vida de la juventud, fomentar hábitos de vida saludable y consumo responsable entre la juventud andaluza, la creatividad entre el colectivo juvenil y el conocimiento del entorno social y natural de Andalucía.

Los objetivos, líneas de trabajo y actuaciones de igualdad para 2015 son los siguientes:

- Propiciar el empleo de calidad entre la población juvenil andaluza, incidiendo en su formación, asesoramiento y orientación como estrategia para su incorporación laboral. Para ello se desarrolla una línea de trabajo que ofrece cursos de formación para la



empleabilidad juvenil y la generalización del uso de las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación como herramientas para poder desarrollar competencias laborales, desde una perspectiva de género. Para 2015, se aprobará la Convocatoria de un nuevo plan de formación del IAJ.

- Propiciar el empleo de calidad entre la población juvenil andaluza, impulsando la capacidad y las actitudes emprendedoras entre la juventud andaluza. Se potenciarán dinámicas favorecedoras de la actividad emprendedora, y se promoverá la cultura emprendedora entre la juventud andaluza, a través del Programa “Innovactiva 6000”, y una nueva edición de la Escuela de Emprendedores de Andalucía.
- Fomentar la participación libre y eficaz de la juventud como herramienta de transformación política y social de la realidad de Andalucía, y promover actitudes y valores democráticos entre la juventud andaluza, con especial referencia al respeto a la diversidad, la convivencia, la solidaridad e igualdad entre hombres y mujeres y la prevención de la violencia de género.

Entre las líneas de trabajo previstas está el potenciar la participación social de la juventud andaluza, fomentando proyectos desarrollados por entidades locales y universidades públicas de Andalucía.

En segundo lugar, se va a impulsar la participación social y la acción solidaria de la juventud andaluza, fomentando el asociacionismo y el voluntariado juvenil, a través de proyectos destinados a la juventud, desarrollados por entidades de participación juvenil.

También se prevé fomentar la participación juvenil a través del Consejo de la Juventud de Andalucía mediante la creación de grupos de trabajo, en aquellas materias de máximo interés para la juventud, buscando la participación equilibrada de hombres y mujeres en su constitución, así como la realización de una nueva edición del Ágora Juvenil, fomentando una participación equilibrada.

Además, se prevé impulsar la participación de la juventud en programas que propicien la movilidad y el aprendizaje intercultural, y especialmente los relacionados con la ciudadanía europea, mediante la consolidación de programas como Campos de Trabajo de Servicio Voluntario para Jóvenes, Servicio Voluntario Europeo, Intercambios juveniles o Iniciativas juveniles.

Y se trabajará en el fomento de los valores de respeto a la diversidad, convivencia, solidaridad e igualdad de género entre la juventud andaluza, mediante el desarrollo de campañas informativas que integren la perspectiva de género, como “Mira por la Igualdad”, o nuevas ediciones de la “Escuela de Valores”, la “Escuela de Igualdad de Andalucía”, o la “Escuela Transfronteriza de Interculturalidad para Jóvenes”.

- Democratizar la información para garantizar la igualdad de oportunidades entre la juventud andaluza. Para ello se prevé favorecer el acceso en igualdad de condiciones a la información por parte de los jóvenes, utilizando diferentes herramientas del IAJ, como los portales web “Patio Joven” y “Plan Gyga”, la Red de Centros de Información Juvenil, el Mural “IAJ Informa”, la revista “Andalucía Joven”, la Biblioteca del IAJ o el Programa “Iuventus Tv”, desde una perspectiva de igualdad de género.

- Fomentar hábitos de vida saludable y consumo responsable entre la juventud andaluza, la creatividad entre el colectivo juvenil y el conocimiento del entorno social y natural de Andalucía mediante la prevención de conductas de riesgo, la promoción de hábitos de vida saludable entre la juventud y el desarrollo de hábitos de consumo cultural entre la juventud andaluza.

También se promoverá entre la juventud valores de respeto hacia el medio ambiente y el conocimiento de los espacios naturales protegidos de Andalucía, mediante la celebración de una nueva edición del Programa “Acampadas y Campamentos Juveniles”.

Finalmente, en el marco de este último objetivo se difundirá entre la población joven los recursos de ocio y tiempo libre que la sociedad pone a disposición de la juventud, fomentando el conocimiento de la Red de Albergues Inturjoven y la Red de Instalaciones Juveniles de Andalucía para su acceso, teniendo en cuenta la dimensión de género.

34.00 PENSIONES ASISTENCIALES

31F PENSIONES ASISTENCIALES

El programa presupuestario 31F desarrolla la política de prestaciones económicas asistenciales, siendo su objetivo general mejorar las condiciones de vida de aquellas personas que, residiendo en la Comunidad Autónoma de Andalucía, no disponen o tienen recursos económicos insuficientes para atender sus necesidades básicas, encontrándose, por ello, en estado de necesidad. Las actuaciones se dirigen prioritariamente a dos sectores de la población, personas mayores y personas con discapacidad, y se concretan en:

Por un lado, la gestión y pago de las pensiones del Fondo de Asistencia Social (FAS), que perciben personas mayores de 65 años o incapacitadas para el trabajo.

Y, por otro, la gestión y pago de las ayudas sociales de carácter extraordinario a personas mayores y personas con discapacidad que no pueden atender sus necesidades básicas por razón de la baja cuantía de la prestación económica periódica que perciben y por carecer de otros recursos. En particular, se les reconocen estas ayudas a las personas beneficiarias de las pensiones asistenciales FAS, a las de los subsidios de garantía de ingresos mínimos derivados del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad, y a las que perciben una pensión no contributiva de la Seguridad Social, en cualquiera de sus modalidades de jubilación o invalidez.

Para evaluar las desigualdades de género del programa 31F se han tenido en cuenta datos sobre el número de personas que en la Comunidad Autónoma de Andalucía perciben estas pensiones y ayudas económicas, por modalidad (jubilación o invalidez), sexo y edad.

Ser persona beneficiaria de ayudas del Fondo de Asistencia Social y de Pensiones no Contributivas, así como del Subsidio de Garantía de Ingresos Mínimos es el requisito objetivo para tener derecho a las ayudas extraordinarias, idénticas para ambos sexos.



Las personas beneficiarias de pensiones no contributivas, únicas prestaciones periódicas de esa naturaleza, implantadas en 1991, son mayoritariamente mujeres (el 70% del total de personas beneficiarias). Ello es debido a que históricamente han presentado una mayor vulnerabilidad económica y social, ya que existe un mayor número de mujeres que no han cotizado a la Seguridad Social o no lo han hecho suficientemente para causar derecho a una pensión contributiva. Las mujeres tienen por lo tanto una situación de partida desigual, si bien en edades más jóvenes es mayor la proporción de beneficiarios hombres, lo que parece indicar una mejoría de la situación de las mujeres en generaciones más recientes, y por lo tanto la tendencia a una situación más igualitaria.

Cuadro 5.2.1. Personas beneficiarias de pensiones no contributivas por tramo de edad

Edad	Hombres	%	Mujeres	%	Total
0 - 29	3.400	58	2.396	42	5.796
30 - 39	4.960	56	3.807	44	8.767
40 - 49	6.675	50	6.609	50	13.284
50 - 59	4.732	38	7.403	62	12.135
60 y más	11.608	18	50.125	82	61.733
Total	31.375	30	70.340	70	101.715

Nota: Datos a diciembre de 2013

13.00 CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

La Consejería de Educación, Cultura y Deporte, en el ámbito de sus competencias, desarrolla políticas en materia de igualdad y coeducación de manera transversal en sus diferentes programas, así como medidas y actuaciones específicas dirigidas a corregir las discriminaciones y estereotipos sexistas y a promocionar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el sistema educativo, en la formación profesional para el empleo y en materia de cultura y deporte, integrando transversalmente la perspectiva de género en sus programas presupuestarios, conforme a las directrices establecidas en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

ÁREA DE EDUCACIÓN

En el área de Educación, el I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación constituyó el marco global de intervención en el contexto escolar para posibilitar la consolidación del principio democrático de la igualdad entre los sexos y se ha convertido en el referente principal para incorporar el enfoque de género en la planificación presupuestaria, creando las condiciones necesarias para el desarrollo de las medidas y actuaciones contempladas en los diferentes programas y reducir las desigualdades por razón del género.

Durante este ejercicio se ha concluido la evaluación del I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres por la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa, evidenciándose un significativo avance en la sensibilización, visibilización y formación de la comunidad educativa, contribuyendo a la consolidación de un importante nivel de reflexión, concienciación y sensibilización sobre la igualdad de género entre hombres y mujeres, sustentado en los principios de actuación de visibilidad, transversalidad e inclusión, así como a la disminución de las brechas de género existentes en la sociedad, y preparando a las generaciones futuras para una sociedad más igualitaria y justa, sin discriminación por razón de sexo.

Partiendo de los objetivos conseguidos con la aplicación del I Plan y las necesidades detectadas, la Consejería de Educación, Cultura y Deporte está elaborando el II Plan de Igualdad de Género en Educación, cuya aprobación se realizará durante el curso 2014-2015. Este nuevo Plan contemplará medidas y actuaciones para integrar eficazmente la perspectiva de género en el proyecto educativo de los centros y en los materiales curriculares, incluyendo el objetivo de prevención de la violencia de género, auténtica lacra social, así como actuaciones para la sensibilización y formación de la comunidad educativa y medidas organizativas y estructurales en los distintos niveles de la Administración Educativa.

La Consejería de Educación, Cultura y Deporte establece dos niveles para promover la igualdad entre hombres y mujeres en el área de educación:

- Por una parte, los recursos encaminados específicamente a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, que especialmente se realiza a través del Programa Presupuestario 31P Servicio de Apoyo a las Familias y el 42I Educación para la Primera Infancia.
- Y, por otra, los recursos encaminados a la deconstrucción del sexismo y a la construcción de una sociedad igualitaria. La influencia de éstos es transversal en todo el ámbito educativo, cultura y deporte por lo que se ven afectados todos los programas presupuestarios.



Para promover la coeducación, la igualdad de género y la prevención de la violencia de género, se continúa desarrollando las siguientes actuaciones:

- Asignación de funciones de coordinación y asesoramiento sobre la igualdad de género en el ámbito educativo a los gabinetes provinciales de asesoramiento sobre la convivencia escolar.
- Asesoramiento a las personas designadas como responsables de la coordinación de coeducación en los centros.
- Impulso y fomento de la igualdad en los Consejos Escolares, mediante el nombramiento de una persona que impulse medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.
- Actuación ante casos de acoso y violencia de género en el ámbito educativo aplicando el protocolo de actuación existente, tanto a nivel del alumnado como del profesorado. Para facilitar esta labor se cuenta con una Guía de buen trato y prevención de la violencia de género, con orientaciones a los centros educativos para la aplicación del Protocolo contra la Violencia de Género.
- Elección de delegados y delegadas del alumnado y de padres y madres.
- Colaboración y coordinación institucional en materia de igualdad y prevención de la violencia de género con la participación en el desarrollo, implantación y evaluación del I Plan Integral de sensibilización y prevención contra la violencia de género en Andalucía.
- Convocatoria de las Jornadas provinciales de formación en igualdad de género “Construyendo Igualdad”, dedicadas a la formación, difusión de materiales educativos e intercambio de experiencias, en aplicación del convenio con el Instituto Andaluz de la Mujer.
- Mantenimiento y actualización del Portal de igualdad como una plataforma de divulgación de las experiencias educativas más significativas en materia de igualdad para la comunidad educativa de Andalucía. Este portal pone a disposición del profesorado y de las familias andaluzas un catálogo de publicaciones, experiencias, normativa y enlaces de interés, que pretenden facilitar la aplicación de los criterios de igualdad de género en el ámbito educativo.
- Velar y asesorar sobre la utilización de un lenguaje no sexista ni discriminatorio tanto escrito como oral, por parte del profesorado y del alumnado, en los centros educativos.
- Fortalecimiento de la Unidad de Igualdad de Género, creadas por la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, como “unidades administrativas que se constituyen para la integración del principio de igualdad de género en el conjunto de las actuaciones y normas emanadas de la Administración de la Junta de Andalucía”, con el objetivo de impulsar, coordinar e implementar el proceso de integración de la perspectiva de género en la planificación, gestión, y evaluación de sus respectivas políticas.
- Puesta en marcha del Protocolo de identidad de género, por la Orden de 20 de junio de 2011 de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte, por la que se adoptan medidas para la promoción de la convivencia en los centros docentes sostenidos con fondos públicos y se regula el derecho de las familias a participar en el proceso educativo de sus hijos e hijas.

- El trabajo en la prevención de situaciones de desigualdad en las relaciones afectivo sexuales de adolescentes y jóvenes en edades escolares.
- Elaboración y difusión de orientaciones a los equipos directivos y a las personas responsables de la coordinación de coeducación de inicio de curso.
- Promover la oferta de la optativa “Cambios sociales y género” en todos los centros educativos, públicos o concertados, en los niveles de Educación Secundaria Obligatoria y Postobligatoria.
- Incentivar la formación de la comunidad educativa en materia de coeducación, igualdad y prevención de la violencia de género y tratamiento en casos de identidad de género mediante la aplicación del Protocolo.
- Formación en materia de igualdad en la fase de prácticas de los equipos directivos de los centros educativos y del profesorado de nuevo acceso.
- Análisis de situaciones de desigualdad en los centros y en la Comunidad Educativa y la actuación ante las situaciones encontradas.
- Convocatorias específicas de elaboración de materiales curriculares coeducativos, dirigidos al profesorado de los centros públicos y concertados, como los “Premios Rosa Regás”.
- Convocatoria específica de proyectos de coeducación dirigidos a las AMPAs de Andalucía y organizaciones con intervención en el ámbito educativo.
- Convocatoria de proyectos de innovación educativa y de elaboración de materiales curriculares y recursos didácticos para la igualdad entre hombres y mujeres en educación.

31P SERVICIO DE APOYO A LA FAMILIAS

Este programa establece como objetivo general facilitar la vida familiar y la integración de mujeres y hombres en la vida laboral en condiciones de igualdad. En él se incluyen para el ejercicio 2015, entre otras, las siguientes actuaciones:

- Continuar impulsando el Plan de Apertura de los Centros, que incluye la ampliación de los horarios de los centros educativos ofreciendo servicios complementarios de aula matinal, comedor y actividades extraescolares, que facilitan la conciliación de la vida laboral y familiar a las madres y los padres. Además cabe destacar, en el ámbito de las actividades extraescolares, el Programa de Escuelas Deportivas que promocionan la práctica del deporte de forma igualitaria, eliminando el sesgo de género, fomentando la creación de equipos mixtos, con la selección de alumnos y alumnas.
- Mantenimiento de la Beca 6000 y la Beca Andalucía Segunda Oportunidad, que fomentan la permanencia de alumnos y alumnas en el sistema educativo y favorecen la integración del alumnado en el mercado laboral con mayores salidas profesionales. La Beca 6000 permite al alumnado que termina la enseñanza obligatoria y que pertenece a familias con rentas modestas, continuar sus estudios en etapas postobligatorias, como bachillerato o ciclos formativos de grado medio de formación profesional inicial, ya que compensa la ausencia de ingresos como consecuencia de la dedicación de la persona solicitante al estudio.



Otra actuación que financia el programa presupuestario 31P es la Beca Andalucía Segunda Oportunidad, dirigida específicamente al sector de población afectado por el abandono escolar temprano, y que pretende su vuelta al sistema incrementando con ello sus oportunidades laborales de acceso a un empleo cualificado. Las personas beneficiarias son jóvenes que obtendrán una titulación de Educación Secundaria.

- Por último, se continúa apostando por el programa de gratuidad de libros de texto, que favorece a todas las familias con hijos e hijas en edades comprendidas entre 6 y 14 años. El carácter universal y gratuito de este programa y su orientación hacia la efectividad del principio de igualdad de oportunidades en Andalucía permite que se facilite el acceso a la educación en niveles obligatorios ayudando a las familias en estos momentos de crisis y situación económica especial.

42I EDUCACIÓN PARA LA PRIMERA INFANCIA

El programa 42I es el que financia la Educación infantil de primer ciclo, es decir, la atención social y educativa a niños y niñas desde su nacimiento hasta los 3 años, en que acceden al segundo ciclo de este nivel educativo de la educación infantil.

Es grande el esfuerzo que la Junta de Andalucía viene realizando para la universalización de este nivel educativo. La tasa de cobertura de plazas públicas y de convenio respecto a la población es del 32,4%. Con este servicio se facilita además la conciliación familiar y laboral, debido a su función asistencial que consiste en ofrecer apoyo a las familias andaluzas en las tareas de cuidado y crianza de sus hijos e hijas.

La generalización del acceso a esta etapa educativa se consigue con la dotación de medios materiales y humanos a centros públicos, así como, con la suscripción de convenios con centros privados.

En cuanto a su contenido, se ofrece un servicio diario de lunes a viernes, todos los días no festivos del año, a excepción del mes de agosto, por un período de tiempo entre 7.30 y las 17.00 horas, con los servicios de aula matinal, actividades que desarrollan el currículo de la Educación Infantil y actividades para la consecución de hábitos saludables, así como el comedor escolar. Además dicho período de tiempo se puede prolongar hasta las 20.00 horas con talleres de juegos.

32D FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

El programa 32D Formación Profesional para el Empleo comprende un conjunto de acciones destinadas a impulsar y extender entre las empresas y el personal (ocupado y desempleado) una formación que contribuya a mejorar la empleabilidad de los trabajadores y las trabajadoras y la competitividad y la productividad de las empresas, así como promover que las competencias profesionales adquiridas sean objeto de acreditación.

La igualdad de género, la igualdad de oportunidades y la no discriminación tienen una consideración transversal en el II Plan de Formación Profesional para el Empleo (2011-2015).

En el ámbito de la Formación Profesional para el Empleo se establecen medidas que persiguen hacer realidad la igualdad entre hombres y mujeres, entre las que destacan las acciones destinadas a la eliminación de los sesgos de género en las ocupaciones y el impulso de un conjunto de actuaciones específicas como medida de acción positiva para corregir los desequilibrios que se produzcan en el mercado de trabajo. En este sentido, y en relación con la igualdad de género, se fomenta la formación para el empleo dirigida a personas con mayor dificultad de inserción laboral, centrándose en las mujeres y en especial, las mujeres jóvenes.

Entre las actuaciones previstas para 2015 para la adopción de medidas que permitan seguir avanzando en la igualdad, destacan:

- Desarrollar los programas mixtos de empleo y formación, como las escuelas taller, las casas de oficio y los talleres de empleo. Son proyectos de carácter temporal, en los que el aprendizaje y la cualificación se alternan con un trabajo productivo. Se sigue incorporando la perspectiva de género en sus objetivos para favorecer la creación de un entorno social y laboral igualitario, a través de la regulación expresa en su normativa relativa a la cuota de participantes, de que al menos el 50% sean mujeres.
- Fomentar los programas de acciones formativas destinadas a favorecer la mejora continua de la cualificación profesional de las personas ocupadas, incluyendo una amplia gama de formación continua, accesible con un formato modular, para la obtención de certificados de profesionalidad a través de la acreditación parcial acumulable.
- Impulsar los programas de formación de oferta dirigidos prioritariamente a personas desempleadas, con acciones formativas cubiertas al menos en el 60% por alumnado en situación de desempleo, para mejorar la empleabilidad de este colectivo y con especial atención a colectivos con dificultades especiales de inserción.
- Desarrollo de los programas de formación para impulsar la Formación Profesional para el Empleo dentro del Plan de garantía juvenil. Se pretende el aumento del nivel de formación de jóvenes que abandonaron los estudios a una edad temprana para incorporarse al mercado de trabajo y que ahora no encuentran oportunidades laborales. Asimismo, se fomentará la formación y la recualificación de jóvenes que, a pesar de tener un nivel educativo y formativo elevado, necesitan adquirir nuevas competencias para incorporarse al mercado laboral.

En colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer, se desarrolla el programa “Cualifica” como un programa de Formación para el Empleo dirigido a mujeres andaluzas víctimas de violencia de género. Incorpora los contenidos curriculares oportunos para que las usuarias mejoren su calidad de vida, con la mejora de sus competencias profesionales.

42A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

El programa 42A tiene a su cargo los recursos necesarios para la planificación, la dirección y la ejecución de todas las políticas que son competencia de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte y se llevan a cabo por todos los centros directivos de la Consejería y las delegaciones territoriales.



En la fase de elaboración de los presupuestos con perspectiva de género se involucran todos los centros directivos en la realización del informe de evaluación de impacto de género del presupuesto, con la coordinación de la Secretaría General Técnica y la participación de la Unidad de Igualdad de Género.

En relación a las medidas en materia de igualdad de género para 2015, se establecen los siguientes objetivos:

- Continuar la sensibilización y formación al personal de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte en materia de igualdad de género.
- Establecer y consolidar grupos de trabajo, formados por la Unidad de Igualdad de Género y miembros de los diferentes centros directivos, para la implementación de la transversalidad de género.
- Mantener un enfoque integral de género en las prácticas y procedimientos de gestión de las políticas de personal, para prevenir posibles discriminaciones y erradicar las que se detecten.
- Garantizar la integración del principio de igualdad en los textos normativos, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género.
- Garantizar un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que se utilicen, tal y como se establece en el artículo 9 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

En cuanto a las actuaciones para 2015 que continúa desarrollando el programa 42A, cabe destacar:

- El asesoramiento a los diferentes centros directivos en la elaboración de los informes de evaluación del impacto de género a incluir en la normativa.
- La realización, por la Unidad de Igualdad de Género, de informes de observaciones a partir de los informes de impacto de género.
- La realización de sesiones de trabajo con el grupo de personas colaboradoras de la Unidad de Igualdad de Género para el seguimiento de la implementación de la perspectiva de género en las actuaciones de los diferentes centros directivos.
- La difusión entre los distintos centros directivos de las actividades formativas relacionadas con las políticas de igualdad de género.
- El asesoramiento en el uso de lenguaje no sexista en los documentos administrativos.
- El establecimiento de cláusulas de preferencia y de igualdad en la contratación y en la adjudicación de los contratos públicos, en caso de empate entre ofertas, para empresas que acrediten tener o haber desarrollado de manera efectiva, durante los últimos

años, un plan de actuación para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Igualmente, se establecerán cláusulas de preferencia para empresas que tengan la marca de “excelencia en igualdad”, una vez que se produzca el desarrollo reglamentario de la misma.

- El mantenimiento de recursos digitales puestos a disposición de toda la comunidad educativa como instrumentos de comunicación y de gestión online que facilitan la conciliación familiar y laboral. Entre ellos destacan:
 - El sistema de información y de gestión de los centros educativos Séneca-Pasen.
 - La Oficina Virtual para la tramitación telemática, a través de los registros de las delegaciones territoriales y los servicios centrales de la Consejería.
 - La Secretaría Virtual de los centros para la tramitación telemática con los centros de enseñanza.
 - El Portal del Docente, que facilita al profesorado consultas personalizadas y trámites administrativos con la Consejería de Educación, Cultura y Deporte.
 - El Portal Escuela de Familias, para apoyar la participación e implicación de las familias en la tarea educativa de sus hijos e hijas.

42B FORMACIÓN DEL PROFESORADO

La formación del profesorado tiene por finalidad ofrecer actividades encaminadas a promover el desarrollo profesional docente y mejorar la calidad de la práctica educativa en todos los centros educativos andaluces sostenidos con fondos públicos, a excepción de los universitarios.

Las distintas modalidades de formación del profesorado perseguirán el aprendizaje de las buenas prácticas docentes, el intercambio profesional y la difusión del conocimiento que contribuya a la creación de redes profesionales. Las estrategias formativas estimularán el trabajo cooperativo a través, fundamentalmente, de la formación en centros y de la autoformación, y tendrán en cuenta los distintos niveles de desarrollo profesional del profesorado.

Por otra parte, ha entrado recientemente en vigor la Orden de 31 de julio de 2014, por la que se aprueba el III Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado, en el que se establecen las líneas estratégicas de actuación en esta materia, de acuerdo con los intereses y prioridades educativas de cada momento.

Y en cuanto a la formación del profesorado vinculada a la mejora de las prácticas educativas, el rendimiento y el éxito educativo de todo el alumnado, establece como uno de sus ejes el impulso de la escuela inclusiva para la igualdad y la equidad, en lo relativo a la atención a la diversidad, la convivencia y la igualdad.



42C EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA

Este programa presupuestario persigue garantizar, en igualdad de condiciones y sin ningún tipo de discriminación, el acceso de forma gratuita al sistema educativo a los niños y niñas de edades comprendidas entre 3 y 11 años, mediante la dotación de recursos humanos y materiales en los centros de Educación Infantil y Primaria de titularidad pública y a través de convenios y conciertos con otras instituciones. Con ello se favorece el desarrollo integral de los niños y las niñas y se facilita la conciliación de la vida familiar y laboral.

Hay que destacar el esfuerzo realizado por la Junta de Andalucía para adecuar la oferta educativa a la demanda de escolarización en el nivel de Educación Infantil de segundo ciclo, con edades comprendidas entre 3 y 5 años, etapa de carácter voluntario, en la que Andalucía tiene escolarizada al 96,9% de la población de esa franja de edad, y el 94,1% se encuentra en centros sostenidos con fondos públicos.

En la enseñanza de Educación Primaria se seleccionan los contenidos atendiendo a aspectos cognitivos y también se atiende a los rasgos afectivos que inciden en el aprendizaje. La función socializadora que cumple la educación obliga a tomar en consideración aquellos conocimientos que se consideran culturalmente relevantes. En este sentido, temas como la Coeducación, la Educación para la Salud o la Educación para la Paz formarán parte de cada una de las áreas del currículo de forma transversal.

42D EDUCACIÓN SECUNDARIA Y FORMACIÓN PROFESIONAL

El programa presupuestario 42D persigue extender la gratuidad de la enseñanza a jóvenes y tender a la universalización en todas las etapas de la Educación Secundaria, no solo en la Educación Secundaria Obligatoria, también en el Bachillerato y en la Formación Profesional. Se pretende además contribuir al desarrollo de las funciones sociales del alumnado de estas etapas y prepararlos para incorporarse a la vida activa con responsabilidad y competencia.

De forma transversal, a través de las enseñanzas en esta etapa se acercará al alumnado a la educación en igualdad, trabajando la reflexión sobre relaciones igualitarias entre hombres y mujeres como premisa para la construcción de relaciones más justas y con actuaciones que fomenten la igualdad de trato, reconociendo las diferencias entre mujeres y hombres, todo ello, junto con el desarrollo de las capacidades y las competencias señaladas en el currículo de la etapa, especialmente aquellas que favorecen el equilibrio personal y afectivo, las relaciones interpersonales y la inserción social y profesional.

A través de los departamentos de orientación de los institutos de Educación Secundaria, se informa al alumnado de las distintas modalidades de Bachillerato y se realiza la orientación académica y profesional hacia los diversos ciclos formativos fomentando una elección no sexista, una vez terminada la Enseñanza Obligatoria.

Actualmente se está iniciando la tramitación de la nueva Ley de Formación Profesional de Andalucía, que establece una reforma integral de estas enseñanzas con el objetivo de elevar los niveles de cualificación de la población activa andaluza y potenciar el empleo. Así, la Formación Profesional comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para

el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. Además se incluyen las enseñanzas propias de la Formación Profesional inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral así como las orientadas a la formación continua en las empresas, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales.

En el curso escolar 2014–2015 se ha puesto en marcha el primer curso de la nueva Formación Profesional Básica (en adelante FPB), como consecuencia del Real Decreto 127/2014, de 28 de febrero. Los ciclos de FPB son de oferta obligatoria y de carácter gratuito y contribuirán, además, a que el alumnado adquiera o complete las competencias del aprendizaje permanente.

Otra novedad en este ámbito es la oferta de la Formación Profesional en alternancia como formación profesional, que se realiza combinando la formación entre el centro educativo y la empresa, con un número de horas o días de estancia en ésta y en el centro educativo de duración variable. Para ello, se ha publicado la Orden de 2 de junio de 2014 por la que se convocan proyectos de Formación Profesional en alternancia para el curso académico 2014–2015 en Andalucía.

42E EDUCACIÓN ESPECIAL

El programa 42E está destinado a la escolarización del alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo, entre el que se encuentra el alumnado con necesidades educativas especiales, y se regirá por los principios de normalización, inclusión escolar y social, flexibilización, personalización de la enseñanza y coordinación interadministrativa. La dotación de los recursos materiales y humanos va destinada tanto a la atención de alumnado con diferentes grados y tipos de capacidades personales de orden físico, psíquico, cognitivo o sensorial escolarizados en centros específicos de educación especial sostenidos con fondos públicos, así como al alumnado escolarizado en aulas específicas de educación especial en centros públicos ordinarios.

En el ámbito de la educación especial, se pone a disposición del sistema educativo un mecanismo para reconocer y potenciar la diversidad entre los alumnos y las alumnas en sus habilidades y expectativas con objeto de poder impulsar la igualdad de oportunidades de determinados colectivos.

En este sentido, para dar respuesta al alumnado con altas capacidades intelectuales, la Consejería de Educación, Cultura y Deporte está elaborando una Orden de atención educativa para orientar al alumnado, una vez que se han consolidado los procesos de identificación y detección temprana de las altas capacidades, a través del Plan de Altas Capacidades Intelectuales 2011-2014.

Con el desarrollo del Plan se ha conseguido la implantación de un protocolo universal, sistemático y generalizado para la identificación del alumnado, que se aplica en el último año de la Educación Infantil y en sexto curso de Primaria, y la creación de la figura del orientador o la orientadora especialista en altas capacidades intelectuales, de forma que, cada delegación cuenta con un docente especializado en la atención educativa a este colectivo que, entre las funciones que tiene encomendadas, asesora al profesorado que atiende a este alumnado.



42F EDUCACIÓN COMPENSATORIA

Mediante el programa presupuestario 42F Educación Compensatoria se impulsa un conjunto de medidas y actuaciones, de carácter compensatorio, dirigidas al alumnado que, por diversas circunstancias personales o sociales, se encuentra en situación de desventaja para el acceso, permanencia y promoción en el sistema educativo.

Diversas actuaciones desarrolladas en la educación compensatoria inciden en la integración del enfoque de género en el sistema educativo, puesto que permiten visibilizar y tratar las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres y trabaja por atenderlas efectivamente.

En este sentido, se llevan a cabo diversas líneas de actuación, orientadas a la atención de las necesidades educativas del alumnado desfavorecido por diversas circunstancias personales o sociales que a continuación se relacionan:

- Los Planes de Compensación Educativa.
- La prevención del absentismo escolar con Programas de prevención, seguimiento y control.
- La mejora de los rendimientos escolares con el Programa de Apoyo y Refuerzo.
- El Programa de Acompañamiento Escolar.
- El Programa de Extensión del Tiempo Escolar en centros de Primaria y Secundaria.
- La atención al alumnado de enseñanza obligatoria que por razones de salud no pueda asistir a su centro docente, mediante el Programa de Aulas Hospitalarias y el Programa de Acompañamiento Escolar Domiciliario.
- La atención e integración del alumnado inmigrante, mediante la dotación de Aulas Temporales de Adaptación Lingüística.
- El mantenimiento de los Colegios Públicos Rurales, para posibilitar que el alumnado residente en pequeños núcleos de población finalice su escolaridad obligatoria en su misma localidad.
- La oferta de servicios complementarios a través de las residencias escolares y las escuelas hogar dirigido al alumnado de enseñanzas obligatorias que encuentra dificultades para el acceso, permanencia y promoción en el sistema educativo por razones geográficas o socioeconómicas.
- El mantenimiento del servicio de transporte gratuito al alumnado que esté obligado a desplazarse fuera de su localidad de residencia, por inexistencia en la misma de centros docentes o que residan en núcleos dispersos de población. Mediante el servicio de transporte escolar, tanto en etapa obligatoria como postobligatoria, se garantiza la igualdad de oportunidades, con el desplazamiento gratuito para alumnos y alumnas que viven alejados de núcleos poblacionales donde se concentra la oferta educativa, especialmente en el ámbito rural.

Finalmente, para fomentar la igualdad de oportunidades adquiriendo los conocimientos necesarios y con la finalidad de evitar la exclusión y el abandono educativo de los estudiantes ligado a los recursos económicos de las familias así como favorecer la continuación en el sistema educativo, se continúa con la Beca Adriano. La ayuda se orienta a “rescatar” al alumnado perjudicado por los nuevos requisitos académicos del Ministerio, y está financiada con recursos propios de la Junta de Andalucía y dotada con 1.500 euros anuales por persona.

42G EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS

El programa presupuestario 42G tiene por objetivo ofrecer la cobertura, de forma gratuita, de las enseñanzas de educación permanente de personas adultas en las modalidades presencial, semipresencial y a distancia, con el fin de potenciar la formación, facilitando la conciliación de la vida familiar y laboral.

En cuanto a la oferta de planes educativos, se observa que tiene gran impacto como medida para combatir la desigualdad, sobre todo en el medio rural, por las facilidades que ofrecen estas modalidades no presenciales. Los planes educativos son los siguientes:

- Formación básica.
- Preparación para la obtención de titulaciones del sistema educativo.
- Acceso a otros niveles del sistema educativo.
- Fomento de la ciudadanía activa.
- Educación Secundaria para personas adultas.
- Bachillerato para personas adultas.
- Enseñanzas a Distancia para fomentar y expandir las enseñanzas impartidas mediante asistencia telemática, a través del Instituto de Enseñanzas a Distancia de Andalucía (IEDA).

Las enseñanzas para personas adultas, además de cubrir los objetivos plasmados en el currículo de las distintas modalidades, trabajan de forma transversal en la formación en igualdad de género, abordando temas específicos y con actividades que incidan en la concienciación sobre las relaciones de desigualdad, en la eliminación de actitudes basadas en estereotipos de género, en la promoción de recursos de autoayuda y en aportar estrategias personales de cambios de conducta.

42H ENSEÑANZAS DE RÉGIMEN ESPECIAL

El objetivo del programa presupuestario 42H es ofrecer una formación cualificada en enseñanzas artísticas (música, danza, arte dramático, artes plásticas y diseño), enseñanzas de deportes y enseñanzas de idiomas, que capaciten al alumnado a integrarse en los distintos ámbitos profesionales de cada disciplina, incidiendo en el fomento de la igualdad efectiva de oportunidades entre las personas.



El Instituto Andaluz de Enseñanzas Artísticas Superiores, adscrito a la Consejería de Educación, Cultura y Deporte, continúa trabajando en la promoción de las Enseñanzas Artísticas Superiores, a través de los centros docentes dependientes o adscritos al mismo, garantizando las condiciones de calidad y contribuyendo a la mejora de la actividad cultural en Andalucía, bajo el principio de igualdad de oportunidades.

54C INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

El programa presupuestario 54C Innovación y Evaluación Educativa fija como prioridad la mejora del sistema educativo, facilitando para ello la modernización y el fomento de la innovación e investigación educativa del profesorado en los centros docentes de Andalucía, en relación con las necesidades y problemas actuales del sistema educativo andaluz.

Para el ejercicio 2015, entre las actuaciones previstas por el programa 54C se encuentra la incorporación de las TIC a la práctica docente así como a la gestión administrativa de los centros, utilizando internet como canal de distribución del conocimiento y como medio de comunicación que incide tanto en la conciliación familiar y laboral como en la mejora de los servicios públicos. Para ello, se dota a los centros docentes de los dispositivos de aula (DDA), para el uso individual del alumnado, y se pone en marcha el Servicio Integral de Atención Digital (SIAD), para gestionar las infraestructuras y los equipamientos tecnológicos de forma integral que permitirá ofrecer, de un modo más ágil, servicios de tramitación de incidencias, administración de recursos y soporte.

Por otra parte, la participación e implicación de las familias en el proceso educativo de sus hijos e hijas resulta trascendental para el buen éxito escolar de los mismos. Para ayudarles, se continúa con la Escuela de Familias, como un elemento de apoyo adicional para desarrollar su labor educativa en colaboración con los centros escolares. En el portal “Escuela de Familias” disponen de información, actividades formativas a distancia mediante la plataforma Moodle y de módulos formativos de autoformación así como acceso a buenas prácticas y experiencias diversas.

Además, la promoción de la igualdad de género en el ámbito educativo supone crear las condiciones necesarias para que la escuela potencie los aprendizajes y experiencias basadas en la equidad, en el respeto y la corresponsabilidad. En los centros educativos se utilizan distintas herramientas, como la figura del profesor o la profesora encargado de la educación en materia de género, las orientaciones y programas de los equipos de orientación, los asesores en los consejos escolares, la promoción de prácticas educativas igualitarias y el impulso de cambios en las relaciones de género, y se facilita el conocimiento de las diferencias entre sexos. Desde la Administración educativa se imparte formación al profesorado sobre coeducación, y se elaboran y publican guías y recursos para fomentar buenas prácticas en el Portal de Igualdad dirigido a la comunidad educativa.

Finalmente se fomenta una convivencia escolar basada en la tolerancia, en la convivencia pacífica y en la solidaridad, con una especial mención a los centros que han participado en la Red Andaluza “Escuela: Espacio de Paz”, que se ha convertido en la vanguardia de la comunidad educativa andaluza en la construcción, día a día, de una sociedad más justa y más participativa. También destaca el Portal de Convivencia, para divulgar los valores universales de la cultura de paz y dar a conocer los trabajos desarrollados por los centros docentes andaluces.

Se continúa por último con la colaboración institucional en materia de género con la difusión, por parte de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte, de las campañas del Instituto Andaluz de la Mujer, como son: “25 de Noviembre”, “Campaña del Juego y Juguete No sexista–No violento”, “Campaña 8 de Marzo” y “Campaña 28 de Mayo”. Todo ello en virtud del Convenio de Colaboración que mantienen ambas Instituciones; que ambas partes han acordado prorrogar este Convenio.

ÁREA DE CULTURA Y DEPORTE

En cuanto al impulso de la igualdad de género en el área de cultura y deporte de la Consejería, el artículo 56 de la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía señala que la Administración de la Junta de Andalucía promoverá la igualdad en la participación de las mujeres y los hombres en las actividades sociales, culturales, lúdicas y deportivas que se desarrollen en la Comunidad.

45B PLANIFICACIÓN Y TUTELA DEL PATRIMONIO CULTURAL

El programa 45B Planificación y Tutela del Patrimonio Cultural de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte tiene adscritos el Centro Andaluz de la Fotografía, la Filmoteca de Andalucía y tres servicios con gestión diferenciada: el Museo de Bellas Artes de Sevilla y los Conjuntos Arqueológicos de Antequera y Madinat al-Zahra.

Los objetivos de igualdad para el año 2015 del programa 45B son los siguientes:

- Promover las condiciones de igualdad en el desarrollo de las actividades profesionales vinculadas a la tutela, protección y conservación del patrimonio histórico.
- Promover y fomentar, en condiciones de igualdad, la realización de actividades arqueológicas que incidan en el dominio público arqueológico.
- Contribuir al incremento del papel de las mujeres en el desarrollo de la cultura y de sus procesos, mediante la realización de acciones de difusión del Museo de Bellas Artes de Sevilla, de los Conjuntos Arqueológicos de Antequera y Madinat al-Zahra, de la Filmoteca de Andalucía y del Centro Andaluz de la Fotografía, orientadas a corregir las desigualdades de género.
- Mejorar los conocimientos y las capacidades de profesionales de la cultura, incluso de carácter interadministrativo, mediante un programa de formación orientado al aumento de la calidad del servicio que las instituciones culturales prestan a la ciudadanía y a la equiparación de la presencia de hombres y mujeres en el ámbito de la cultura.

Para la consecución de los objetivos señalados, se desarrollarán diversas actuaciones en 2015:

- Continuar con la introducción de las cláusulas de género en los contratos y convenios formalizados por la Consejería de Educación, Cultura y Deporte como medida para asegurar la participación en condiciones de igualdad.



- Continuar con el diagnóstico del colectivo de los y las profesionales de la arqueología, para lo cual se ha modificado el sistema para la obtención de datos, cuantificando no sólo el número de intervenciones arqueológicas sino desagregando por sexo en el cómputo de las diferentes autorizaciones de actividades arqueológicas.
- Programar actividades y exposiciones, considerando la perspectiva de género en su diseño y teniendo a las mujeres como temática de la actividad o bien que las actividades sean desarrolladas por autoras femeninas. Estos instrumentos de divulgación aportan elementos e información histórica que permiten enmarcar el tema y promueven la reflexión crítica en la sociedad.
- Diseñar y programar cursos especializados de formación continua para el personal, funcionario y laboral, de las instituciones adscritas al programa 45B e incluso de otras administraciones, en particular, diputaciones y ayuntamientos.

45D MUSEOS, ESPACIOS CULTURALES, DIFUSIÓN Y PROMOCIÓN DEL ARTE

El programa 45D señala como objetivos de igualdad para el año 2015 los siguientes:

- Promover los valores de igualdad entre hombres y mujeres en las distintas manifestaciones culturales.
- Mejorar la divulgación, el fomento y la innovación en el ámbito del patrimonio histórico y de las instituciones museísticas y culturales de Andalucía y el impulso de jóvenes creadores y creadoras de Andalucía en condiciones de igualdad, mediante el desarrollo de nuevas metodologías.
- Continuar incrementando la presencia femenina en el Registro de la propiedad intelectual, para dar una mayor visualización a las mujeres autoras.
- Contribuir al incremento del papel de las mujeres en el desarrollo de la cultura y de sus procesos, mediante la realización de acciones de difusión de los museos y conjuntos culturales gestionados por la Consejería de Educación, Cultura y Deporte orientadas a corregir las desigualdades de género.
- Mejorar los conocimientos y las capacidades de profesionales de los museos y conjuntos culturales, mediante un programa de formación orientado al aumento de la calidad del servicio que las instituciones patrimoniales prestan a la ciudadanía y a la equiparación de la presencia de hombres y mujeres, en el ámbito de las competencias de la Consejería.

Para la consecución de los objetivos señalados, se desarrollarán diversas actuaciones durante el ejercicio 2015:

- Continuar impulsando una distribución territorial adecuada de la actividad cultural, con el fin de garantizar el acceso a la cultura de la ciudadanía andaluza respetando los principios de igualdad de oportunidades y de género.
- Al mismo tiempo, se tratará de afianzar los nuevos métodos de gestión que se han puesto en marcha para el fomento de los sectores de las artes escénicas, la música y el flamenco, potenciando aquellas actividades generadoras de empleo.

- Consolidar la actividad de las orquestas andaluzas participadas por la Junta de Andalucía, ofreciendo a la ciudadanía música de calidad con la mejor dirección e interpretación del panorama nacional e internacional. Asimismo, dichas orquestas continuarán su importante labor educativa, conformando en sus actividades un proyecto didáctico dirigido, principalmente, a las nuevas generaciones y garantizando el acceso a espectáculos de calidad en condiciones de igualdad para hombres y mujeres.
- Consolidar el funcionamiento de una sala expositiva que posibilite la promoción de jóvenes creadores y creadoras de Andalucía, tanto nacional como internacionalmente, apoyando a las nuevas promesas para dar a conocer su capacidad artística.
- Poner en valor los servicios del registro territorial de la propiedad intelectual, sobre obras, actuaciones y producciones originales protegidas por la Ley de Propiedad Intelectual, haciendo accesible a la ciudadanía el contenido de dichos registros respetando el principio de igualdad de género.
- Continuar desarrollando medidas específicas para lograr la incorporación de las obras producidas por las artistas al Registro de la Propiedad intelectual, teniendo en cuenta la presencia minoritaria de mujeres artistas con obras inscritas en el Registro, frente a las obras registradas por hombres.
- Introducir en la programación actividades y exposiciones temporales la perspectiva de género, centrándose en las mujeres como temática de la actividad o desarrollándose preferentemente por autoras.
- Programar cursos especializados de formación continua sectorial teniendo en cuenta la introducción de temas de género.

45E COOPERACIÓN E INSTITUCIONES CULTURALES

Al programa 45E Cooperación e Instituciones Culturales le corresponde impulsar las siguientes actuaciones:

- La elaboración y publicación de la producción estadística y cartográfica que se incluye en el Programa Estadístico y Cartográfico anual.
- La difusión y comunicación mediante el portal web institucional de la información de las áreas de cultura y deporte.
- La atención a la ciudadanía mediante los medios telemáticos en las áreas de cultura y deporte.
- Y por último, la difusión de las actividades culturales mediante la agenda cultural.

Los objetivos de igualdad previstos por el programa para el año 2015 son los siguientes:

- Promover el acceso, en igualdad de condiciones, a los contenidos del portal web institucional y a la agenda cultural.
- E incorporar la perspectiva de género en las operaciones y explotaciones estadísticas de la Consejería en materia de cultura y deporte.



45H INDUSTRIAS CREATIVAS Y DEL LIBRO

La Dirección General de Industrias Creativas y del Libro, ejecutando los créditos del programa 45H, trabaja en la detección y la prevención de posibles desigualdades de género, fomentando la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las actividades propias de este ámbito.

En cuanto al ejercicio 2015, los objetivos de igualdad previstos son los siguientes:

- Continuar trabajando en la detección de posibles brechas de género en las PYMES creativas andaluzas.
- Contribuir al incremento del papel de las mujeres en el desarrollo y la promoción de la cultura, mediante la realización de programas (talleres, exposiciones, actividades didácticas) que incluyan la dimensión de género, o bien promocionando que la temática de la actividad verse sobre mujeres o que la actividad sea desarrollada por autoras.

Para la consecución de los objetivos señalados, se desarrollarán diversas actuaciones en 2015:

- Continuar con el análisis que se lleva a cabo en la Dirección General de Industrias Creativas y del Libro de la posición de las mujeres en las PYMES creativas. Asimismo se seguirán evaluando las actuaciones que se implantan en las empresas para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres, mediante el resultado de la valoración de los proyectos que han concurrido a la línea de apoyo a empresas culturales y creativas andaluzas para el fomento de la competitividad, modernización e internacionalización.
- Se fomentará la presencia femenina, mediante el incremento de su participación como ponentes, conferenciantes o participantes, y en la programación de actividades y exposiciones de los archivos, bibliotecas y centros de documentación, integrando la perspectiva de género (visitas guiadas, conferencias, cursos, mesas redondas, etc.).
- Continuar con el Taller de mujeres compositoras. Para 2015 está previsto editar las partituras para violín de las compositoras (edición electrónica accesible desde la Biblioteca Virtual de Andalucía).
- Celebrar un nuevo encuentro de mujeres compositoras en el Festival de Música española de Cádiz, en la segunda quincena de noviembre de 2015.
- Realizar diversos talleres de igualdad de género que organizan conjuntamente la Biblioteca de Andalucía y la Biblioteca Provincial de Granada, dirigidos a escolares.
- Continuar el desarrollo de los “centros de interés” en la mayor parte de las Bibliotecas Públicas, donde la temática está centrada en cuestiones tan diversas como el papel de las mujeres en el arte, en la literatura, la conciliación de vida familiar y vida laboral; la discriminación sexual; la querrela de las mujeres, etc. En muchas bibliotecas de Andalucía hay un espacio visible destinado a la difusión de esta materia, mediante la exposición de diversos materiales tanto audiovisuales como libros, revistas, publicaciones periódicas, etc.

- Continuar incluyendo en la programación anual para el año 2015 de las Bibliotecas Públicas de Andalucía actividades de extensión bibliotecaria centradas en las mujeres como, por ejemplo, conferencias, presentaciones de libros, exposiciones, ciclos de cine, especialmente, en los actos de celebración del Día Internacional de la Mujer o el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.

45J PATRIMONIO HISTÓRICO

El Instituto Andaluz del Patrimonio Histórico (IAPH) de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte, que nació en el marco del primer Plan General de Bienes Culturales de la Junta de Andalucía, para ayudar al desarrollo de las políticas de patrimonio cultural en la Comunidad Autónoma, ha cumplido 25 años. Durante este tiempo, la institución se ha ido consolidando como un centro especializado de referencia en el ámbito patrimonial y cultural, tanto en la esfera regional como nacional e internacional.

El IAPH se ha adaptado, en sus distintas etapas, a las demandas de un nuevo concepto de patrimonio, más amplio y transversal, y a los cambios tecnológicos y sociales. Desde hace varios años, la institución tiene en consideración, en el ámbito de sus funciones, la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Los objetivos de igualdad que el programa 45J tiene programados para el año 2015 son los siguientes:

- Promover el papel protagonista de las mujeres en el marco de la investigación y salvaguarda del patrimonio inmaterial de Andalucía.
- Promover y facilitar las condiciones de igualdad necesarias para la formación del sector profesional del patrimonio cultural.

Para la consecución de los objetivos, se desarrollarán diversas actuaciones durante el ejercicio 2015:

- Desarrollar el Plan de fomento de doctoras en patrimonio. En el seno del Instituto Andaluz del Patrimonio Histórico, organización representativa del sector profesional del patrimonio cultural, la presencia de mujeres supera ampliamente a la de los hombres. Como centro de investigación cuenta con 32 mujeres investigadoras. Gracias a la implantación de un plan de fomento del doctorado, es objetivo del Instituto ampliar el número de mujeres doctoras en la institución, para impulso de la investigación, aumento del conocimiento y proyección de la capacidad innovadora.
- Mantener el porcentaje de profesoras en los programas de formación especializada en patrimonio. Según datos de la última anualidad, el plan de formación del Instituto Andaluz del Patrimonio Histórico contabilizó un número de docentes mujeres un 36% superior al número de docentes hombres. Entre las actuaciones en materia de formación, el IAPH continúa trabajando en equilibrar la presencia de profesoras en la docencia.
- Mantener el porcentaje de alumnas en los programas de formación especializada en patrimonio. De igual forma se espera mantener el porcentaje de alumnas, tradicionalmente superior al de alumnos.



- Mantener el porcentaje de mujeres atendidas en los programas de visitas técnicas del IAPH. Según datos de anteriores anualidades, el 55% del público especializado que ha disfrutado del programa de visitas técnicas del IAPH son mujeres. Para 2015, el Instituto seguirá ofertando actividades para el público más especializado y para mantener este porcentaje de equilibrio de género.
- Promover la perspectiva de género en los programas de formación especializada en patrimonio. En este sentido, el IAPH se propone promover entre el profesorado la integración de la perspectiva de género en la materia que imparte.
- Consolidar la integración de género en el Servicio de Orientación Profesional en Patrimonio Cultural. Por un lado, se persigue mantener el elevado porcentaje de mujeres usuarias del Servicio de Orientación Profesional en Patrimonio Cultural del IAPH, tal como viene ocurriendo en los pasados años, que representan un 59%. Por otro, fomentar el conocimiento de aquellas habilidades personales de las mujeres, con titulación en el ámbito de Humanidades, para encauzar sus objetivos profesionales hacia el autoempleo.
- Avanzar en la igualdad de género en las publicaciones del IAPH, para ello se propone equilibrar el número de contribuciones de las mujeres autoras y su presencia en los comités científicos editoriales. También se prevé actualizar las normas de estilo en lo referente al lenguaje no sexista y exigir su cumplimiento.

46A INFRAESTRUCTURAS, CENTROS Y ORDENACIÓN DEPORTIVA

La Secretaría General para el Deporte gestiona las competencias atribuidas en materia de infraestructuras y centros deportivos a través de los créditos consignados en este programa presupuestario.

El objetivo de igualdad para el año 2015 del programa 46A Infraestructuras, Centros y Ordenación Deportiva es contribuir de manera relevante a la vertebración del sistema deportivo andaluz mediante la construcción de espacios deportivos y la dotación de instalaciones que acerquen el deporte a la globalidad de la población andaluza.

La gran mayoría de los fondos del programa 46A están constituidos por créditos destinados a la construcción, ampliación y mejora de las instalaciones deportivas de Andalucía, así como el equipamiento deportivo de las mismas.

Como en los últimos ejercicios, las actuaciones previstas para 2015 se concretan en la culminación y finalización de los compromisos vigentes derivados de los correspondientes convenios de colaboración celebrados anteriormente.

46B ACTIVIDADES Y PROMOCIÓN DEL DEPORTE

Uno de los objetivos prioritarios del programa 46B Actividades y Promoción del Deporte es el fomento de la práctica deportiva entre todos los colectivos de la población andaluza, con especial incidencia en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en la participación en programas y competiciones de carácter deportivo.

Los objetivos de igualdad para el año 2015 son los siguientes:

- Promocionar la práctica del deporte organizada en los clubes y equipos masculinos, femeninos y mixtos, para así alcanzar niveles de excelencia, prestando especial atención a los deportes en los que la participación de equipos femeninos y mixtos es minoritaria.
- Visibilizar la participación de las mujeres en las asociaciones deportivas y singularmente en las federaciones deportivas andaluzas.
- Fomentar valores de igualdad en la práctica deportiva, en general, y especialmente en el deporte escolar.
- Promover en la práctica del deporte de rendimiento condiciones de igualdad, tanto en el acceso como en su desarrollo.

Para la consecución de los objetivos se desarrollarán diversas actuaciones en 2015:

- Apoyo a la práctica deportiva de clubes y equipos deportivos a través del programa Estrella Élite, mediante el patrocinio de los equipos y clubes que participan en competiciones nacionales y autonómicas de las ligas nacionales más importantes. Con este programa no solo se está favoreciendo la participación de los equipos y clubes andaluces sino que se ha aumentado el número de equipos y clubes femeninos.
- Continuar con las líneas de subvenciones para el Fomento de la Organización y Gestión de las Federaciones Deportivas Andaluzas (FOGF) y para Tecnificación y Rendimiento Deportivo (TRD). Estas líneas de subvenciones incluyen, en el trámite de valoración de los proyectos presentados, la perspectiva de género.
- Respecto al deporte en edad escolar, se tiene previsto continuar con lo establecido en el Plan de Deporte en Edad Escolar para la celebración de encuentros deportivos en las categorías prebenjamín, benjamín y alevín, en las que además se tiene en cuenta la composición paritaria de los equipos.

13.31 AGENCIA ANDALUZA DE EVALUACIÓN EDUCATIVA

54C INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

La Agencia continúa trabajando en la obtención de información sobre la realidad educativa mediante un sistema de evaluación integral y participativo. Con ello se pretende poner al servicio del profesorado andaluz, de los equipos directivos, de las familias y de la Administración Educativa datos sobre el estado de nuestro sistema educativo para que sean útiles para la toma de decisiones oportunas que mejoren los resultados de aprendizaje del alumnado andaluz y la calidad del sistema educativo.



Entre las líneas de actuación en materia de igualdad de género destacan:

- La mejora del conocimiento de las diferencias entre niñas y niños, hombres y mujeres, para evitar y corregir desigualdades.
- La evaluación de las prácticas educativas correctoras de estereotipos de dominación y dependencia.
- El fomento del cambio de las relaciones de género.
- La corrección del desequilibrio existente entre profesoras y profesores en actividades y responsabilidades escolares.
- La exigencia, en el ámbito de la contratación administrativa, ante cualquier contratación de servicios y suministros del cumplimiento del Plan de Igualdad, según lo previsto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Además, el establecimiento de las cláusulas de preferencia y de igualdad, en la adjudicación de los contratos públicos, para empresas que tengan la marca de “excelencia en igualdad”, una vez que se produzca el desarrollo reglamentario de la misma.
- El impulso en la gestión de personal de las actuaciones que faciliten la conciliación familiar en el ámbito laboral.
- La culminación de la puesta en marcha de la Unidad de Género en la Agencia.
- La aplicación del principio de mérito y capacidad, e impulso de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos de la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa.
- La incorporación de forma sistemática de la variable sexo en las estadísticas, estudios, informes, investigaciones y encuestas que se lleven a cabo desde la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa, a través de la adaptación de los distintos sistemas de información y registro, o recogida de datos.

Así, en la evaluación del alumnado a través de las pruebas ESCALA, PISA Y PIRLS, entre otras, se tendrá en cuenta que el alumnado será evaluado con datos de participación desagregados por sexo.

- La elaboración de la Carta de Servicios de la Agencia teniendo en cuenta el mandato de los Estatutos de la Agencia relativo a la promoción de la igualdad y la transversalidad de género en la labor de la Agencia.
- La potenciación de la generación de contenidos en la web que pongan en valor la igualdad de género.

13.33 PATRONATO DE LA ALHAMBRA Y GENERALIFE

45F TUTELA DEL CONJUNTO MONUMENTAL DE LA ALHAMBRA Y GENERALIFE

Para el ejercicio 2015, los objetivos de igualdad previstos por el programa 45F son los siguientes:

- Hacer efectivo el derecho de la ciudadanía a acceder en condiciones de igualdad al disfrute del Patrimonio Histórico y de los eventos culturales que se celebren en el Conjunto Monumental, promoviendo la igualdad de trato y oportunidades en el conjunto de las actividades de su competencia.
- Promover el uso de un lenguaje no sexista y evitar el sexismo en la imagen pública en los protocolos de actuación que componen el sistema de gestión por procesos del Patronato de la Alhambra y Generalife.
- Interpretar los datos estadísticos e investigaciones teniendo en cuenta el enfoque de género.
- Promover la transversalidad de género e igualdad de empleo.

Para la consecución de los objetivos se desarrollarán diversas actuaciones en 2015:

- Actualmente el Patronato de la Alhambra y Generalife trabaja en la implementación del Plan Director de la Alhambra. Dicho plan es un documento estratégico para el organismo, cuyo horizonte temporal llega hasta 2015. En este Plan, y concretamente en su línea estratégica 2, tienen cabida todas las políticas en materia de igualdad de género, de tal modo que se va a seguir trabajando en la consecución de modelos que acerquen el legado cultural del Monumento de forma especializada y con un enfoque de género. Para ello se continuarán los programas especializados, como visita guiada por especialistas que versa sobre “La mujer y la Alhambra” o el itinerario de las mujeres.

Por otro lado, se va a continuar trabajando en la comercialización específica de visitas al Monumento a colectivos, como asociaciones de mujeres, o al personal del Instituto Andaluz de la Mujer, prestando especial atención a aquellas asociaciones o instituciones que, por motivos geográficos, tengan más dificultades en la gestión y acceso al Monumento.

- Estudio y modificación de la redacción de todos los protocolos de actuación que componen el sistema de gestión por procesos. En este sentido, se continuará con el uso de términos neutros (tales como ciudadanía, jefatura) que no permitan hacer ninguna interpretación sexista de los mismos. Además, el actual plan de señalización se ha realizado considerando la perspectiva de género.
- En lo referente a la imagen pública del Monumento, desde el departamento de comercialización, se van a ofrecer descuentos especiales destinados a que organizaciones y asociaciones de fin social o cultural puedan acceder en igualdad de oportunidades a los programas y visitas al Monumento.



- En lo relativo a los estudios y análisis de los que anualmente se publican resultados se tendrá en cuenta la dimensión de género, diferenciando, además, entre hombres y mujeres. En el análisis final de los datos, se extrapolarán las conclusiones teniendo en cuenta dicha perspectiva.

Esta tendencia se verá reflejada en los estudios de público: estudio de satisfacción de visitantes, estudio de satisfacción de las personas usuarias del archivo, biblioteca y museo de la Alhambra, estudio de impacto económico de las visitas públicas en la ciudad de Granada y estudio de impacto de las visitas en la conservación del Monumento.

- En materia de contratación, se continuará incluyendo cláusulas de igualdad para los casos en que dos o más proposiciones sean valoradas de la misma forma. Igualmente, el Patronato seguirá velando por las situaciones laborales y contractuales del personal de las empresas que prestan servicios en esta Agencia Administrativa, facilitando y promoviendo la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Sobre los procedimientos de selección de personal propio (bien funcionario o bien laboral), el Patronato va a dotarlos de mecanismos para garantizar la mayor objetividad y la igualdad de oportunidades.

13.34 CENTRO ANDALUZ DE ARTE CONTEMPORÁNEO

45G PROMOCIÓN Y FOMENTO DEL ARTE CONTEMPORÁNEO

Dentro del programa presupuestario 45G, Promoción y Fomento del Arte Contemporáneo, el Centro Andaluz de Arte Contemporáneo, como en años anteriores, continúa prestando una atención especial a la política de género en el desarrollo de todas las actuaciones previstas.

Los objetivos de igualdad para el año 2015 son los siguientes:

- Visibilizar las aportaciones de las mujeres en el arte contemporáneo.
- Contribuir a la corrección de las desigualdades de género y las causas de exclusión social mediante el desarrollo de actividades y programas didácticos, tanto para el público general como para el público de edad escolar.

Para la consecución de los objetivos se desarrollarán diversas actuaciones en 2015:

- Actuaciones en favor de la conciliación de la vida laboral y personal de las personas trabajadoras del Centro.
- Actividades y exposiciones en las que el centro de interés sean las mujeres en el arte contemporáneo. Se continúa así con una programación en la que las mujeres adquieren un papel fundamental, como lo demuestra el gran número de exposiciones de autoras que se realizan en el Centro.

- Durante el año 2014 el Centro Andaluz de Arte Contemporáneo ha continuado desarrollando el denominado Proyecto BUHO, dirigido al público en general. Este proyecto incluye la participación de niños y niñas de edades comprendidas entre los 3 y 12 años en talleres de formación cultural. Las actividades tienen lugar entre las 8 y las 15 horas, todos los días laborables, facilitando con ello la conciliación de la vida laboral y familiar de la ciudadanía andaluza.

Asimismo se tiene previsto continuar con los programas didácticos dirigidos tanto a alumnos y alumnas de primaria y secundaria, como a familias y público en general, prestando especial atención a los grupos en riesgo de exclusión social.

- Por último, en el año 2015 se celebrará también en el CAAC la undécima edición de los “Encuentros Internacionales de Arte y Género”.



14.00 CONSEJERÍA DE JUSTICIA E INTERIOR

Los objetivos de igualdad de género de la Consejería de Justicia e Interior para 2015, responden a los cuatro grandes ámbitos competenciales: el de la Justicia (programas 14B y 31N); el de la Seguridad (22B); el de Protección contra la Violencia de Género (31T) y el de Coordinación de las Políticas Migratorias (31J), a los que sirve de soporte el de Dirección y Servicios Generales (14A).

A partir del análisis de la situación de desigualdad en sus respectivos ámbitos, así como de la ausencia de una visión de género en los sistemas de información y gestión, se han propuesto objetivos y actuaciones concretas para ir avanzando en la integración de la igualdad en todas las políticas de la Consejería.

Uno de los objetivos que se mantiene y que es transversal a todos los programas, es el de mejorar la información disponible. En ese sentido, se están adecuando todos los registros administrativos, para obtener estadísticas útiles para el análisis de género.

Otro de los objetivos presentes en todos los programas, es el de lograr la sensibilización y formación en materia de igualdad de género. Así, se plantean líneas de actuación con el personal y los agentes que intervienen, tanto en el ámbito de la justicia y de la seguridad, como en relación con la población inmigrante.

14A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE JUSTICIA E INTERIOR

Este programa sirve de soporte para la organización y funcionamiento de las unidades y servicios de la Consejería y cuenta con la Unidad de Igualdad de Género, cuyo objetivo general para 2015 es impulsar, coordinar e implementar la igualdad de género en la planificación, gestión y evaluación de las políticas desarrolladas por la Consejería y en su cultura organizativa. Para ello, asesora a todos los órganos de la Consejería en relación con la integración de la igualdad de género y la elaboración y aplicación de las políticas de igualdad.

Uno de los objetivos específicos para el ejercicio 2015 es la inclusión de cláusulas de igualdad en los contratos, convenios y subvenciones que promuevan los centros directivos de la Consejería. Para ello, se van a proponer una serie de cambios en los pliegos de cláusulas administrativas particulares para la contratación de servicios, obras y suministros, recogidos en el documento elaborado por el grupo de trabajo constituido al efecto. Asimismo, producto también del grupo de trabajo, se van a difundir orientaciones prácticas para facilitar la inclusión de medidas de igualdad en los pliegos de cláusulas administrativas y de prescripciones técnicas, así como en las condiciones de ejecución de los contratos.

Otra de las líneas de trabajo para 2015, en relación con la identificación de las desigualdades existentes en los ámbitos relacionados con las competencias de la Consejería, y la adopción de medidas de fomento de la igualdad, es el estudio de la situación y desarrollo profesional de hombres y mujeres en las policías locales andaluzas y la propuesta de medidas para la reducción de las brechas de género identificadas.

Junto a estos objetivos, se mantiene el de contar con los preceptivos informes de impacto de género, en todos los expedientes de elaboración de normativa de la Consejería y tomar en consideración las observaciones efectuadas por la Unidad de Igualdad de Género, mejorando los conocimientos y habilidades necesarias para la elaboración de los informes por parte de los centros directivos.

Asimismo, seguiremos asegurando la participación de mujeres y hombres en la formación continua, como elemento de desarrollo personal y profesional y fomentando la formación del personal en materia de igualdad, así como incidiendo en la adecuación de los registros administrativos, en el uso no sexista del lenguaje y en un tratamiento de la imagen que fomente la igualdad de género.

14B ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

El programa presupuestario 14B está vinculado actualmente con la modernización de los Institutos de Medicina Legal, la Asistencia Jurídica Gratuita y la formación de profesionales de la Judicatura, Magistratura, Fiscalía y Secretarías Judiciales.

A través de este programa presupuestario, el objetivo es seguir potenciando las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género (UVIVG) de los Institutos de Medicina Legal de la Comunidad Autónoma de Andalucía, continuando con la formación y especialización del personal médico forense, de los y las profesionales de la psicología y del trabajo social que forman parte de las mismas, en colaboración con otras instituciones y organismos. Del mismo modo, se garantiza una valoración integral de las mujeres víctimas de la violencia de género que permita abordar cuestiones relativas a la existencia o no de lesiones físicas y psíquicas, medidas terapéuticas necesarias, existencia de estrés psicosocial y repercusión sobre menores.

Tras los Foros Provinciales sobre las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género celebrados durante el ejercicio 2014, en los que se ha valorado la utilidad y eficacia del recurso por parte de Juzgados con competencia en violencia de género y Fiscalías Delegadas de violencia, se ha puesto de manifiesto la necesidad de adoptar una serie de medidas que garanticen que todas las víctimas tendrán derecho en condiciones de igualdad al recurso con independencia de su lugar de residencia. Se ha constatado que existe una mayor inasistencia a las UVIVG entre las víctimas de partidos judiciales con respecto a la capital de provincia en que se ubican las mismas. El traslado desde su lugar de residencia a la UVIVG supone en muchas ocasiones un problema añadido a las mujeres en estado de vulnerabilidad por lo que se deben acometer medidas que faciliten su valoración por el equipo multidisciplinar de la UVIVG en sus instalaciones o en instalaciones apropiadas del partido judicial.

En el marco normativo de la asistencia jurídica gratuita, tanto a nivel estatal como autonómico, se ha de resaltar la integración de la perspectiva de género, enfocada en los tres colectivos que intervienen en este servicio público, como son:

- Las personas atendidas y beneficiarias del derecho de asistencia jurídica gratuita.
- Los y las profesionales que prestan el servicio de asistencia jurídica gratuita.
- Las personas que integran los órganos de participación y decisorios en materia de justicia gratuita.



Por lo que se refiere a las personas atendidas y beneficiarias, es de destacar la especial atención que en la regulación del procedimiento de reconocimiento del derecho a la asistencia jurídica gratuita se hace en los casos de violencia de género, recogándose una serie de medidas específicas en su tramitación como son:

En estos supuestos, una misma dirección letrada asumirá la defensa de la víctima.

- En todo caso se garantizará la defensa jurídica, gratuita y especializada de forma inmediata a todas las víctimas de violencia de género que lo soliciten, sin perjuicio de que si no se les reconoce con posterioridad el derecho a la asistencia jurídica gratuita, éstas deberán abonar al abogado o abogada los honorarios devengados por su intervención.
- Los Colegios de Abogados, cuando exijan para el ejercicio del turno de oficio cursos de especialización, asegurarán una formación específica que coadyuve al ejercicio profesional de una defensa eficaz en materia de violencia de género.
- Se establece la posibilidad del acceso a la libre elección de abogado o abogada para las víctimas de violencia de género que cumplan los requisitos para obtener el reconocimiento del derecho a la asistencia jurídica gratuita.

En el marco normativo estatal, con la reciente modificación de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de asistencia jurídica gratuita a través del Real Decreto Ley 3/2013, de 22 de febrero, por el que se modifica el régimen de las tasas en el ámbito de la Administración Pública y el sistema de asistencia jurídica gratuita, como norma básica que es de aplicación a la Comunidad Autónoma de Andalucía, se aumenta el interés por afianzar el tratamiento especial regulado para reconocer el derecho a las víctimas de violencia de género, incidiendo de manera especial en la exención a las mismas del requisito de acreditar la insuficiencia de recursos económicos para obtener dicho beneficio, en el procedimiento de reconocimiento del derecho.

En cuanto a la identificación y análisis del contexto social de partida de las personas que pueden ser atendidas y beneficiarias de la asistencia jurídica gratuita en Andalucía, hay que señalar que persisten las dificultades en la obtención de los indicadores de género. No obstante, con la puesta en marcha de una nueva aplicación informática, tanto para la gestión de los procedimientos de reconocimiento del derecho, como del pago de los servicios de asistencia jurídica gratuita, se obtendrán los datos desagregados e indicadores de género en el ejercicio 2015.

En estos momentos, de los datos suministrados por los distintos colegios profesionales de la abogacía durante el ejercicio 2013, sólo se pueden desagregar por sexo los referidos a las asistencias prestadas en el turno de guardia. Así, de las 174.002 personas atendidas en guardias en 2013, más de un 78% han sido hombres.

En cuanto a quienes prestan los servicios de asistencia jurídica, aunque aún no disponemos de los datos desagregados por sexo, de acuerdo con el VIII Informe del Observatorio de la Justicia Gratuita, en los datos de 2013, de un total de 41.070 personas colegiadas, las ejercientes ascienden a 19.423. Están adscritas en los distintos turnos como se indica a continuación:

Cuadro 5.2.2. Personal colegiado que presta servicios de asistencia jurídica gratuita a víctimas de violencia de género según sexo. Año 2013

	Hombres	Mujeres	Total
TURNO DE OFICIO	4.867 (58%)	3.548 (42%)	8.415
TURNO DE GUARDIA	4.219 (57%)	3.231 (43%)	7.450
TURNO ESPECIALIZADO DE VIOLENCIA DE GENERO	1.712 (48%)	1.846 (52%)	3.558

Fuente: VIII Informe del Observatorio de Justicia Gratuita Abogacía Española. Editorial La Ley.

Por último, en cuanto al colectivo de personas que integran los órganos colegiados, tanto para el reconocimiento del derecho en la Comisión de Asistencia Jurídica Gratuita, como en las Comisiones Mixtas entre la Administración de la Junta de Andalucía y los Consejos Andaluces de Abogados y de Procuradores de los Tribunales, como órgano permanente de comunicación, hay que destacar la especial atención en cuanto a su regulación normativa, en el tratamiento especializado de la igualdad de género, recogiendo en el texto normativo la paridad, para garantizar la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en Andalucía, con una representación equilibrada de ambos sexos en dichos órganos colegiados

En el ámbito de la formación de profesionales de la Carrera Judicial y Fiscal, es destacable el compromiso por parte de la Secretaria General para la Justicia de contribuir al logro de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a través de la organización de cursos de formación, procurando introducir la materia de violencia de género en las actividades formativas, así como la representación equilibrada de hombres y mujeres en la selección de las personas que vayan a intervenir como asistentes, ponentes y en la dirección de las acciones formativas.

Asimismo, se procurará elevar en las Comisiones de Seguimiento de los convenios de formación suscritos con el Consejo General del Poder Judicial y el Ministerio Fiscal la posibilidad de introducir en los planes de formación una acción formativa sobre el uso del lenguaje no sexista en las resoluciones judiciales.

22B INTERIOR, EMERGENCIAS Y PROTECCIÓN CIVIL

La Dirección General de Interior, Emergencias y Protección Civil, se plantea objetivos de igualdad en cada uno de sus ámbitos competenciales, siendo la formación a las personas que actúan en situaciones de violencia de género, uno de los objetivos prioritarios en el desarrollo de sus competencias.

Además de las funciones establecidas en la Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales, se proporciona formación en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía (ESPa) a policías locales, bomberos/as, voluntariado de protección civil, a la Unidad del Cuerpo Nacional de Policía adscrita a la Comunidad Autónoma de Andalucía, a los Cuerpos de la Policía Local, al personal de los Servicios de Prevención y Extinción de Incendios y Salvamento y al personal de Emergencias. En cuanto a la Unidad del Cuerpo



Nacional de Policía adscrita a la Comunidad Autónoma de Andalucía (UPA), se determinan las actuaciones en prevención y protección de menores, mujeres y familias.

Se incluirá la perspectiva de género en el funcionamiento de la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía (ESPA) y se implantará la igualdad de género en sus manuales de estilo. Para el ejercicio 2015 se prevé que se impartan, entre cursos propios y concertados, un total de 127 acciones formativas, de las que se beneficiarán 6.240 personas de los colectivos de Policía Local y de la Unidad del Cuerpo Nacional de Policía adscrita a la Comunidad Autónoma de Andalucía, personal del cuerpo de bomberos y colectivos tanto profesionales como de voluntariado de protección civil. Como es lógico, todavía no se sabe cuál será el alumnado en concreto, y por tanto, su distribución por sexo, pero la ESPA se ha marcado como objetivo que el Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres aumente en un 30%. Este objetivo no es fácil de alcanzar, ya que las plantillas de estos colectivos, sobre todo, de policías locales y bomberos, se encuentran muy desequilibradas, en el sentido de que son mayoritarios los hombres sobre las mujeres. Se trata de plantillas para cuya selección son competentes las Corporaciones Locales, por lo que la Junta de Andalucía no puede incidir directamente en el aumento del número de mujeres policía local y bomberas.

Se realizarán programas de formación, seminarios y conferencias que incluyan cuestiones relacionadas con la violencia de género. Se persistirá, como en el ejercicio anterior, en la protección y seguridad de las mujeres víctimas y sus hijos e hijas, mediante la formación, especialización y coordinación interadministrativa en el ámbito de las competencias autonómicas.

En el marco de esta política, se está realizando un estudio sobre el desarrollo profesional de mujeres y hombres en la policía local, para conocer su situación actual, sus motivaciones y expectativas. Con este estudio, podremos identificar las brechas de género en las policías locales y establecer un plan de actuación para eliminarlas o reducirlas al máximo.

Asimismo, una vez dispongamos de los resultados, se prevé la organización de unas jornadas de difusión y sensibilización con todos los agentes implicados.

En materia de espectáculos públicos y animales de compañía, se continuará el Plan de Vigilancia e Inspección de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas, realizando campañas específicas de vigilancia y control para la integración de la perspectiva de género en este ámbito. No solamente se actuará en este área, sino también, en cumplimiento de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, de promoción de la igualdad de género en Andalucía, se tratará de evitar toda discriminación directa o indirecta por razón de género, en el derecho de admisión en locales públicos.

También se incrementarán las actuaciones de control para evitar la utilización de publicidad y reclamos para atraer clientela a locales destinados a espectáculos públicos y actividades recreativas, que vulneren la prohibición de discriminar en el acceso a dichos locales por razón de sexo, especialmente en salas de fiestas y discotecas, cuya inspección corresponda a la Administración Autonómica.

Respecto a la Subdirección de Emergencias y Protección Civil, se tendrán en cuenta la red de centros del sistema de emergencias 112, número de redes relacionadas con el teléfono 112 dentro del sistema de gestión de emergencias de Andalucía y el número total de planes de emergencia territoriales o especiales.

Con carácter general, esta Dirección General adopta de manera sistemática, e integrada en sus procedimientos, las siguientes medidas:

- Referencias al marco normativo y programático en materia de igualdad. En la creación normativa, con independencia del rango de la norma que se quiera aprobar, se incorporará, la siguiente mención: “Por último, resaltar que esta norma (Orden, Decreto, Ley...) incorporará el objetivo transversal de fomentar la igualdad de género, a fin de producir un efecto positivo y equitativo en las personas, mujeres y hombres, implicadas en la gestión de los mismos”.
- Por otra parte, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4, apartado 10, y en el artículo 9 de la Ley para la promoción de igualdad de género en Andalucía sobre el lenguaje no sexista y la imagen pública, y en la Instrucción de 16 de marzo de 2005, de la Comisión General de Viceconsejeros y Viceconsejeras, se evitará el uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía.
- Se tendrá en cuenta el cumplimiento de no discriminación por razón de sexo en aquellas campañas de información y divulgación que se lleven a cabo de acuerdo con los artículos 4.10 y 57 de la Ley para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, lo cual implica que se especificará que el lenguaje verbal y escrito utilizado en las campañas divulgativas de información habrán de respetar el principio de igualdad de género y no reproducir sesgos sexistas. Por ejemplo, en las campañas que puedan celebrarse en relación con Emergencias 112 Andalucía.
- Se ha incluido la variable sexo en herramientas informáticas que se utilizan para los estudios sobre espectáculos públicos, actividades recreativas, espectáculos taurinos y animales de compañía. Esto, aplicado al mundo taurino, permite conocer la realidad de la representación de hombres y mujeres entre los y las profesionales y autoridades de sus espectáculos; y aplicado a los animales de compañía sobre los propietarios y las propietarias de estos.
- De acuerdo con el artículo 11 de la misma Ley, se deberá garantizar la representación equilibrada de hombres y mujeres tanto en el nombramiento de nuestros órganos directivos como en la composición de los órganos colegiados.

Con estas medidas se procura que el programa presupuestario tenga un impacto positivo integrando el principio de igualdad de forma transversal, y desarrollando las medidas compensatorias necesarias para reducir y eliminar las desigualdades existentes. Esto quiere decir que se contribuirá a equilibrar o acortar las desigualdades entre mujeres y hombres en el terreno de intervención.



31J COORDINACIÓN DE POLÍTICAS MIGRATORIAS

El Decreto 148/2012, de 5 de junio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Justicia e Interior, recoge en su artículo 11 las competencias de la Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias, entre las que se encuentran las funciones de impulso y coordinación de las políticas públicas de las distintas Consejerías en atención a las consecuencias sociales de la realidad migratoria, la coordinación de las actuaciones que al respecto se aborden en los ámbitos sanitarios, social, cultural, educativo y en cualquier otro ámbito de intervención sobre la realidad migratoria y el estudio de la evolución de la migración como realidad social. Además, esta Dirección General es responsable de la planificación de la actuación de la Administración de la Junta de Andalucía al respecto y la evaluación permanente de sus resultados, la coordinación de las actuaciones y las relaciones con otras administraciones públicas en lo referente a la incidencia de la realidad migratoria, y el fomento de la convivencia social, cultural y religiosa de todas las personas en Andalucía, respetando su diversidad y favoreciendo las relaciones interculturales.

De la población empadronada española en Andalucía el 49,2% son hombres y el 50,8% son mujeres, datos similares a los del resto de España (48,9% y 51,1% respectivamente). Los datos del Padrón de Habitantes, a 1 de enero de 2014, muestran proporciones similares en la relación entre la población extranjera en Andalucía y en España, correspondiendo el 51,2% de la población extranjera en Andalucía a hombres y el 48,8% a mujeres (51,2% y 48,8% respectivamente, para el resto de España).

El equilibrio entre el porcentaje de hombres y mujeres extranjeros no se mantiene en todos los casos cuando se analizan los grandes grupos de procedencia. Mientras que en el caso de los ciudadanos procedentes de la UE la proporción es prácticamente del 50%, con una ligera ventaja del porcentaje de mujeres, en el caso de la población europea no comunitaria, las mujeres representan el 64,5% de la misma.

Continuando con la procedencia por continentes, también se destacan diferencias muy notables entre las personas africanas y las sudamericanas. La feminización de la población procedente de América Latina es notoria, pues las mujeres alcanzan el 57,4%, mientras que las mujeres africanas sólo suponen el 37,4%. En relación con las personas extranjeras de Asia, el porcentaje de mujeres también es inferior al de los hombres, pues alcanzan sólo el 45,5%.

Las mujeres inmigrantes continúan sufriendo una doble discriminación, tanto por su condición de extranjera, como por su condición de mujer, y siguen asumiendo en un gran porcentaje la realización del proyecto migratorio en solitario, dejando a cónyuges, hijos e hijas en el país de origen, para ser ellas la pieza de la subsistencia común, con la esperanza de una nueva y mejor vida. Las mujeres, en estos casos, son protagonistas del proyecto migratorio, responsables últimas del envío de remesas, del mantenimiento y futuro económico del grupo doméstico en el país de origen y promotoras de los procesos de reagrupación familiar.

Éstas conforman un conjunto poco visible, invisibilidad derivada en numerosas ocasiones, además de por la propia condición de mujer, por las posibles situaciones de irregularidad, o por su dedicación a trabajos de fácil ocultación y de máxima reserva por ser actividades económicas fuertemente desreguladas y relacionadas con el ámbito privado.

Los objetivos previstos por la Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias en materia de género para la anualidad 2015 son los siguientes:

- Avanzar en la integración, participación y promoción de las mujeres inmigrantes en Andalucía.
- Mejorar la formación de la población femenina de origen extranjero.
- Profundizar en el conocimiento de la realidad social, económica y legal de la inmigración femenina.

Para llevar a cabo estos objetivos, se prevén las siguientes líneas de trabajo y actuaciones:

- Desarrollo de un módulo que analice la perspectiva de género en la legislación de extranjería y demás normativa en materia de inmigración, en las acciones formativas que se impartan para el personal del sector público y profesionales que trabajan con personas inmigrantes.
- En las bases reguladoras de subvenciones se incluye de forma transversal la perspectiva de género en diferentes criterios de valoración.
- Resolución de la Convocatoria de los Premios Andalucía Migraciones correspondientes a 2015, tomando en cuenta la promoción del valor de la diversidad en el marco de derechos y de igualdad plena de género, y demás consideraciones en la materia establecidas en la Orden por la que se aprueban las bases reguladoras.
- Desarrollo de acciones de formación dirigidas a mujeres inmigrantes con objeto de mejorar su formación básica y las competencias genéricas y habilidades que faciliten su integración social y su incorporación al mercado de trabajo.
- Realización de análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo entre la población inmigrante y difusión de los mismos.
- Análisis y estudios de la realidad económica y social de Andalucía, con objeto de identificar las razones que provocan el aislamiento social de las mujeres inmigrantes que trabajan en el sector agrícola principalmente, y diseño de estrategias que propicien su integración. En el ámbito del OPAM se elaborará un informe específico sobre la situación socioeconómica y laboral de la mujer inmigrante en Andalucía.

31N JUSTICIA JUVENIL Y COOPERACIÓN

Entre la población de menores infractores el género es uno de los factores que determinan en mayor medida las diferencias, incluso por encima de otros tan significativos como las características sociales y familiares.

Según los datos del Registro central de sentencias de responsabilidad penal de los menores (INE), en el año 2013, en Andalucía fueron condenados 2.800 chicos (81,8%) y 623 chicas (18,2%). Los datos de los que dispone la Dirección General, como órgano responsable de la ejecución de las medidas penales impuestas a menores, avalan estas cifras y muestran además que, a semejanza de lo que ocurre en materia penal de mayores,



no sólo el sexo femenino está implicado en una cifra muy inferior de infracciones a las del masculino, sino que la gravedad de las infracciones y, en consecuencia, de las medidas que les son impuestas a las chicas es también inferior. Además, son reseñables las diferencias en el tipo de delitos que motivan las medidas penales. Las chicas presentan un porcentaje más elevado de delitos relacionados con la violencia familiar, mientras los chicos cometen en mayor medida delitos contra el patrimonio.

Esta sensible diferencia ha determinado la planificación de los recursos desde este Centro Directivo, así como la orientación a la atención de los y las menores, por lo que la disponibilidad de recursos para la ejecución de las medidas de internamiento y de medio abierto se realiza teniendo siempre presente las diferencias de género existentes en Justicia Juvenil. La igualdad de acceso a los Centros y Servicios de Justicia Juvenil de los menores infractores e infractoras, es uno de los objetivos que orienta la gestión de este programa presupuestario.

En los últimos años, en lo que respecta a los Centros de Internamiento de Menores Infractores, se ha incrementado el número de recursos disponibles para la atención a la población femenina, situando centros en las provincias de Almería y Córdoba que complementan la oferta tradicionalmente existente con un centro en Cádiz y un recurso especializado en medidas terapéuticas de drogodependencias en Sevilla. Además, el centro de Cádiz se ha adecuado para la atención a medidas terapéuticas de salud mental, completando de esta manera la capacidad para atender a medidas de internamiento de cualquier naturaleza y posibilitando la ejecución de las medidas con un criterio de proximidad geográfica, como indica la Ley Orgánica de Responsabilidad Penal del Menor.

De la misma manera, ante la demanda de plazas por parte de los Juzgados de Menores, se han creado y consolidado nuevos servicios para la atención a las medidas de convivencia en grupo educativo impuestas a menores infractoras. En la actualidad 6 de los 16 Grupos de Convivencia Educativos existentes atienden a población femenina.

Así pues, esta Dirección General planifica sus recursos de acuerdo con las necesidades de los Juzgados y Fiscalía de Menores de Andalucía, asegurando que, en todo caso, la calidad de la intervención socioeducativa en los diferentes recursos tanto de internamiento como en medio abierto, no se vea afectada por las diferencias de género.

Promocionar, como política transversal, la igualdad en la gestión de los Centros y Servicios de Justicia Juvenil, es otro de los objetivos propuestos para 2015.

La Dirección General asegura la transversalidad de las políticas de género en la planificación de programas de intervención con los menores infractores e infractoras. Así, los documentos técnicos de los Centros y Servicios de Justicia Juvenil incorporan en sus planes anuales la atención a las cuestiones de género y al uso de lenguaje no sexista de los profesionales en cuanto a la intervención.

Los proyectos educativos dirigidos a menores incorporan como programas básicos de actuación, los de coeducación no sexista y de prevención de la violencia de género adaptados a los perfiles específicos de cada centro y servicio.

En este sentido, todos los centros y servicios de Justicia Juvenil cuentan con talleres y programas de prevención de violencia de género en los que se trabaja la toma de conciencia, la comprensión sobre su origen y el destierro de ideas y creencias erróneas sobre los roles

en función del género y la violencia asociada, y el desarrollo de habilidades para la solución de conflictos, poniendo especial énfasis en la presencia de roles asociados al riesgo de violencia de género en parejas adolescentes. Estos talleres incluyen información sobre las políticas de igualdad, así como los pasos a dar cuando aparece un caso de violencia de género.

De manera transversal y complementaria se introduce la coeducación no sexista y la prevención de la violencia de género en los talleres de habilidades sociales, de educación en valores, de competencia social, en los programas de educación afectiva y sexual, así como en las asambleas y otros momentos de la convivencia.

31T PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y ASISTENCIA A LAS VÍCTIMAS

La violencia de género se define como todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad que, como manifestación de la discriminación, situación de desigualdad y relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre ellas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

La Dirección General de Violencia de Género y Asistencia a Víctimas asume, desde la presente legislatura, las competencias de coordinación en el ámbito jurídico y de seguridad de todas las actuaciones en materia de violencia de género competencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía. A través del programa presupuestario 31T, estructura su actividad en torno a cuatro grandes áreas de actuación, que están orientadas a erradicar la violencia de género en Andalucía y a atender a las víctimas de forma integral: protección contra la violencia de género y asistencia a las víctimas en Andalucía; formación y especialización de profesionales; coordinación y cooperación institucional en materia de violencia de género y asistencia a las víctimas; y estudios e investigaciones.

Sin embargo, a pesar de las políticas públicas que nuestra Comunidad Autónoma viene desarrollando desde hace veinte años, del claro compromiso político al máximo nivel, y de los esfuerzos presupuestarios que el Gobierno ha hecho en estos años, la violencia contra las mujeres y contra sus hijos e hijas sigue siendo una insoportable realidad, que está dejando cifras de agresiones y muertes inasumibles en un estado democrático.

A la vista de esta realidad, la Dirección General de Violencia de Género y Asistencia a las Víctimas prevé el desarrollo en 2015 de los siguientes objetivos y actuaciones:

- Gestión y mantenimiento evolutivo eficaz del Punto de Coordinación en el ámbito de las órdenes de protección de violencia doméstica y de género en la Junta de Andalucía, para lo cual se realizará la interconexión de éste con el Sistema de Seguimiento de la Violencia de Género (VIOGEN). Asimismo, se ampliará el acceso al Punto de Coordinación a las y los profesionales de los Centros Municipales de Información a la Mujer y a los Puntos de Información a la Mujer y se trabajará en asegurar los mecanismos oportunos para llevar a cabo el cumplimiento íntegro de las órdenes de alejamiento por parte del agresor, estableciendo las garantías judiciales para ello.
- Implementación y desarrollo del Programa de Detección Precoz en Violencia de Género que tiene como finalidad la erradicación de los hechos de violencia de género en sus etapas iniciales a través de la detección temprana de los casos. Para ello, se homogeneizarán



las estrategias y protocolos para aumentar la eficacia de los distintos ámbitos en la lucha contra la violencia de género y se formará a los agentes implicados en el Programa.

- Implementación y desarrollo del Plan Personalizado de Seguridad y Atención Integral contra la Violencia de Género, que se configure como protocolo de trabajo especializado e individualizado para cada hecho de violencia de género, consiguiendo una protección más eficaz de la víctima de violencia de género a través del control policial del agresor. Para ello, entre otras actividades, se elaborará un protocolo de actuaciones coordinadas entre los grupos y personas implicadas en el desarrollo del Plan.
- Diseño y puesta en marcha de la Estrategia Andaluza contra la trata de seres humanos con fines de explotación sexual y otros fines. Entre uno de sus objetivos se llevará a cabo la elaboración de un instrumento de valoración del riesgo en los casos de mujeres víctimas de este delito.
- Implementación en todas las provincias de Andalucía del sistema de grabación de la prueba testifical preconstituida, para lo cual se incidirá en la formación dirigida a los agentes implicados.
- Formación especializada a profesionales en violencia de género que permita dar una asistencia y tratamiento adecuados a las necesidades e intereses de las víctimas, garantizando los derechos que la ley les reconoce, e incidiendo en la especialización en los ámbitos de la justicia y la seguridad. Concretamente, se desarrollarán las siguientes actividades:
 - Impulso de la formación en violencia de género destinada a profesionales de la Judicatura, Magistratura, Ministerio Fiscal, Secretarías Judiciales y otros operadores jurídicos; personal de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y Policías Locales y profesionales de las Unidades de Valoración Integral de la Violencia de Género.
 - Organización del VI Congreso Anual para el Estudio de la Violencia de Género.
 - Organización, gestión y evaluación de jornadas dirigidas a profesionales sobre la trata de seres humanos con fines de explotación sexual y otros fines, y sobre juventud y tecnologías de la información y comunicación y violencia de género.
- Profundizar en la coordinación y cooperación institucional en materia de violencia de género, a través del desarrollo de los pertinentes convenios de colaboración entre la Junta de Andalucía y otras instituciones, para lo cual se llevarán a cabo las siguientes actividades:
 - Análisis y evaluación de los procedimientos administrativos que sentarán las bases de la creación de una ventanilla única de información y atención a las víctimas de violencia de género y sus hijas e hijos que eviten la revictimización.
 - Firma y desarrollo de convenios de colaboración, con la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla en el Máster Superior en Asesoría y Defensa Jurídica de la citada Universidad en materia de violencia de género y con la Universidad de Granada para la derivación e intervención de menores víctimas directas de violencia de género por la Dirección General de Violencia de Género y Asistencia a Víctimas de la Consejería de Justicia e Interior.

Asimismo, en materia de asistencia a las víctimas de delitos y faltas, se llevará a cabo la organización y gestión del Programa Puntos de Encuentro Familiar, la coordinación en materia de Víctimas del terrorismo y la secretaría del Consejo de Ayuda a las Víctimas del Terrorismo en Andalucía.

- Seguir garantizando una asistencia integral, de calidad, gratuita y con perspectiva de género a todas aquellas personas que hayan sido víctimas directa o indirectamente de cualquier tipo de delito o falta, a través del Servicio de Asistencia a Víctimas en Andalucía (SAVA), para lo cual se desarrollarán las siguientes actividades:
 - Puesta en marcha de los protocolos de actuación elaborados en 2014 relacionados con la asistencia a mujeres víctimas de violencia de género, asistencia a menores víctimas y coordinación con órganos judiciales y fiscalía; y diseño y elaboración de nuevos protocolos relacionados con la asistencia a otros colectivos específicos: víctimas de trata de seres humanos con fines de explotación sexual, víctimas de violencia en las redes sociales, de accidentes de tráfico, etc., que permiten unificar criterios de actuación en todos los equipos técnicos del SAVA, y evaluar el impacto de género que tiene la asistencia a víctimas en Andalucía.
 - Implantación y desarrollo del Modelo de Memoria Anual establecido en 2014, que permite llevar a cabo un trabajo de investigación y estudio exhaustivo de las características de las víctimas atendidas, todo ello bajo la perspectiva integral de género que permite detectar las necesidades específicas de mujeres y hombres como víctimas. Se consolidará y mejorará la aplicación informática para la recogida de datos de personas usuarias del SAVA que son reflejados en la citada Memoria Anual.
 - Mejora de la calidad del servicio prestado en el SAVA mediante varias actuaciones: acciones formativas especializadas dirigidas a las y los profesionales de los equipos técnicos (con especial incidencia en formación en igualdad de género y violencia de género); difusión de un modelo de Cuestionario de Satisfacción de Personas Usuarias del SAVA, continuando con la campaña de difusión y divulgación de este recurso ya iniciada en 2014.
- Mantener eficazmente los 10 Puntos de Encuentro Familiar (PEF) llevando a cabo las siguientes actividades:
 - Puesta en marcha del protocolo elaborado en 2014 relacionado con la actuación en los PEF en casos de violencia de género, así como del Reglamento Interno de los mismos establecido en el Decreto 79/2014, de 25 de marzo, por el que se regulan los Puntos de Encuentro Familiar de la Junta de Andalucía. Asimismo, al igual que sucede en el SAVA, se diseñarán y elaborarán otros protocolos relacionados con la coordinación con órganos judiciales y con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.
 - Desarrollo práctico de varias actuaciones indicadas en el Decreto 79/2014, de 25 de marzo: protocolo de derivación, Plan de intervención individualizado, ficha informativa, diseño de aplicación informática para la gestión y tratamiento de datos estadísticos de los PEF y elaboración de modelo de memoria anual unificado de actividad de los PEF, en estos dos últimos casos, incluyendo la perspectiva de género en el tratamiento de dichos datos.
 - Mejora de la calidad del servicio prestado en los PEF: mediante acciones formativas especializadas dirigidas a las y los profesionales de los equipos técnicos (con especial incidencia en formación en igualdad y violencia de género); difusión de un modelo de Cuestionario de Satisfacción de Personas Usuarias de los PEF y finalmente, mediante la iniciación de una campaña de difusión y divulgación de este recurso.



15.00 CONSEJERÍA DE FOMENTO Y VIVIENDA

43A VIVIENDA, REHABILITACIÓN Y SUELO

En el programa 43A Vivienda, Rehabilitación y Suelo, las personas beneficiarias de las ayudas para el arrendamiento de viviendas, objeto de las actuaciones, son en muchos casos familias constituidas, mostrando una presencia equilibrada de hombres y mujeres beneficiarias. No obstante se mantienen los indicadores de género a fin de detectar posibles divergencias.

Con cargo al referido programa presupuestario se financian actuaciones en las que no es posible la desagregación por sexo. Así, las ayudas en materia de rehabilitación van dirigidas a personas jurídicas (comunidades de propietarios, fundamentalmente); las de cooperación internacional van destinadas a entidades de carácter público en países de Latinoamérica y del Arco Mediterráneo y los beneficios del Programa Regional de Espacios Públicos, son los ayuntamientos de la Comunidad Autónoma.

Ante la gravedad de la situación económica actual, que está provocando situaciones de vulneración del derecho a la vivienda, se requiere atender a las circunstancias excepcionales que atraviesa Andalucía. Esta problemática afecta con especial intensidad y de forma creciente a determinados colectivos de mujeres, lo que confiere a las competencias desarrolladas a través del programa presupuestario 43A un carácter estratégico desde el punto de vista de la igualdad de género.

Siendo eje fundamental de la política de igualdad de la Comunidad Autónoma de Andalucía, la defensa del derecho a la vivienda a través de distintas medidas, tal como se consagra en el Estatuto de Autonomía para Andalucía, la Ley 1/2010, de 8 de marzo, reguladora del derecho a la vivienda en Andalucía y la reciente Ley 4/2013, de 1 de octubre, de medidas para asegurar el cumplimiento de la función social de la vivienda y que se enmarcarán en el próximo Plan Marco de vivienda y rehabilitación de Andalucía, es objetivo principal del programa presupuestario el facilitar el acceso a una vivienda digna, de calidad y adecuada a la situación familiar, económica y social de las personas residentes en Andalucía, mediante el acceso al alquiler y las actuaciones de rehabilitación sostenible de edificios residenciales, viviendas y áreas urbanas.

Se consideran personas destinatarias preferentes de este programa las personas jóvenes, las mayores, las personas con discapacidad, las víctimas del terrorismo, las familias monoparentales, las personas procedentes de rupturas de unidades familiares, las víctimas de la violencia de género, las personas emigrantes retornadas y las familias en situación o riesgo de exclusión social, aunque tendrán prioridad las familias que hayan sido desahuciadas de sus viviendas y se encuentren en riesgo de exclusión social, así como las familias con menores niveles de ingresos. Ello se pondrá claramente de manifiesto en el próximo Plan Marco de vivienda y rehabilitación de Andalucía, actualmente en redacción.

Estas actuaciones van encaminadas a profundizar en el desarrollo de lo dispuesto en el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013, en relación con la integración de la perspectiva de género en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas y planes en materia de vivienda. Se incide también en la importancia de reforzar las medidas de análisis del espacio urbano y de la vivienda para poder contar con la información de apoyo necesaria para la toma de decisiones y que permita una concepción del entorno desde el punto de vista de género.

Se ha de destacar que la promoción del alquiler como alternativa a la adquisición de una vivienda es una medida que incide positivamente de manera especial en aquellas personas con menores recursos, entre las que se encuentran, en general, las mujeres debido a las desigualdades estructurales del mercado laboral español y andaluz en cuanto al empleo femenino, que repercuten directamente en su capacidad económica, razón por la cual uno de los indicadores previstos se refiere a las ayudas a inquilinos e inquilinas.

En concreto, esta actuación será la concesión de subvenciones a personas con escasos recursos para facilitarles el acceso a una vivienda digna mediante el régimen de alquiler. En este sentido, se establecerán ayudas para el alquiler de viviendas a personas en situación de especial vulnerabilidad; a personas en especiales circunstancias de emergencia social incurso en procedimientos de desahucio o ejecución y a personas con determinados umbrales de ingresos.

51A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE FOMENTO Y VIVIENDA

El programa presupuestario 51A, responsabilidad de la Secretaría General Técnica, tiene un eminente carácter horizontal, teniendo como principal objetivo ofrecer apoyo técnico y administrativo a todos los centros directivos de la Consejería para la ejecución de las competencias conferidas por el Decreto 150/2012, de 5 de junio.

En la Secretaría General Técnica se desarrollan las funciones de la Unidad de Igualdad de Género previstas en el artículo 60 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de igualdad de género en Andalucía, en los términos que se establezcan reglamentariamente.

Dentro de este programa destaca el servicio de información y estadística como órgano encargado de coordinar la actividad estadística y cartográfica de la Consejería, siendo responsabilidad de este servicio velar para que se incluya la perspectiva de género en los nuevos sistemas de información que desarrolle la Consejería.

Como objetivo del programa presupuestario para 2015, se garantizará la participación equilibrada de hombres y mujeres en las actividades formativas que se organicen en la Consejería, tanto en lo referente al profesorado como al alumnado.

Para ello, el programa tiene previsto desarrollar un estudio de la representación de hombres y mujeres en las actividades formativas, tanto en el alumnado como en el profesorado.



51B MOVILIDAD E INFRAESTRUCTURAS VIARIAS Y DE TRANSPORTE

Las Direcciones Generales de Infraestructura y de Movilidad son las responsables del programa presupuestario 51B.

En el sector de la construcción se siguen detectando importantes desigualdades en las cifras de ocupación entre hombres y mujeres. Después de varios años en los que el porcentaje de puestos de trabajo en este sector desempeñados por mujeres experimentara un pequeño incremento en Andalucía, entre 2012 y 2013 se produce un descenso.

En cuanto a las actuaciones en materia de carreteras desarrolladas dentro de la política de infraestructuras de la Consejería, es necesario destacar que esta inversión, destinada a la mejora de la accesibilidad, seguridad vial, movilidad, y en general al desarrollo de la red de carreteras andaluzas, favorece de igual forma a hombres y mujeres.

La Dirección General de Movilidad, para el Presupuesto 2015, sigue avanzando en el objetivo de promover la equidad de género en los procesos de participación social en la planificación del transporte. A su vez facilita la igualdad y la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus actuaciones e incorpora las medidas necesarias para evitar situaciones de desigualdad por razón de género, haciendo el seguimiento para que éstas no se produzcan.

Las políticas y la planificación del transporte en el futuro deben integrar la dimensión de género en cada una de sus actuaciones, y servirán de ayuda para la determinación de las líneas a seguir, no sólo para satisfacer las demandas, sino para hacer que los servicios potenciales que encuentren un nuevo sistema de movilidad sean más accesibles y atractivos e integren la perspectiva de género.

La Ley andaluza de movilidad sostenible será la primera en España que supedita las infraestructuras y servicios a su rentabilidad social y ambiental, a la vez que recoge el diseño de toda la planificación de la movilidad a escala autonómica, territorial y urbana. Esta política de transporte público, con previsión de inversiones y todo el marco de medidas para fomentar los desplazamientos a pie, en bicicleta, en transporte público, y en ferrocarril de mercancías, favorece la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

El texto del Anteproyecto de Ley, aprobado por el Consejo de Gobierno recoge en el ámbito de la Planificación de la Movilidad cuatro tipos de documentos: el Plan Andaluz de Movilidad Sostenible (Decreto 119/2014, de 29 de julio, por el que se aprueba la formulación del Plan Andaluz de Movilidad Sostenible), los Planes territoriales de movilidad sostenible de las aglomeraciones urbanas, los Planes de movilidad urbana sostenible y los Planes de los centros generadores de movilidad. Todos ellos estarán aprobados antes de finalizar 2015.

Durante la formulación de cada Plan, expresado en lenguaje no sexista, se garantizará la participación de la ciudadanía y se tendrá en cuenta de forma efectiva el objetivo de la igualdad de género en el desarrollo de todas sus actuaciones, a la vez que contribuirán a fomentar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

Para la elaboración de estos Planes de movilidad sostenible se crean Comisiones de redacción del Plan por áreas de aglomeraciones urbanas, que se ajustarán a lo establecido en el artículo 18 y 19.2 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía y el artículo 11 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Por otro lado el Observatorio Andaluz de la Movilidad Sostenible y la Logística creado por Decreto 132/2014, de 16 de septiembre, lleva implícito que la información a recabar y a exponer deberá estar desagregada en la medida de lo posible por sexos.

Con el fin de obtener mayor información y avanzar en la mejora de la igualdad de género, el Anteproyecto de la Ley Andaluza de Movilidad Sostenible destaca la transversalidad de la igualdad de género en las actuaciones en materia de movilidad.

En relación al Plan Andaluz de la Bicicleta, se tiene previsto incluir un análisis de la perspectiva de género a la hora de diseñar el Plan (población desagregada entre hombres y mujeres), el empleo directo que la implantación del Plan puede generar y las medidas de fomento del uso de la bicicleta según personas destinatarias.

Esta fórmula se extenderá al resto de documentos de planificación en el ámbito de la movilidad que se desarrollen en Andalucía.



16.00 CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, PESCA Y DESARROLLO RURAL

El Decreto de la Presidenta 4/2013, de 9 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, establece en su artículo 6 que corresponden a la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural las competencias asignadas a la anterior Consejería de Agricultura, Pesca y Medio Ambiente en materia agraria, pesquera, agroalimentaria y de desarrollo rural.

La sección presupuestaria cuenta, según el Decreto 141/2013, de 1 de octubre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural (en adelante CAPDER), con competencias de género, bajo la responsabilidad de la Secretaría General Técnica, a la que se asigna la organización y supervisión de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería, y de la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural, que se encarga de la elaboración y ejecución de estrategias de desarrollo rural integral y sostenibles necesarias para mejorar la calidad de vida de los habitantes del medio rural, la defensa de su igualdad de oportunidades y la incorporación de la perspectiva de género en los programas que se realicen.

En los últimos años las mujeres rurales andaluzas han experimentado cambios y mejoras sustanciales en su calidad de vida. La Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural asume que, a pesar de haber avanzado en el camino hacia la igualdad, las andaluzas que viven en zonas rurales continúan sufriendo una doble discriminación derivada de su condición de mujeres y de la débil situación demográfica y económica del medio rural, las características de su tejido empresarial y las diferencias en la participación laboral de hombres y mujeres.

La Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural es consciente de que para que las políticas de desarrollo rural sean eficaces, todas sus estrategias e intervenciones deben incluir sistemáticamente el análisis socioeconómico y de género en todas las fases, desde la planificación hasta la ejecución y la evaluación.

71A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE AGRICULTURA, PESCA Y DESARROLLO RURAL

La Secretaría General de Agricultura y Alimentación es responsable de las estadísticas agrarias y de la realización de estudios de análisis y prospectivas sobre la situación de los distintos subsectores de la actividad agraria andaluza, así como del seguimiento y evaluación de la Política Agraria Común (PAC). También, del Protocolo General de colaboración entre la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural y las organizaciones de consumidores y consumidoras.

El objeto en sí de la mayor parte de los estudios contemplados no incluye el impacto de género al enfocarse hacia aspectos productivos de un cultivo o ganado (incremento o descenso de producción, acuerdos preferenciales con terceros países y su impacto en las cotizaciones, etc.), y no mostrar datos asociados a personas. Sin embargo, en todos aquellos estudios en los que se analizan datos de personas es tomada en cuenta la perspectiva de género.

En 2014 se ha puesto en marcha un estudio de caracterización de los invernaderos de Andalucía, siendo una de las variables de análisis el sexo del titular de la explotación. La fase de encuesta se desarrolla en 2014, estando previsto el análisis de los datos durante la anualidad 2015.

Adicionalmente, en el Observatorio de Precios y Mercados se contempla la realización de estudios con análisis de perspectiva de género; específicamente una caracterización de la mano de obra asociada a las diferentes actuaciones que incrementan el valor añadido de un producto concreto, estudiando variables como sexo, eventualidad y edad. Entre otros, se realiza el análisis de las personas de una comercializadora hortofrutícola, de la formación de los trabajadores y trabajadoras de una almazara, y la comparación de la edad media del personal comercial y responsable de calidad en empresas con proyección internacional.

En cuanto al diseño, planificación y elaboración de estadísticas agrarias, las mismas se orientan básicamente a aspectos productivos, tales como superficies y producciones, medios de producción, etc., donde como ya se ha dicho no se contempla en principio un análisis de género por no ser actuaciones pertinentes.

En el caso de estadísticas ganaderas, se continúa para el año 2015 con el análisis de la titularidad de las explotaciones identificadas, ya que la existencia de un registro de explotaciones permite la segmentación por sexo y el análisis de la participación de la mujer en este sector. En 2014 la distribución fue la siguiente: 24.936 titulares, de los que 5.715 son mujeres y 19.221 hombres.

Por otra parte, en esta línea de diagnóstico para conocer la implicación de la mujer en el sector agrario, se realizó en 2014 un estudio sobre sexo y edad de las personas solicitantes de ayudas PAC, utilizando la base de datos de estas solicitudes, que volverá a realizarse en 2015 con los datos de las declaraciones de la PAC de 2014.

Por lo que respecta a la información a las personas consumidoras, se tendrá en cuenta, en las reuniones preparatorias de las jornadas a realizar, que el contenido de las mismas, en relación con la información suministrada y a qué colectivos específicos vaya destinada, se adecue y se dirija a corregir las posibles brechas de género existentes.

En la Secretaría General Técnica se ejecutan las políticas de la Junta de Andalucía en materia de gestión de recursos humanos, formación del personal y compatibilización de la vida laboral y familiar. Asimismo se cumplen las normas de igualdad en las áreas de contratación y elaboración de normativa.

Todas aquellas campañas y actividades de información, divulgación y publicidad cuyo fin sea alguno de los explicitados en el artículo 3 de la Ley 6/2005, de 8 de abril, reguladora de la Actividad Publicitaria de las Administraciones Públicas de Andalucía, deben obtener, con anterioridad a su ejecución, el informe favorable de la Dirección General de Comunicación Social, para lo cual la solicitud se acompañará, entre otra documentación, de un compromiso expreso de que la acción de comunicación o campaña de publicidad que se va a realizar se adecuará al Manual de Identidad Corporativa de la Junta de Andalucía, así como de que los mensajes que contenga utilizarán un lenguaje y unas imágenes libres de estereotipos sexistas y, también, que resultarán accesibles a personas mayores o con discapacidad sensorial, visual o auditiva.



En el procedimiento de elaboración de normativa, se cumple el trámite de obtener el Informe de Evaluación de Impacto de Género, informe que se emite por la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería, procediéndose a adaptar la redacción de la norma siguiendo las observaciones de dicha Unidad.

La inclusión de la perspectiva de género en las actuaciones llevadas a cabo en el ámbito de la contratación pública de esta Consejería se resume a continuación:

- Con fecha 8 y 15 de abril y 6 de junio de 2014 se han aprobado por Orden de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural, los modelos de Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares de contratos de servicios, suministros y obras, que en cumplimiento del artículo 9 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, han sido elaborados por esta Consejería empleando un lenguaje no sexista.
- Igualmente se realiza la adaptación de los textos a lenguaje no sexista, de los Pliegos de Prescripciones Técnicas que elaboran las diferentes direcciones generales y órganos gestores de esta Consejería, antes de su aprobación y publicación.
- Asimismo, se ha incluido en los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares la obligatoriedad de que las empresas licitadoras que tengan más de 250 personas trabajadoras declaren y acrediten la elaboración y aplicación efectiva de un Plan de Igualdad, conforme a lo previsto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

En dicho Plan se deben fijar los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. A tal efecto, las empresas licitadoras deberán aportar dicho Plan, así como los acuerdos adoptados en relación al mismo.

Hay que tener en cuenta que la no aportación del Plan de Igualdad para aquellas empresas de más de 250 personas trabajadoras, o la no aportación documental de la efectiva implantación del mismo, es motivo de exclusión de las empresas en las licitaciones convocadas por esta Consejería en las que participen.

Por otro lado, para la clasificación de las ofertas, se han fijado criterios de preferencia con perspectiva de género en el caso de que dos o más proposiciones se encuentren igualadas, para determinar las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios que sirven de base para la adjudicación de los contratos.

Uno de los criterios establecidos por el órgano de contratación, que figura en segundo lugar en el orden de preferencia para la adjudicación de los contratos, se orienta a valorar aquellas empresas que tengan la marca de excelencia o desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, siempre que las medidas de igualdad aplicadas permanezcan en el tiempo y mantengan la efectividad.

Asimismo, en la actualidad se está elaborando un documento para la inclusión de cláusulas de igualdad en contratos, convenios y subvenciones públicas, con el objeto de orientar y establecer una línea de apoyo a todos los órganos de esta Consejería para la efectiva implantación de una metodología de inclusión de cláusulas con perspectiva de género en los ámbitos competenciales de la contratación, las subvenciones públicas y los convenios.

71B ORDENACIÓN Y MEJORA DE LA PRODUCCIÓN AGRÍCOLA Y GANADERA

Entre los objetivos transversales de la Dirección General de la Producción Agrícola y Ganadera están el fomento de la participación de las mujeres en el ámbito agrario y la garantía de la igualdad entre hombres y mujeres del ámbito rural.

Las actuaciones y medidas a desarrollar durante 2015 son las siguientes:

- Se seguirá desagregando por sexo en la recogida y tratamiento de los datos de titularidad de explotaciones ganaderas. En los próximos años, el análisis de los datos permitirá valorar la eficacia de los criterios introducidos y la selección de futuras acciones.

En este sentido, en el año 2013 el 14,4% de las explotaciones eran de titularidad femenina, frente al 14,1% de 2012. Esto supone un aumento de 0,4 puntos porcentuales. Este leve aumento de la titularidad se produce en detrimento de la titularidad de hombres en 0,2 puntos y de personas jurídicas en idéntica proporción, en el año 2013.

Sectores de especial importancia en Andalucía como el porcino y los pequeños rumiantes tienen porcentajes más elevados que la media, aproximadamente el 20% de personas titulares son mujeres.

- Incorporar criterios que permitan priorizar a las mujeres en líneas de ayudas gestionadas por la Dirección General de la Producción Agrícola y Ganadera.

Desde la puesta en marcha del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía (PDR) 2007-2013 se han convocado líneas con priorización en este sentido. En concreto, las ayudas para la realización de inversiones no productivas en las explotaciones, con el objetivo de mejorar las condiciones de las explotaciones agrarias.

- Desagregar la variable sexo en aquellas líneas de ayudas que permitan apreciar la participación de las mujeres en la actividad agraria.

Desde la puesta en marcha del PDR 2007-2013, se cuenta con información desagregada para las líneas de ayudas para el asesoramiento (medida 114 del PDR) así como para el fomento del bienestar animal (medida 215).

- Desagregar la variable sexo en las actividades de información y difusión del conocimiento en el ámbito agrícola, ganadero y de los seguros agrarios.

También en esta línea de actuación, desde la puesta en marcha del PDR 2007-2013, se cuenta con la información desagregada para las actuaciones realizadas dentro de la medida 111.

71C REFORMA Y MEJORA DE LAS ESTRUCTURAS AGRARIAS

Corresponde a la Dirección General de Estructuras Agrarias, además de las funciones establecidas en el artículo 30 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, la dirección y coordinación de los planes y programas de infraestructuras rurales, con referencia especial a las obras de transformación, modernización y consolidación de regadíos y para el ahorro y uso eficiente del agua, así como la mejora



de las estructuras de las explotaciones agrarias, desarrollando políticas que promuevan la participación de las mujeres y de la juventud en el desarrollo rural para propiciar su plena incorporación a la actividad agraria.

En el ejercicio de dichas competencias, la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural a través de la Dirección General de Estructuras Agrarias, gestiona en la actualidad la tramitación de las ayudas del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2007-2013 con cargo al fondo FEADER reguladas por las correspondientes órdenes de bases.

La evaluación de impacto de género en el ámbito de las competencias de este programa permite observar como principales resultados los siguientes:

En el área de regadíos e infraestructuras, los beneficiarios de las ayudas reguladas por la Orden de 28 de julio de 2009, la Orden de 13 de mayo de 2014 y la Orden de 26 de enero de 2010, no son personas físicas, sino personas jurídicas, concretamente, entidades locales y comunidades de regantes, por lo que resulta compleja la posibilidad de detección de desigualdades entre mujeres y hombres.

El número de mujeres integrantes de comunidades de regantes para cada convocatoria de ayudas a la mejora de regadíos, expresado en porcentaje sobre el total, ha fluctuado desde el año 2009, situándose en torno al 25%.

En cuanto a la modernización de explotaciones, las desigualdades detectadas se refieren a la baja tasa de empleo, que se acentúa en el caso de las mujeres, y por la masculinización del medio rural, que se traduce en realidades diferentes para hombres y mujeres, y en definitiva en una situación de desigualdad.

Las mujeres juegan un papel fundamental en el desarrollo sostenible del medio rural ya que ejercen funciones de vital importancia para el mantenimiento de la sociedad rural en el territorio. Sin embargo, el sector se encuentra masculinizado. Teniendo en cuenta las ayudas concedidas a personas físicas, el 84% de las ayudas concedidas en 2013, se han dirigido a hombres, mientras que a las mujeres han correspondido solamente el 16%, lo que evidencia la necesidad de potenciar a las mujeres empresarias como titulares de explotaciones en este sector productivo.

- En el área de regadíos e infraestructuras la principal línea de actuación se refiere al mantenimiento de los criterios de género en los baremos de valoración de proyectos subvencionables en las convocatorias de ayudas. La Orden de 28 de julio de 2009 (mejoras de regadíos y servicio de asesoramiento al regante) establece las bases de la concesión de ayudas para las convocatorias 2009, 2010 y 2011. En los años 2012 y 2013 no se han convocado estas ayudas. La publicación de la citada Orden ha supuesto la implementación por vez primera de actuaciones específicas orientadas a corregir desigualdades de género.

Tanto en el artículo 16.3 de la Orden de 28 de julio de 2009, como en el Cuadro Resumen de la Orden de 13 de mayo de 2014 en su apartado 12.2, se considera en los criterios de valoración de solicitudes, un incremento del 5% sobre la puntuación final de las entidades beneficiarias, comunidades de regantes, en las cuales, al menos, el 30% de sus integrantes sean mujeres.

- En cuanto a la modernización de explotaciones, la Dirección General de Estructuras Agrarias tiene un especial interés en las actuaciones de modernización de la estructura productiva, particularmente las dirigidas a la incorporación de jóvenes agricultoras y agricultores a la actividad agraria y al fomento de la entrada de mujeres en la misma. Los cambios estructurales del modo de vida agrícola acontecidos desde finales del siglo XX (desagrarización, pluriactividad, “desfamiliarización agraria”, etc.) han condicionado la permanencia de las mujeres en el medio rural, provocando su éxodo hacia zonas urbanas donde encuentran mayores y mejores oportunidades laborales. En el caso de las mujeres jóvenes con formación superior, a este fenómeno se le conoce como “huida ilustrada”. Para medir la representación de las mujeres y combatir esta emigración predominantemente femenina a los núcleos urbanos, dicha Dirección General creó y sigue manteniendo el índice de feminización para las ayudas a jóvenes y modernización de explotaciones en la ficha de cumplimiento del programa presupuestario, de forma que se pueda visibilizar esta situación y tratar de reducirla, midiendo la representación de las mujeres con relación a los hombres. Con este compromiso y seguimiento se han publicado en las distintas órdenes unos criterios de selección aplicables a las solicitudes de ayudas en favor de las mujeres, pretendiendo facilitar la incorporación de las mismas al mercado laboral y que alcancen la igualdad y la equidad con los hombres a través de su propio “empoderamiento”.

71E INCENTIVACIÓN AL SECTOR AGROINDUSTRIAL

El sector agroalimentario es un pilar fundamental por el peso que ocupa en el conjunto de la economía andaluza, y como tal ha de ser considerado a la hora de planificar las políticas para el mantenimiento del empleo, la investigación en I+D+i, el aumento del valor añadido de los productos agrícolas, y el afianzamiento de la seguridad y calidad alimentaria, para el logro de una mayor competitividad, todo ello dentro de un marco de desarrollo sostenible.

Como medidas en las que se tiene en cuenta el impacto de género en el ámbito de las industrias agroalimentarias, se encuentran las siguientes:

- Las que se incorporan en las ayudas a la fusión de las cooperativas agrarias y a la constitución de cooperativas agrarias de segundo o ulterior grado, pues en las citadas bases reguladoras se establece como gasto subvencionable la contratación de personal, registrándose como un gasto a subvencionar la creación y mantenimiento durante cuatro años de un puesto de trabajo para personal gerente y/o de un puesto de trabajo para personal técnico comercial. Cuando el número de las empresas que se fusionan o constituyen la cooperativa de segundo grado sea superior a diez, se podrán admitir dos plazas de personal técnico comercial. Garantizándose como requisito que la contratación del personal se ajustará en su proceso de selección al estricto respeto de los principios de igualdad de género.

También es necesario indicar que se recogen en las anteriores bases reguladoras como un requisito general para acceder a estas ayudas, y en aplicación del artículo 13.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que la Administración de la Junta de Andalucía no subvencionará ni prestará ayudas públicas a aquellas empresas sancionadas o condenadas por resolución administrativa firme o sentencia judicial firme por alentar o tolerar prácticas



laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente. Del mismo modo se establece como requisito que no se admitirán en los contratos y nóminas otras designaciones que las de “personal gerente o personal técnico comercial”, como manifestación del compromiso de un uso de lenguaje no sexista.

- A efectos de valoración de los proyectos de inversión en el momento de la concurrencia competitiva, en las ayudas para transformación y comercialización, y en las ayudas para la gestión de sistemas de calidad e implantación de trazabilidad se establece potenciar con 5 puntos a las empresas constituidas mayoritariamente por jóvenes y/o mujeres.
- Se procurará que con carácter general los proyectos normativos, de acuerdo con los artículos 4 y 9 sobre el uso del lenguaje no sexista e imagen pública de la Ley 12/2007, y de conformidad con la Instrucción de 16 de marzo de 2005, de la Comisión General de Viceconsejeros, en la que se indica que se deberá evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía, respeten la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista.

En cuanto a la producción ecológica para el ejercicio 2015, se continúa con el esfuerzo de integrar la perspectiva de género en la nueva estrategia de difusión de la producción ecológica en Andalucía. Así, uno de los objetivos de la Dirección General, en coherencia con los ejes marcados por el III Plan Andaluz de la Agricultura y la Ganadería Ecológica, es el de potenciar la participación de las mujeres en el sector ecológico, por lo que se incluyen objetivos operativos como:

- Potenciar las iniciativas de las mujeres en el sector ecológico.
- Potenciar la participación de las mujeres en el sector ecológico.
- Favorecer la colaboración con otras administraciones en aspectos relacionados con la investigación para la producción ecológica.

Además, para el año 2015, se continúa incorporando la perspectiva de género en este sector, y se integra la perspectiva de género en el Sistema de Información de la Producción Ecológica de Andalucía (SIPEA), recogiendo los datos desagregados por sexo, en la identificación de las personas interesadas y beneficiarias.

Por último, se señala que se mantiene la incorporación de la perspectiva de género en los criterios de valoración de las líneas de ayudas, otorgándose una mayor puntuación a los proyectos de inversión que la incluyan en el momento de la concurrencia competitiva.

71F APOYO AL SECTOR PRODUCTOR AGRÍCOLA Y GANADERO

En el ámbito de la Dirección General de Fondos Agrarios, el programa presupuestario 71F comprende actuaciones de fomento de medidas destinadas a incrementar la competitividad del sector agrario tales como las ayudas para el fomento del cese anticipado de la actividad agraria, favoreciendo el relevo generacional, así como las actuaciones dirigidas a la utilización sostenible de tierras agrícolas mediante ayudas para indemnizar a agricultores y agricultoras en zonas de montaña y otras zonas desfavorecidas, ayudas agroambientales y ayudas a la primera forestación de tierras agrícolas.

Otro de los objetivos que contempla el programa 71F es la mejora de la producción y comercialización de la miel a través de las ayudas enmarcadas en el Plan Apícola Nacional o la compensación de renta a agricultores y agricultoras de frutos de cáscara, para mantener la viabilidad de sus explotaciones.

Estas ayudas forman parte del Programa de Desarrollo Rural (PDR) 2007-2013, que finaliza su ejecución en 2015, el cual contiene un análisis de género en cuanto a las personas titulares de explotaciones agrarias.

Desde la puesta en marcha del citado Programa de Desarrollo Rural se han adoptado medidas de acción positiva hacia las mujeres en la mayoría de sus líneas de ayudas, incorporando criterios que permiten priorizarlas en el acceso a las mismas.

Este es el caso de las ayudas para indemnizar a los agricultores y agricultoras en zonas de montaña u otras zonas desfavorecidas, cuya orden reguladora establece en su artículo 10 que entre los criterios de valoración de las solicitudes, el hecho de que la persona titular de la explotación sea mujer, se valorará con 2 puntos adicionales. Este es el tercer criterio en prioridad, de los cinco posibles.

En cuanto a las ayudas agroambientales, su orden reguladora contempla igualmente en su Anexo 5 como criterio de priorización de carácter general para todas las submedidas agroambientales que la titularidad de la explotación la ostente una mujer. Del mismo modo, en lo que respecta a las ayudas a la primera forestación de tierras agrícolas, su orden regula el criterio de género a la hora de priorizar las solicitudes.

Por último, el Plan Apícola Nacional también contempla priorizar a las mujeres en caso de igualdad en otros criterios, y prevé la variable sexo de los solicitantes, valorando hasta con 2 puntos el que sea mejor ocupando el tercer criterio de los cinco posibles.

Por otra parte, durante el ejercicio 2015, la Dirección General de Fondos Agrarios continuará desagregando la variable sexo en la recogida y tratamiento de datos, lo que permitirá analizar la evolución de la participación de mujeres y hombres en la actividad agrícola.

Es preciso destacar que 2015 se configura como el primer año de aplicación del nuevo Marco Financiero Plurianual 2014-2020 y el Programa de Desarrollo Rural pendiente de aprobación por parte de la Comisión ha tenido en cuenta en su diseño y elaboración el análisis de la situación alcanzada en el período anterior, a partir de la cual se ha decidido la estrategia a seguir en el nuevo marco.

Ya en el diseño de las medidas del PDR han sido tenidas en cuenta diversas cuestiones horizontales priorizando la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.

71H DESARROLLO RURAL

El programa 71H es gestionado por la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural y tiene como finalidad principal promover el desarrollo de las zonas rurales andaluzas mediante el apoyo al crecimiento económico, la conservación ambiental y la mejora de la calidad de vida de sus habitantes. La situación en el mundo rural ha ido experimentando cambios sustanciales, siendo una de las causas principales la cada vez mayor participación de las mujeres en la vida económica, social y cultural de nuestros pueblos.



En los pueblos andaluces, que suponen el 92% del territorio, viven alrededor de dos millones de mujeres, que son garantía para el necesario equilibrio territorial, además del soporte esencial de la diversificación de las actividades económicas, mitigando así la débil estructura demográfica, consecuencia directa de los cambios socioeconómicos acaecidos décadas atrás que caracteriza a las zonas rurales.

En las últimas décadas, y sobre todo en los últimos años, las mujeres rurales andaluzas han experimentado cambios y mejoras sustanciales en su calidad de vida. Si bien, la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural es consciente de que, pese a que se ha avanzado en el camino hacia la igualdad, siguen sufriendo una doble discriminación derivada de su condición de mujeres y de la débil situación demográfica y económica del medio rural, las características del tejido empresarial y las diferencias en la participación laboral de hombres y mujeres.

Para que las políticas de desarrollo rural sean eficaces, todas sus estrategias e intervenciones deberán incluir sistemáticamente el análisis socioeconómico y de género en todas las fases, desde la planificación hasta la ejecución y evaluación. Un proceso que implica importantes cambios en la concepción de políticas, programas e instituciones, así como en la administración de recursos y en las relaciones interpersonales.

Las principales líneas de actuación de la Dirección General son:

- Promover el empoderamiento de las mujeres rurales.
- Ampliar el conocimiento de la situación y posición de las mujeres del medio rural.
- Visibilizar el importante papel de las mujeres en los territorios rurales.
- Promover que los Grupos de Desarrollo Rural sean estructuras promotoras de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el medio rural.
- Fomentar la coordinación institucional, generando sinergias con otras entidades que trabajan por la igualdad de género en el territorio.

De este modo, para finalizar el actual Periodo de Programación 2007-2013 (ejecución 2009-2015), la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural, a través de su programa LIDERA, se propone seguir trabajando y consolidando la política de igualdad, a través de la incorporación de la perspectiva de género de forma transversal, junto con la puesta en marcha de medidas de acción positiva para las mujeres en todas las estrategias comarcales de los 52 Grupos de Desarrollo Rural.

El programa LIDERA comprende el conjunto de las estrategias de los Grupos de Desarrollo Rural de Andalucía, ejecutadas mediante el método LEADER, siendo una de sus aportaciones más importantes la apuesta por la transversalidad de género. La ejecución de dicho programa conlleva el compromiso de gasto del 30% de los fondos para actuaciones emprendidas por mujeres o entidades formadas por mujeres, o bien actuaciones que contemplen la transversalidad de género o supongan una medida de acción positiva.

Dentro de este programa, un 30,7% son proyectos con perspectiva de género, lo que supone una inversión de 138 millones de euros, un 35% del presupuesto invertido con enfoque de género. Esto ha supuesto la creación o mantenimiento del empleo para 8.252 hombres y 6.128 mujeres. Cabe destacar que más del 30% de los proyectos con perspectiva de género de LIDERA crean empleo de calidad para las mujeres.

Además, alrededor del 20% de éstos han incidido en la sensibilización en igualdad, la implantación de medidas para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar o la formación con criterios de género, entre las actuaciones más destacadas.

Junto al compromiso de gasto en proyectos e iniciativas con perspectiva de género, el programa LIDERA ha incorporado más avances, tales como: la desagregación de todos los datos de ejecución por sexo y edad; el desarrollo de indicadores específicos; la definición de entidades de mujeres como aquéllas que estén formadas por ellas en, al menos, el 51%, bien como titulares o como partícipes (en el marco anterior se marcaba el 25%); o la participación de las mujeres y las entidades que las representan en los órganos de decisión de los Grupos de Desarrollo Rural (los Consejos Territoriales de Desarrollo Rural), en los que las mujeres alcanzan el 39,8%.

En cumplimiento del objetivo de visibilización de la importante contribución de las mujeres rurales al desarrollo de sus territorios, la Dirección General realiza anualmente un acto de reconocimiento de mujeres rurales con motivo del 15 de octubre, Día Internacional de las Mujeres Rurales.

Por otro lado, la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural ha impulsado procesos de sensibilización para las asociaciones de mujeres de los territorios rurales andaluces, en búsqueda de su empoderamiento de cara a su participación en los procesos de programación del próximo período 2014-2020.

En lo que a cooperación territorial se refiere, la Red de Mujeres Rurales y Urbanas, creada en 2010, continuará como un espacio de trabajo en común en el que participar y tomar decisiones. En 2014 la Red representa a más de 60.000 mujeres de 25 entidades andaluzas.

Asimismo, esta Dirección General, durante el año 2014 ha realizado estudios y diagnósticos en materia de género e igualdad de oportunidades, que servirán de base para el nuevo marco de programación 2014-2020.

Para el ejercicio presupuestario 2015, y dado que el programa LIDERA inicia una nueva etapa de mayor actividad en su recta final, se seguirá avanzando en las líneas de trabajo puestas en marcha, fomentando las acciones positivas en el medio rural andaluz, así como la consolidación de la transversalidad de género en los proyectos que se pongan en marcha. Se continuará con actuaciones clave como la formación en género, así como el trabajo de la Red de Mujeres en su extensión a otras regiones y países.

De gran relevancia para la igualdad de género serán los trabajos de planificación del próximo período de programación que desarrollará la Dirección General durante 2015,



en los que incorporará la dimensión de igualdad de oportunidades en todas sus etapas, lo que repercutirá en la optimización del impacto de género del nuevo programa LEADER plurianual 2014-2020.

En definitiva, esta Dirección General está trabajando para reorientar estrategias de intervención en el medio rural andaluz, para corregir los desequilibrios por razones de género y hacer de los pueblos andaluces lugares cada vez más igualitarios.

71P ORDENACIÓN Y FOMENTO DE LAS ACTIVIDADES PESQUERAS

Al igual que en ejercicios anteriores, el programa 71P, dirigido a impulsar la ordenación y el fomento de las actividades pesqueras y acuícolas, así como el desarrollo sostenible de las zonas de pesca, va a seguir contribuyendo a la consolidación y el apoyo a la presencia de las mujeres en un sector como la pesca, caracterizado por una presencia mayoritaria de empleo masculino. Se identifican como ámbitos o subsectores más proclives a la incorporación de mujeres, el sector de la acuicultura, las industrias vinculadas a la comercialización y transformación, así como las estrategias que llevan a cabo los Grupos de Desarrollo Pesquero con el fin de favorecer el desarrollo sostenible y la diversificación socioeconómica de las zonas dependientes de la pesca.

Se estima que los empleos femeninos que se promocionarán en el Presupuesto de 2015 alcanzarán un total de 50.

16.31 INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN AGRARIA Y PESQUERA

54D INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN AGRARIA Y PESQUERA

Este programa es gestionado por el Instituto de Investigación y Formación Agraria y Pesquera (IFAPA), adscrito a la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural, por el Decreto de la Presidenta 4/2013, de 9 de septiembre. El Instituto tiene como objetivos contribuir a la modernización de los sectores agrario, pesquero, alimentario y de la producción ecológica de Andalucía, así como a la mejora de su competitividad a través de la investigación, el desarrollo, la transferencia de tecnología y la formación del sector agrario y pesquero.

La diversidad de mujeres y hombres en los citados campos de la investigación, tecnología y formación ofrece la oportunidad de utilizar una gran variedad de experiencias vitales, y de formar equipos diversos que pueden mejorar los resultados pretendidos. La participación equitativa y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres son cruciales para conseguir una investigación de calidad. Por ello es necesario conseguir el mejor talento y ello requiere crear condiciones y una cultura de trabajo que permita a hombres y mujeres tener una carrera igualmente enriquecedora.

El proceso de selección del personal becario e investigador utilizado por este Instituto es abierto e imparcial, con comisiones de selección mixtas que priman la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Es conveniente señalar que durante el año 2013 la presencia femenina en las becas de formación del IFAPA ha representado un 54% y en el ámbito del personal técnico e investigador contratado al amparo de programas de mejora de la cualificación y apoyo a actividades de I+D ha representado el 65%, datos que no hacen sino reflejar que progresivamente se están eliminando los estereotipos de género en el ámbito científico-técnico.

En el ámbito de la formación, el IFAPA elabora planes y programas formativos en los ámbitos agrario, pesquero y agroalimentario para contribuir a la modernización y mejora de la competitividad de estos sectores. En los últimos años, se está produciendo un incremento significativo en la demanda, ya que la formación es un recurso importante para mejorar la competitividad de las empresas y la cualificación de los trabajadores y trabajadoras y desde el IFAPA se ha hecho un esfuerzo importante para atender las demandas recibidas.

Del análisis de los datos sobre formación se deduce que del alumnado participante en 2013, el 18,3% son mujeres. Desglosando el dato de forma más pormenorizada, se observa que la presencia de mujeres es mayor en los programas de formación especializada (25,8%) que en los programas de formación institucional (13,8%).

Dentro de la formación institucional hay una marcada diferencia entre los cursos de formación agraria y los de formación pesquera. En los de formación institucional agraria, el porcentaje de mujeres es del 16,2%, mientras que en los de formación institucional pesquera solo alcanza el 4,5%. Si comparamos estos datos con los de 2012, se observa una ligera disminución en el porcentaje de mujeres participantes en las actividades formativas. Continuando con la formación institucional, también destaca la elevada participación de mujeres en el programa de producción integrada (dirigido exclusivamente a personas con titulación universitaria), donde las alumnas representan el 35,4%. Por el contrario, en el programa de formación de titulaciones náutico-pesqueras, el porcentaje de mujeres se reduce al 3,2%. En cuanto al perfil de las mujeres que asisten a las actividades formativas, mayoritariamente son mujeres de 25 a 45 años (70,2%), universitarias (49,9%) y ocupadas (45%). Se ha incrementado considerablemente el número de universitarias que participan en las actividades formativas, ya que este porcentaje en el 2012 era del 35,4%.

Es conveniente destacar, que aunque la participación femenina en las acciones formativas es baja, fiel reflejo de la situación laboral del sector, hay diferencias muy significativas en función de los programas formativos y subsectores implicados. Se pone de manifiesto la relación entre el nivel de estudios necesario para acceder a la actividad formativa y la participación de mujeres en dicha actividad. Así, en los programas formativos dirigidos al personal universitario, la participación femenina es muy similar a la masculina. Este fenómeno se manifiesta, por ejemplo, en el programa de formación de formadores, donde la participación femenina es del 41%, o en el curso superior de elaiotecnia, con un porcentaje de mujeres del 48%. En total, en el año 2013, se han realizado un total de 95 cursos en la plataforma de teleformación con una participación de 2.006 personas, de las cuales el 22,3% son mujeres.



16.39 AGENCIA DE GESTIÓN AGRARIA Y PESQUERA DE ANDALUCÍA

71X GESTIÓN AGRARIA Y PESQUERA

Los Estatutos de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía reconocen la igualdad entre hombres y mujeres como principio general de actuación. En consecuencia, y enmarcado dentro de las normas y directrices de la Junta de Andalucía, el presupuesto de la Agencia, además de utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista, se ha elaborado atendiendo, entre otras, a las actuaciones dirigidas a impulsar la igualdad entre hombres y mujeres como elemento indispensable para la mejora de la eficiencia de la economía andaluza y de su crecimiento sostenido a largo plazo.

Asimismo, en el marco de esta orientación, el presupuesto pretende que los efectos de las actuaciones reduzcan la desigualdad social y, en particular, la desigualdad de género.

En el ámbito de las actuaciones que desarrolla la Agencia, sus objetivos son los siguientes:

- En cuanto al desarrollo integral del medio rural, en el impulso del pleno empleo, se pretende fomentar la incorporación de las mujeres, la corrección de desequilibrios territoriales, entre los que se encuentra el equilibrio poblacional, y el fomento de la competitividad de la agricultura, sector tradicionalmente masculinizado, sobre todo en las tareas productivas primarias.
- Con respecto al sector pesquero, aunque la representación de las mujeres sigue siendo baja, la labor profesional de estas es múltiple —marisqueo, redes, empresas de transformación de pescado, comercialización— si bien el subsector en el que mayor presencia tienen es en el de la acuicultura. Estas actividades se están reconociendo jurídica y socialmente, gracias en gran parte a la labor de las asociaciones, organizaciones y redes (algunas incluso a nivel transnacional) y del impulso y apoyo por parte de la Administración Pública.
- En cuanto a la realización de estudios e investigaciones, se incorporará la variable sexo en las estadísticas, estudios y encuestas que se lleven a cabo desde la Agencia, a través de la adaptación de los distintos sistemas de registro. Igualmente se llevará a cabo un seguimiento de la inclusión de la perspectiva de género en los análisis y estudios que se realicen.
- Los análisis y prospectivas incluirán un apartado de análisis de impacto de género, que permitirá elaborar conclusiones y propuestas que contribuyan a la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres en el sector agrario andaluz.

En lo que se refiere a jornales agrarios, el número de jornales a realizar por las mujeres suele ser un 20% del total, a pesar de que el número de mujeres contratadas suele ser alrededor del 25%. Esto se debe a que el personal especializado está formado especialmente por hombres, y las mujeres solo son contratadas para la recolección de la aceituna. No obstante, actualmente el personal es elegido entre los candidatos aportados por el SAE que cumplan con el perfil que se requiera.

Por otra parte también es necesario poner en valor los recursos disponibles que contribuyen a la efectiva igualdad de hombres y mujeres mediante la realización de actuaciones de sensibilización y formación en materia de género. En este sentido, las acciones formativas realizadas para la sensibilización en igualdad de género han tenido los siguientes resultados en lo que se refiere a la distribución por sexo: en 2013 se observaba una representación equilibrada en el alumnado (46,2% de hombres y 53,8% de mujeres), y según los datos disponibles hasta la fecha de 2014, se está manteniendo la tendencia.

33.00 FONDO ANDALUZ DE GARANTÍA AGRARIA (F.A.G.A.)

71F APOYO AL SECTOR PRODUCTOR AGRÍCOLA Y GANADERO

Dentro de la Sección 33.00 F.A.G.A., el programa 71F integra el conjunto de líneas que tienen como objetivo la mejora de la renta de agricultores/as y ganaderos/as, a través de ayudas dimanantes de la Política Agraria Común, financiada totalmente con cargo al FEAGA.

Estas líneas de ayuda son las siguientes:

- Ayudas al régimen de pago único por explotación.
- Ayudas acopladas por superficie.
- Ayudas acopladas a la ganadería.
- Desmantelamiento del algodón.
- Personas beneficiarias de Fondos Operativos.

En los últimos años la Dirección de Fondos Agrarios ha adaptado las aplicaciones informáticas que gestionan las líneas de ayudas de su competencia, lo que permite tener una información detallada de personas solicitantes y beneficiarias de enorme interés ya que prácticamente la totalidad de los y las titulares de explotaciones solicitan estas ayudas.



17.00 CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO

Según el Decreto de la Presidenta 4/2013, de 9 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, corresponden a la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio las competencias en materia de medio ambiente, agua, planificación, ordenación y desarrollo territorial y urbanismo que venía ejerciendo la Consejería de Agricultura, Pesca y Medio Ambiente. Se adscribe a la Consejería la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía.

44A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE MEDIO AMBIENTE Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO

Este programa presupuestario depende de la Secretaría General Técnica, centro directivo que ejecuta las competencias en materia de gestión de recursos humanos, formación del personal, compatibilización de la vida laboral y familiar, así como contratación y elaboración de normativa.

Se velará por asegurar la igualdad de género, mediante la aplicación de un uso del lenguaje no sexista en la documentación administrativa generada en el ámbito competencial de la Secretaría General Técnica de la Consejería: propuestas, resoluciones, informes, memorias, etc. En este sentido, se establecerán mecanismos de control interno en los distintos centros directivos que establezcan el grado de implementación de la medida.

Los objetivos previstos para el año 2015 en el ámbito de este programa son los siguientes:

- En la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas emanadas de la Consejería, se tendrán en cuenta y considerarán de manera sistemática las prioridades y las necesidades propias de las mujeres y de los hombres, tanto en los informes de los proyectos de disposiciones de carácter general que emanen de la Consejería, como en la elaboración de las disposiciones normativas en el ámbito competencial de la propia Secretaría General Técnica.
- Así mismo, se promoverá la igualdad de género en la contratación administrativa. Se establecerán en los pliegos de cláusulas administrativas particulares, condiciones preferentes en la adjudicación de los contratos públicos licitados desde la Consejería para resolver, en caso de empate, a favor de aquellas empresas que acrediten haber realizado Planes de Igualdad de Género. También se adoptarán condiciones especiales de ejecución de los contratos adjudicados para estas empresas, siempre teniendo en cuenta que dichas condiciones se hayan previsto en el anuncio de licitación y en el pliego y contrato, en pro de eliminar desigualdades de mujeres y hombres en el mercado de trabajo.
- Del mismo modo, se velará por establecer el principio de igualdad de género en los convenios de colaboración y cooperación y en los conciertos realizados entre la Consejería y otras entidades públicas o privadas, dentro de su ámbito de competencia,

impulsando la transversalidad de género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de los mismos. En este sentido, se tendrá en cuenta la perspectiva de género en la elaboración de los distintos convenios de colaboración y cooperación y de los conciertos realizados, principalmente en lo que respecta a la representación paritaria en la composición de sus órganos de administración y decisión.

- En materia de Vías Pecuarias, se identificarán las necesidades y las prioridades de mujeres y hombres del ámbito territorial donde se ubique la intervención, respecto a la disponibilidad de vías pecuarias. Y de otro lado, se determinarán las actividades económicas y de ocio, segregadas por sexo, que se beneficiarán de las infraestructuras implementadas por la inversión.

44B PREVENCIÓN Y CALIDAD AMBIENTAL

En el ámbito de las competencias que tiene asignadas la Dirección General de Prevención y Calidad Ambiental, se han previsto para 2015 las siguientes actuaciones orientadas a corregir las desigualdades entre hombres y mujeres.

- Se llevará a cabo un seguimiento de la utilización de un lenguaje no sexista en las Administraciones Públicas y sus entidades adscritas. En este sentido, se efectuará un control de la calidad en la utilización de un lenguaje no sexista en relación con los contenidos referentes al programa presupuestario que sean publicados en el sitio web de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio.
- Se recomendará igualmente la aplicación de un uso no sexista del lenguaje en el ámbito de imagen y medios de comunicación, promoviéndose, mediante el análisis con perspectiva de género, la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de las mujeres y hombres en todos los medios de comunicación y publicidad, así como en la difusión pública de los resultados.
- Igualmente, la emisión de los datos desagregados según sexo y colectivo (discapacidad, origen étnico, etc.) por parte de todos los observatorios dependientes de la Junta de Andalucía.

44D ESPACIOS NATURALES Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA

Con este programa presupuestario, a través del Servicio de Educación Ambiental, se incorpora la perspectiva de género en las actividades de educación y formación ambiental.

Para 2015 se plantean los siguientes objetivos y líneas de actuación:

- En el objetivo de promoción de la formación ambiental para el ecoempleo, se desarrollarán el Plan Andaluz de Formación Ambiental y el Programa de acciones formativas del Centro de Capacitación y Experimentación Forestal de Cazorla.
- En el área de promoción de la educación y la sensibilización ambiental, las principales líneas previstas son las de educación ambiental para la comunidad educativa, la educación y sensibilización ambiental en las universidades andaluzas, los centros de



educación ambiental, la RedEA, y el desarrollo de los programas de educación ambiental “Mayores por el Medio Ambiente: experiencia y compromiso para el desarrollo sostenible” y “Educación ambiental y sostenibilidad local”.

- En cuanto al objetivo de desarrollo de las actuaciones en materia de equipamiento y uso público en espacios naturales, se dotará a los mismos de instalaciones, servicios y actividades para hacer posible su uso y disfrute por parte de la ciudadanía. Tanto el diseño como la construcción y conservación de los mismos, así como las instalaciones, llevan implícita la perspectiva de género en aquellos aspectos que tienen que ver con la prestación de servicios.
- Mediante la gestión y seguimiento de los instrumentos específicos de dinamización socioeconómica en el ámbito de los Espacios Naturales Protegidos, como la Carta Europea de Turismo Sostenible y la Marca Parque Natural de Andalucía, se fomenta el desarrollo de zonas predominantemente rurales con el objeto de mejorar la calidad de vida de sus habitantes y tender a equilibrar las diferencias sociales y de género, promoviendo para ello la participación activa de la población local en condiciones de igualdad.
- Así mismo, se contempla la necesidad de garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito de la contratación, a fin de que, como resultado de esa medida, el equipo que realice las acciones recogidas en el contrato público tenga una representación equilibrada desde el punto de vista de género.

44E GESTIÓN DEL MEDIO NATURAL

Este programa presupuestario tiene como objetivo general la conservación de la biodiversidad de Andalucía, promoviendo un uso y gestión sostenibles de los ecosistemas y el medio natural.

En el ámbito cinegético y pesquero, sus practicantes son mayoritariamente hombres, no obstante, según los datos desagregados por sexo procedentes del Registro Andaluz de Caza y Pesca Continental, se ha detectado un aumento en la incorporación y participación de la mujer en este sector en el último año. El incremento proporcional de cazadoras y pescadoras es superior al aumento de cazadores y pescadores en términos absolutos. Mientras que el incremento de cazadores no llega al 1%, el de cazadoras alcanza el 2,5% en esta última anualidad. En relación a las pescadoras, el aumento ha sido del 3,6%, mientras que los pescadores registrados han subido un 2%.

Es de destacar, asimismo, que se ha igualado el incremento entre hombres y mujeres habilitados como guardas de cotos de caza, siendo de un 5% para ambos, cuando en años anteriores había sido superior para los hombres, aunque, teniendo en cuenta el predominio de hombres empleados en el medio rural, es una cifra a tener en consideración a la hora de evaluar la tendencia a la incorporación de la mujer a las actividades relacionadas con la caza en este caso.

44F SOSTENIBILIDAD E INFORMACIÓN AMBIENTAL.

Son objetivos a desarrollar en el año 2015 por este programa:

- En primer lugar, la Programación y evaluación estratégica, que se articulará mediante la elaboración de planes y programas generales en materia ambiental, y el desarrollo de actuaciones de integración ambiental y evaluación ambiental de planes y programas. En ambas actividades se contemplará la perspectiva de género con carácter transversal en dicha planificación.

Entre las actuaciones previstas destacan las siguientes:

- La incorporación, en las actividades de este objetivo, de los resultados de los estudios realizados en el ámbito del Ecobarómetro, sobre diferentes opiniones y valoraciones que hacen hombres y mujeres sobre las cuestiones ambientales.
 - Incorporar la perspectiva de género en el establecimiento de indicadores de evaluación de los planes, tanto en los indicadores de ejecución como de resultados, cuando la planificación afecte al uso o disfrute de los recursos o cuando los beneficiarios directos o indirectos sean las personas.
 - Se utilizará en los documentos programáticos y de planificación, así como en los materiales de difusión y comunicaciones, un lenguaje administrativo no sexista.
 - En las distintas fases de formulación de planes y estrategias, comisiones de redacción, grupo de expertos, etc., que puedan constituirse en el proceso de establecimiento de las bases para el desarrollo de los mismos, se atenderá a una presencia equilibrada de hombres y mujeres, así como a la representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados en la medida en que estos se configuren.
- Como segundo objetivo de este programa presupuestario, se fija la consolidación y mejora de la atención y acceso a la información ambiental de la ciudadanía. En las campañas de información y divulgación, tanto en los contenidos como en las imágenes, se atenderá a lo estipulado en el artículo 58 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, con respecto a la utilización de un uso no sexista del lenguaje y la transmisión de una imagen de igualdad entre hombres y mujeres, libre de estereotipos sexistas.
 - En cuanto al área de asuntos europeos y cooperación internacional, se prevé el objetivo de seguimiento de oportunidades para la política ambiental de la Junta de Andalucía y su proyección exterior. El enfoque de género en este objetivo permitiría en primer lugar un mayor conocimiento de la realidad y necesidades de hombres y mujeres desde el punto de vista del desarrollo ambiental sostenible, para posteriormente buscar la colaboración y el trabajo en red con otros proyectos de ámbito europeo e internacional.
 - Para la información y análisis ambiental, se tendrán en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto al acceso a la información y el conocimiento y se estudiarán medidas correctoras o compensatorias que se puedan contemplar para mejorar este carácter accesible de la información ambiental, teniendo en cuenta las especificidades de hombres y mujeres en el uso y acceso a la misma.



- Así mismo, en la elaboración de estadísticas, se aplicará la normativa de igualdad andaluza relativa a las estadísticas e investigaciones con perspectiva de género, así como a la hora de diseñar indicadores. Éstos se desagregarán por sexo y se analizarán brechas de género cuando se refieran a personas en relación con el acceso y uso de los recursos, o cuando sean destinatarias directas o indirectas de las políticas en el ámbito de competencias de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio.

Las acciones principales a llevar a cabo, respecto a este objetivo son:

- El seguimiento del proyecto estadístico Actividad económica y medio ambiente en Andalucía, incluido en el Plan Estadístico de Andalucía 2013-2017, que ofrece información con carácter bienal de los principales indicadores de género: el índice de presencia por género (IPG) mujeres/ hombres, medido en empleo equivalente a dedicación plena, por ámbitos de actuación ambiental y por provincias, y la distribución del empleo ambiental por sexo.
- Del mismo modo, el seguimiento del proyecto estadístico Directorio de entidades y empresas relacionadas con medio ambiente en Andalucía, que se presenta como un conjunto organizado de información que contiene datos de identificación, localización, tamaño y actividad económica, clasificados por ámbitos de actuación y actividades medioambientales de las unidades tipo establecimiento, y que incorpora información de empleo ambiental por sexo.
- Se profundizará en el análisis de los datos del Ecobarómetro 2013, especialmente orientado a la explotación de los datos segregados por sexo, que ha abarcado a todas las preguntas de la encuesta, al objeto de aportar información concluyente o diferencias significativas que entre mujeres y hombres puedan haber tenido en las opiniones y valoraciones sobre las cuestiones ambientales. Se informará de los resultados a los centros directivos para que puedan ser utilizados en el ámbito de sus actuaciones.
- En la coordinación del Portal web de la CMAOT, se cuidará el lenguaje inclusivo de los contenidos en el portal, títulos, epígrafes, referencias a profesiones u oficios, en la redacción de los textos y, en definitiva, en el diseño básico de la web. También el tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que publiquen en las páginas web, noticias y destacados.

Se señalan como novedades en esta área las siguientes:

- La creación de un Nodo de Datos Ambientales Abiertos (OpenData) al servicio de la dinamización de la actividad económica y el empleo. Se prevé en su desarrollo la recopilación de la información desagregada por sexo y el estudio y evaluación de la situación de partida de la información presentada, así como el análisis de las posibles brechas sobre la situación desigual de hombres y mujeres en la utilización de las herramientas TICs en estos ámbitos.
- El establecimiento de las bases para el desarrollo de una Agencia de Información Ambiental/Territorial que vele por la protección de los derechos de la ciudadanía en el acceso a la información ambiental. Desde la perspectiva de género se tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

- Las memorias justificativas y económicas que acompañen a la documentación preparatoria o a la tramitación de la aprobación de la Agencia contemplarán en datos desagregados por sexo, o en su caso índices IRPHM, etc., para los análisis de la situación y para la evaluación de los objetivos propuestos y de los resultados esperables con las medidas o líneas de actuación que se van a contemplar.
- En las distintas fases de desarrollo normativo, comisiones de redacción, grupo de expertos, etc., que puedan constituirse en el proceso de establecimiento de las bases para el desarrollo de la Agencia, se atenderá a una presencia equilibrada de hombres y mujeres, así como a la representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados en la medida en que estos se configuren.
- La producción normativa derivada de la aprobación de la Agencia incluirá la elaboración de los preceptivos informes de evaluación de impacto de género.
- Así mismo, en los proyectos normativos de desarrollo de la Agencia, en la forma que definitivamente puedan tener (Decretos/reglamentos funcionamiento, estatuto...), en cuanto se refiera a la planificación, programación y ordenación de los recursos humanos de la Agencia, se han de contemplar referencias a las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar que se van a llevar a cabo; en este sentido, se evaluará la oportunidad de disponer de un plan de actuación para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Se ha de tener en cuenta también medidas de género en relación con la prevención de riesgos laborales y los planes de formación de la Agencia.
- Respecto al objetivo de evaluación y seguimiento de los planes de desarrollo sostenible, se integrará la transversalidad de género como elemento clave del análisis socio-económico en relación con el medio ambiente.

Se velará por la integración de la perspectiva de género en los planes de desarrollo sostenible de los Espacios Naturales de Andalucía y sus áreas de influencia socio-económicas, a través del estudio, el diagnóstico y la evaluación de indicadores de género que miden la participación de las mujeres en el desarrollo de las actuaciones recogidas. Esto permite introducir criterios de selección de las medidas a ejecutar, donde se valora la participación de las mujeres.

- Se garantizará la aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres en el establecimiento, planificación, coordinación, tramitación y seguimiento de líneas de ayudas y subvenciones en los distintos ámbitos de la administración, en el área de medio ambiente y agua.

Esto se traduce en la inclusión de la perspectiva de género entre los criterios objetivos para la concesión de las subvenciones que gestiona la CMAOT: proyectos que fomenten la inclusión de la mujer o la participación de mujeres como destinatarias del proyecto.



- Por último, desde la Viceconsejería, bajo el objetivo de dar impulso y llevar a cabo la coordinación de las relaciones de la Consejería con otras consejerías y entidades, así como con los agentes económicos y sociales, se considerará especialmente la integración de la perspectiva de género con las siguientes actuaciones:
 - Se llevará un seguimiento de los órganos de participación coordinados por la CMAOT a través de indicadores de género desagregados por sexo, en los que se reflejará, mediante porcentajes o, en su caso, índices, la participación de hombres y mujeres en los órganos de decisión y en el conjunto de la entidad.
 - Seguimiento de la Unidad de Igualdad de Género. Se atenderá a que toda producción normativa y asistencia jurídica a los distintos órganos de la Consejería lleve incluido el preceptivo Informe de Evaluación de Impacto de Género.
 - Se mantendrá y actualizarán los sitios web e intranet de la CMAOT con información, documentación y recomendaciones de buenas prácticas, que sirvan de apoyo a los centros directivos para la integración de la perspectiva de género en sus actividades y para la elaboración de los Informes de evaluación de impacto de género.

51D ACTUACIONES EN MATERIA DE AGUA

Las actuaciones de este programa presupuestario se concentran en concesiones y autorizaciones del dominio público hidráulico, autorizaciones y seguimientos de vertidos y de la calidad de las aguas, actuaciones en planeamiento urbanístico asociadas con las competencias de agua, y de planificación hidrológica entre otras.

43B ACTUACIONES EN MATERIA DE ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y CAMBIO CLIMÁTICO

El programa presupuestario 43B depende de la Secretaría General del Territorio y Cambio Climático y de la Dirección General de Urbanismo. Según el Decreto 142/2013, de 1 de octubre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio, la Secretaría General de Ordenación del Territorio y Cambio Climático se configura como el órgano de impulso y coordinación de las políticas y estrategias horizontales de ordenación y planificación del territorio, del medio ambiente, del litoral y de urbanismo de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Por su parte, corresponden a la Dirección General de Urbanismo las competencias de impulso, coordinación y desarrollo de la política general de urbanismo, así como aquellas relativas al fomento, tutela, seguimiento y control de la actividad urbanística.

Actualmente, este programa presupuestario se encuentra en proceso de reclasificación en la Escala G+, en el marco de la estrategia de presupuestación con perspectiva de género, para lo cual se están realizando las evaluaciones e informes pertinentes. Por este motivo, no se publica la información correspondiente a sus recursos en relación con la igualdad de hombres y mujeres en el Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de 2015.

18.00 CONSEJERÍA DE TURISMO Y COMERCIO

Corresponden a la Consejería de Turismo y Comercio, en virtud del Decreto 30/2014, de 4 de febrero, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería, las competencias relativas al turismo, al comercio y a la artesanía, mediante la planificación, la ordenación, la promoción y el desarrollo de dichas materias.

En el ámbito turístico, a partir de la explotación y análisis específicos de la Encuesta de Población Activa (EPA), se estima que en el año 2013 la población ocupada de Andalucía en actividades turísticas ascendió a una media anual de 329,6 mil individuos, un 2,4% más que el año anterior. Esta ocupación representa el 13% de los 2,5 millones de personas ocupadas de la región y un 16,5% de la ocupación en el sector servicios de Andalucía. La evolución del empleo en el conjunto de la economía andaluza muestra que la reducción del número de personas ocupadas en la región en el año 2013 fue del 3,2% y que todos los grandes sectores económicos han registrado descensos, siendo la industria turística andaluza la única capaz de generar puestos de trabajo en 2013.

En el sector turístico de Andalucía trabajaban en 2013 más hombres que mujeres: un 58,8% de hombres (193,8 mil ocupados) frente a un 41,2% de mujeres (135,7 mil ocupadas). Respecto a 2012, los ocupados hombres en actividades turísticas aumentaron un 7,8%, registrando aumentos en todas las ramas del sector, mientras que disminuyó el número de trabajadoras un 4,5%. El pasado año, la ocupación femenina sólo creció en la rama de Hoteles y alojamientos, lo que no fue suficiente para contrarrestar los descensos registrados en el resto de ramas, saldándose el año con menos empleo femenino.

Destacar que las pérdidas de empleo desde que se iniciara la crisis económica en 2008 han sido más acusadas entre las trabajadoras del sector que entre los trabajadores. Las mujeres venían encadenando pérdidas durante tres años consecutivos (entre 2009 y 2011), y sólo en 2012 han registrado un incremento de puestos de trabajo de un 1,2%, de modo que comparando 2013 con 2008, la tasa de descenso para las mujeres sería de un 19,7% frente al descenso del 3,1% de los hombres.

Por otro lado, se observa una diferente distribución de la ocupación masculina y femenina por ramas de actividad turística: es muy elevada la presencia de mujeres en las ramas de restauración o en hoteles y alojamientos (siendo este último el único sector de actividad en el que las mujeres superan a los hombres) y muy baja en la rama de transporte. En el caso de los hombres, aunque la restauración también es la rama más importante, se distribuyen más uniformemente entre las restantes ramas. Este reparto desigual por ramas forma parte de la estructura del empleo del sector y ha permanecido sin cambios considerables en los últimos años.

Con relación al sector comercial⁷, se estima que en el año 2013 la población ocupada de Andalucía en actividades de comercio ascendió a una media anual de 483,3 mil personas, un 2,1% menos que el año anterior. Esta ocupación representa el 19,0% de los 2,5 millones de

7 A partir de la explotación y análisis específicos de la Encuesta de Población Activa



ocupación total de la región en este año y un 24,2% de la ocupación en el sector servicios de Andalucía. En el comercio andaluz trabajaban en 2013 más hombres que mujeres: un 53% de hombres (256.000), frente a un 47,0% de mujeres (227.300).

Se observa igualmente una distribución de la ocupación masculina y femenina por ramas de actividad comercial diferente: de todas las mujeres que trabajan en el sector comercio de Andalucía, el 81,2% lo hace en la rama de Comercio al por menor, siendo por el contrario muy baja la presencia de mujeres en la rama de Venta y reparación de vehículos a motor. En el caso de los hombres, aunque el comercio al por menor también es la rama en la que trabajan la mayoría (52,8%), el resto se distribuye más uniformemente entre las restantes ramas. Este reparto desigual por ramas conforma otro de los rasgos del empleo del sector y ha permanecido sin cambios considerables en los últimos años.

En cuanto a la evolución del empleo, tanto hombres como mujeres han encadenado pérdidas consecutivas en los últimos seis años, salvo en 2011, año en que se mantuvo estable el número de empleados hombres. Sin embargo, las pérdidas en el periodo 2008-2013 han sido más acusadas entre los trabajadores hombres del sector, así que comparando 2013 con 2008, la tasa de descenso para estos últimos sería de un 16,4%, frente al 9,7% de las mujeres.

Con la base de este diagnóstico realizado a partir de los datos de empleo en los sectores turístico y comercial, desde la Consejería se adoptarán las medidas necesarias para la corrección de desigualdades de género, en atención a lo dispuesto en relación con la igualdad en el empleo en el artículo 22 de la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y en la línea de actuación 3 (Empleo) establecida por el I Plan Estratégico para la Igualdad de mujeres y hombres en Andalucía.

75A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE TURISMO Y COMERCIO

Este programa comprende la dirección de los servicios comunes de la Consejería, coordinando la actuación de los servicios centrales y las Delegaciones Territoriales, para la consecución de una gestión eficiente de los recursos con los que cuenta la Consejería.

Los objetivos relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres, y las medidas a adoptar para su consecución, que fija el programa presupuestario para 2015 son los siguientes:

- Garantizar la participación del personal de la Consejería en el proceso de toma de decisiones y en la realización de propuestas para la mejora del funcionamiento de los servicios públicos e iniciativas puestas en marcha por la Consejería en el ámbito turístico y comercial.

Para ello se llevará a cabo el seguimiento del buzón de sugerencias implantado de forma permanente desde 2012 en la intranet de la Consejería, accesible a todo el personal de Servicios Centrales y Delegaciones Territoriales, estudiando el sexo de las personas que las realizan.

- Garantizar la utilización de un lenguaje no sexista en el desarrollo reglamentario de la normativa comercial y turística, mediante el seguimiento correspondiente.
- Favorecer la igualdad entre hombres y mujeres a través de la contratación pública.
Se incluirá en los pliegos de cláusulas administrativas particulares de la Consejería de Turismo y Comercio un criterio específico que valore positivamente a aquellas empresas que tengan la marca de excelencia en igualdad o acrediten tener o haber desarrollado durante los últimos años, un plan de actuación para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Avanzar en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y los hombres.
Se analizarán permisos relacionados con la conciliación familiar de la Consejería desagregados por sexo, realizando un seguimiento de los mismos, para detectar necesidades y proponer el impulso y desarrollo de medidas concretas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres por parte de la Consejería competente en materia de función pública.

75B PLANIFICACIÓN, ORDENACIÓN Y PROMOCIÓN TURÍSTICA

La Ley 13/2011, de 23 de diciembre, del Turismo de Andalucía, establece que la promoción de la imagen de calidad de Andalucía deberá garantizar la utilización de una imagen de las mujeres y los hombres fundamentada en la igualdad de sexos, así como el uso no sexista del lenguaje.

Por otra parte, la Secretaría General para el Turismo, centro directivo responsable de este programa presupuestario, contempla como eje transversal en la elaboración de los distintos planes e instrumentos de planificación turística el enfoque de género.

Se prevén para 2015 los siguientes objetivos y actuaciones en este programa:

- Garantizar la utilización de un lenguaje no sexista y una imagen no estereotipada de las mujeres en las acciones de promoción turística, realizando para ello el seguimiento y control pertinentes.
- Continuar aplicando el enfoque de género en las distintas órdenes de convocatorias de la Estrategia de Turismo Sostenible que regulan el procedimiento de selección de los programas. Este procedimiento incluye como criterio de valoración de dichos programas concurrentes a las convocatorias, la inclusión de medidas de integración de las mujeres y de medidas tendentes a lograr la igualdad de género de forma efectiva.



75D CALIDAD, INNOVACIÓN Y FOMENTO DEL TURISMO

Las competencias principales de la Dirección General de Calidad, Innovación y Fomento del Turismo se orientan a la consolidación del turismo como sector clave para el desarrollo futuro de Andalucía en términos de competitividad y sostenibilidad económica, ambiental y social, promoviendo el desarrollo de un turismo sostenible, responsable y de calidad; a mejorar y diversificar la oferta turística andaluza, luchando contra la estacionalidad de la demanda turística; a la potenciación de la calidad y de la innovación de los destinos, recursos y empresas turísticas; a fomentar una actividad turística más rentable, mejor distribuida en el tiempo y más equilibrada; y a mejorar las competencias profesionales de los trabajadores y trabajadoras del sector.

Destaca entre sus actuaciones, el impulso del proyecto Andalucía Lab, entre cuyas medidas está la de promover las acciones enfocadas a la transferencia del conocimiento y la cultura de la innovación mediante la organización de jornadas profesionales y acciones formativas; el asesoramiento y la consultoría y el servicio a profesionales y Pymes, así como acciones de generación de contenidos y actividades de demostración tecnológica y de desarrollo y mantenimiento de nuevas soluciones informáticas dirigidas a los agentes del sector. En relación con la transferencia de conocimiento, los datos del ejercicio 2013 muestran una diferencia significativa de participación por parte de las mujeres, que suponen un 42% del total frente a un 58% de los hombres.

Los objetivos de igualdad de género de este programa para el ejercicio presupuestario, así como las actuaciones para su consecución, son los siguientes:

- Promover la igualdad de género en el acceso y permanencia en el empleo turístico en el sector privado, así como su calidad, mediante:
 - El desarrollo de acciones de difusión entre entidades asociativas de mujeres empresarias y/o emprendedoras sobre las actividades de transferencia del conocimiento desarrolladas por el Centro de Innovación Turística de Andalucía (Proyecto Andalucía Lab) que fomenten su participación.
 - Programas formativos en el sector de la hostelería para mejorar la empleabilidad, integrándose la perspectiva de género.
 - Programas formativos de la Fundación Real Escuela del Arte Ecuéstre, integrándose en los mismos la perspectiva de género.
- Obtener información desagregada por sexo en los estudios, estadísticas e investigaciones realizados por el Servicio de Análisis Estadísticos Turísticos de Andalucía (SAETA), dependiente de la Consejería de Turismo y Comercio, que permitan diagnosticar brechas de género en el ámbito de la demanda u oferta turística.
- Mejorar la posición laboral de las mujeres en el sector turístico mediante el desarrollo de las competencias del programa presupuestario en materia de incentivos a Pymes turísticas.

Para ello se aplicará la normativa que regula la concesión de incentivos u otras medidas económicas en materia de turismo garantizando que la valoración de las solicitudes de incentivos presentadas por pymes turísticas tengan en cuenta especialmente a las que hayan implantado planes de igualdad o acrediten la generación o mantenimiento de empleo estable equilibrado entre las mujeres.

76A ORDENACIÓN Y PROMOCIÓN COMERCIAL

Este programa desarrolla actuaciones dirigidas a favorecer el aumento de la competitividad de las Pymes comerciales, y la creación y el mantenimiento de empleo estable en el sector, mejorando la empleabilidad a través de la formación y la cualificación profesional, la potenciación del comercio urbano mediante la cooperación empresarial y la promoción de la calidad y modernización de la artesanía de Andalucía.

En materia de igualdad, el programa ha establecido para el ejercicio 2015 los siguientes objetivos:

- Mejorar la posición laboral de las mujeres en el sector comercial mediante el desarrollo de las competencias del programa en materia de incentivos a Pymes comerciales, mediante las siguientes actuaciones:
 - Aplicar la normativa que regula la concesión de incentivos en las convocatorias anuales, por un lado garantizando que las empresas que hayan sido sancionadas por la Administración por aplicar políticas discriminatorias contra las mujeres, no puedan acogerse a estas líneas de ayuda en el plazo de tres años y, por otro, valorando positivamente las solicitudes de incentivos presentadas por Pymes comerciales que hayan implantado planes de igualdad o acrediten la generación o mantenimiento de empleo estable equilibrado.
 - Analizar la dedicación de hombres y mujeres a los distintos oficios artesanos a través del Registro de Artesanos y Artesanas de Andalucía.
 - Potenciar la formación en el sector del comercio ambulante, para la mejora de la gestión y la innovación de las y los comerciantes ambulantes.



5.3. Indicadores por Políticas Presupuestarias

Las consejerías y secciones de la Junta de Andalucía cuentan con un total de 1.087 indicadores que resultan relevantes para medir el impacto de género de los programas presupuestarios.

Los indicadores⁸ son herramientas de medición que permiten establecer metas y medir el cumplimiento de los objetivos. En concreto, los indicadores relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres permiten evidenciar, caracterizar y cuantificar desigualdades en este ámbito, así como verificar sus transformaciones.

Para el ejercicio 2015, se han producido cambios en la definición de los indicadores presupuestarios con respecto al Presupuesto 2014, debido al cambio en los sistemas de gestión de la información y al establecimiento de nuevas orientaciones y criterios en cuanto a la definición, las magnitudes o la desagregación por sexo de los indicadores (Sistema Gestión Integrada de Recursos Organizativos - GIRO). Ello se traduce en un incremento del número total de indicadores, con respecto al año anterior, del 22,1%.

Como novedad, los programas presupuestarios han incorporado una tipología de indicadores que mide la Presencia Relativa de Hombres y Mujeres, expresado como índice. El mismo viene definido por la fórmula $IPRHM = ((M-H)/(M+H))+1$, donde M es el número total de mujeres y H el número total de hombres. La paridad arrojaría un valor del IPRHM igual a 1, mientras que un 60% de hombres tendría por resultado un valor de 0,80, y un 60% de mujeres, un valor de 1,20. Por lo tanto, los valores del IPRHM entre 0 y 0,80 mostrarían una situación de desequilibrio por mayoría de hombres; entre 0,80 y 1, de mayoría de hombres pero dentro de los límites de representación equilibrada; entre 1 y 1,20, reflejarían una mayoría de mujeres pero dentro del equilibrio; y por último, valores entre 1,20 y 2, representan desequilibrio por sobrerrepresentación femenina.

Las tres consejerías que cuentan con mayor volumen de indicadores son, por orden, Igualdad, Salud y Política Social; Educación, Cultura y Deporte; y Economía, e Innovación, Ciencia y Empleo. En las dos primeras, además, se ha producido un aumento del número de indicadores con respecto al año anterior de un 41,1% y un 29,3%, respectivamente. Se incrementa también de forma importante el número de indicadores en las Consejerías de Fomento y Vivienda, en un 50%, Medio Ambiente y Ordenación del Territorio, en un 23,1%, y sobre todo en Justicia e Interior, en un 107,5%.

⁸ Guía de fuentes estadísticas e indicadores de contexto para el análisis de las brechas de género en el marco de las operaciones cofinanciadas con los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión. Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión. 2007-2013

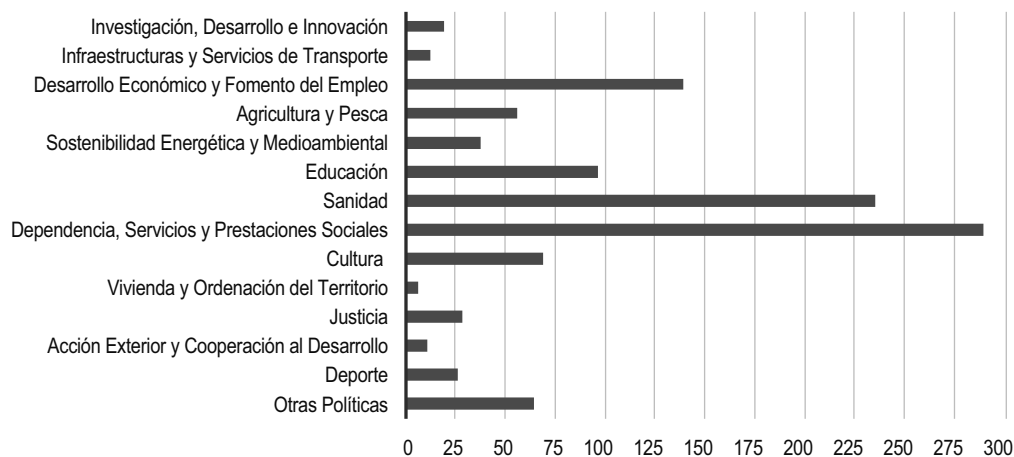
Cuadro 5.3. Indicadores por Consejerías/Secciones. Presupuesto 2015

Consejerías/Secciones	2015
Consejería de Presidencia	16
Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía	4
Consejería de Administración Local y Relaciones Institucionales	15
Consejería de Hacienda y Administración Pública	52
Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo	172
Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales	443
Consejería de Educación, Cultura y Deporte	177
Consejería de Justicia e Interior	83
Consejería de Fomento y Vivienda	18
Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural	60
Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio	32
Consejería de Turismo y Comercio	15
Total	1.087

El análisis de indicadores por política presupuestaria, pone de relieve que las políticas de Dependencia, Servicios y Prestaciones Sociales, la de Sanidad, y la de Desarrollo Económico y Fomento del Empleo aúnan la mayor parte de los indicadores relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres, un 61% del total, de acuerdo con su importancia como “motores de cambio” para la igualdad de género.

Con respecto a 2014, las tres políticas antes mencionadas experimentan, además, un crecimiento del número de indicadores del 46%, 35%, y 9%, respectivamente. Sube también el número de indicadores en las políticas de Vivienda y Ordenación del Territorio y en la de Infraestructuras y Servicios de Transporte con un 50% más cada una, y Sostenibilidad Energética y Medioambiental tiene un 42% más.

Gráfico 5.3. Indicadores por Políticas Presupuestarias. Presupuesto 2015



Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad total	Cantidad hombres	Cantidad mujeres	Magnitud
01 Investigación, Desarrollo e Innovación						
1100	54A	PERSONAS MIEMBRO INTEGRANTES DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	27.984	16.231	11.753	NÚMERO
1100	54A	PERSONAS INVESTIGADORAS EN FORMACIÓN INCENTIVADOS	100	50	50	NÚMERO
1100	54A	ESTANCIAS PERSONAS INVESTIGADORAS ANDALUZAS FUERA ANDALUCÍA INCENTIVADAS	350	175	175	NÚMERO
1100	54A	ESTANCIAS DE PERSONAS INVESTIGADORAS NO ANDALUZAS EN ANDALUCÍA INCENTIVADAS	70	35	35	NÚMERO
1100	54A	PERSONAS BENEFICIARIAS DE BECAS TALENTIA	40	20	20	NÚMERO
1131	54F	ASISTENCIA A ACTIVIDADES DE FORMACIÓN	340	170	170	NÚMERO
1131	54F	ADJUDICATARIOS/AS BECAS	22	10	12	NÚMERO
1131	54F	DEMANDAS DE INFORMACIÓN	2.500			NÚMERO
1631	54D	ALUMNADO CURSOS DE FORMACIÓN	20.000	12.000	8.000	NÚMERO
1631	54D	PERSONAS CONTRATADAS EN VIRTUD DE PROYECTOS DE I+D	35	17	18	NÚMERO
02 Infraestructuras y Servicios de Transporte						
1500	51A	ALUMNADO DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFEC.	366	183	183	NÚMERO
1500	51A	PERSONAS FORMADORAS	66	33	33	NÚMERO
1500	51A	PERMISOS Y LICENCIAS CONCEDIDOS	2.000	900	1.100	NÚMERO
1500	51B	LLAMADAS A CENTRO ATENCIÓN USUARIO CONSORCIOS	250.000	137.500	112.500	NÚMERO
1500	51B	PERSONAS PASAJERAS ANUALES SIST. TRANVIARIOS		20.350	16.650	MILES
1500	51B	PERSONAS USUARIAS TRANSP. PÚBLICO	47.000.000	25.850.000	21.150.000	NÚMERO

(*) Debido a la transición y necesaria adaptación al nuevo Sistema de gestión integrado de recursos organizativos (GIRO), algunos de los indicadores presupuestarios de género que afectan a personas, no aparecen desagregados por sexo.

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad total	Cantidad hombres	Cantidad mujeres	Magnitud
03 Desarrollo Económico y Fomento del Empleo						
1100	11F	ASISTENTES A JORNADAS DEL CES	200	110	90	NÚMERO
1100	11F	PARTICIPANTES EN LA CONVOCATORIA ANUAL DEL PREMIO DE INVESTIGACIÓN DEL CES	50	25	25	NÚMERO
1100	11F	PERSONAS RECEPTORAS PUBLICACIONES	2.000	1.200	800	NÚMERO
1100	31C	PRUEBAS RADIODIAGNÓSTICO PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO	40			NÚMERO
1100	31C	PERSONAS BENEFICIARIAS DE ACTUACIONES DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN LABORAL	575	275	300	NÚMERO
1100	31C	PRUEBAS ANALÍTICAS A PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO	15.000	7.000	8.000	NÚMERO
1100	31M	PRESIDENCIAS DE CONVENIOS	10	7	3	NÚMERO
1100	31M	PERSONAS ASISTENTES A JORNADAS FORMACIÓN CARL	240	120	120	NÚMERO
1100	32L	PERSONAS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN BENEFICIARIAS DE ACCIONES EXPERIMENTALES	480			NÚMERO
1100	32L	ATENCIONES EURES	20.000			NÚMERO
1100	32L	PUESTOS OCUPADOS POR PERSONAS CON DISCAPACIDAD	10.500			NÚMERO
1100	32L	RENOVACIONES TELEMÁTICAS EN PPEE	2.100.000			NÚMERO
1100	32L	RENOVACIONES TELEMÁTICAS EN OVE	1.700.000			NÚMERO
1100	32L	CITAS OBTENIDAS VÍA WEB	1.800.000			NÚMERO
1100	32L	ATENCIONES EN OFICINAS DE EMPLEO	2.800.000	1.120.000	1.680.000	NÚMERO
1100	32L	PARTICIPANTES EN IPI	400.000	160.000	240.000	NÚMERO
1100	32L	PERSONAS BENEFICIARIAS DE ACCIONES EXPERIMENTALES	3.500	1.400	2.100	NÚMERO



Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad total	Cantidad hombres	Cantidad mujeres	Magnitud
1100	32L	PERSONAS BENEFICIARIAS DE ACCIONES DE ACOMPAÑAMIENTO A LA INSERCIÓN	1.000	400	600	NÚMERO
1100	32L	PERSONAS INSCRITAS EN LA INICIATIV@ EMPLEO JOVEN	100.000	40.000	60.000	NÚMERO
1100	32L	PERSONAS JÓVENES PARTICIPANTES EN INICIATIVAS DE COOPERACIÓN SOCIAL Y COMUNITARIA	35.000	14.000	21.000	NÚMERO
1100	32L	PERSONAS BENEFICIARIAS PRÁCTICAS PROFESIONALES EN EMPRESAS PARA JÓVENES	1.000	400	600	NÚMERO
1100	32L	PERSONAS EMPLEADAS PLAN BONO JOVEN	4.200	2.520	1.680	NÚMERO
1100	32L	PERSONAS EMPLEADAS INICIATIVA BECAS I+D+I	500	200	300	NÚMERO
1100	32L	PERSONAS BENEFICIARIAS DE GARANTÍA JUVENIL	90.000	36.000	54.000	NÚMERO
1100	32L	PERSONAS DE 30 O MÁS AÑOS DE EDAD PARTICIPANTES EN INICIATIVAS DE COOPERACIÓN SOCIAL Y COMUNITARIA	5.925	2.370	3.555	NÚMERO
1100	32L	PERSONAS DE 30 O MAS AÑOS DE EDAD PARTICIPANTES EN PROYECTOS INT. SOCIAL	2.200	880	1.320	NÚMERO
1100	32L	PARTICIPANTES EN OTROS PROGRAMAS DE INSERCIÓN LAB.	480	288	192	NÚMERO
1100	32L	PUESTOS OCUPADOS POR PERSONAS CON DISCAPACIDAD	10.500	6.000	4.500	NÚMERO
1100	32L	PERMISOS Y LICENCIAS CONCEDIDOS	240	72	168	NÚMERO
1100	61J	INFORMES DE OBSERVACIONES REALIZADOS POR LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO	15			NÚMERO
1100	61J	ALUMNADO DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	625	300	325	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad total	Cantidad hombres	Cantidad mujeres	Magnitud
1100	61J	PERMISOS Y LICENCIAS CONCEDIDOS	2.500	1.000	1.500	NÚMERO
1100	61J	PRÉSTAMOS Y DEPÓSITOS DE BIBLIOTECA	250	100	150	NÚMERO
1100	61J	PERSONAS USUARIAS DE ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA	200.000	120.000	80.000	NÚMERO
1100	72C	PERSONAS EMPREDADORAS SENSIBIL. MICROEMPRESA GENER.	335.000	159.350	175.650	NÚMERO
1100	72C	ALUMNADO FOMENTO SIST EDUCA. PÚBLICO ANDALUZ	85.800	42.500	43.300	NÚMERO
1100	72C	PERSONAS BENEFICIARIAS DEL APOYO AL EMPLEO CONSOLIDADO	3.872	2.178	1.694	NÚMERO
1100	72C	PERSONAL TÉCNICO DE APOYO EMPRENDER PROYEC. EMPRESA	799	338	461	NÚMERO
1100	72C	PERSONAS BENEFICIARIAS DEL APOYO AL EMPLEO CREADO	20.039	11.893	8.146	NÚMERO
1100	72C	PERSONAS EMPRESARIAS, TRABAJADORAS Y DEEMPL. PROGR. FORM. PROFESIONAL	21.837	11.981	9.856	NÚMERO
1133	310	ASISTENTES A ACTIVIDADES FORMATIVAS	150	100	50	NÚMERO
1133	310	ASISTENTES A REUNIONES CELEBRADAS CON LA PARTICIPACIÓN DE AGENTES SOCIALES Y ECONÓMICOS	120	60	60	NÚMERO
1133	310	ASISTENTES A REUNIONES CELEBRADAS PARA LA COORDINACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA RED DE LABORATORIOS-OBSERVATORIOS IAPRL	60	40	20	NÚMERO
1139	32L	PERSONAS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN BENEFICIARIAS DE ACCIONES EXPERIMENTALES	480			NÚMERO
1139	32L	ATENCIÓNES EURES	20.000			NÚMERO
1139	32L	PUESTOS OCUPADOS POR PERSONAS CON DISCAPACIDAD	10.500			NÚMERO
1139	32L	RENOVACIONES TELEMÁTICAS EN PPEE	2.100.000			NÚMERO



Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad total	Cantidad hombres	Cantidad mujeres	Magnitud
1139	32L	RENOVACIONES TELEMÁTICAS EN OVE	1.700.000			NÚMERO
1139	32L	CITAS OBTENIDAS VÍA WEB	1.800.000			NÚMERO
1139	32L	ATENCIONES EN OFICINAS DE EMPLEO	2.800.000	1.120.000	1.680.000	NÚMERO
1139	32L	PARTICIPANTES EN IPI	400.000	160.000	240.000	NÚMERO
1139	32L	PERSONAS BENEFICIARIAS DE ACCIONES EXPERIMENTALES	3.500	1.400	2.100	NÚMERO
1139	32L	PERSONAS BENEFICIARIAS DE ACCIONES DE ACOMPAÑAMIENTO A LA INSERCIÓN	1.000	400	600	NÚMERO
1139	32L	PERSONAS INSCRITAS EN LA INICIATIV@ EMPLEO JOVEN	100.000	40.000	60.000	NÚMERO
1139	32L	PERSONAS JÓVENES PARTICIPANTES EN INICIATIVAS DE COOPERACIÓN SOCIAL Y COMUNITARIA	35.000	14.000	21.000	NÚMERO
1139	32L	PERSONAS BENEFICIARIAS PRÁCTICAS PROFESIONALES EN EMPRESAS PARA JÓVENES	1.000	400	600	NÚMERO
1139	32L	PERSONAS EMPLEADAS PLAN BONO JOVEN	4.200	2.520	1.680	NÚMERO
1139	32L	PERSONAS EMPLEADAS INICIATIVA BECAS I+D+I	500	200	300	NÚMERO
1139	32L	PERSONAS BENEFICIARIAS DE GARANTÍA JUVENIL	90.000	36.000	54.000	NÚMERO
1139	32L	PERSONAS DE 30 O MAS AÑOS DE EDAD PARTICIPANTES EN INICIATIVAS DE COOPERACIÓN SOCIAL Y COMUNITARIA	5.925	2.370	3.555	NÚMERO
1139	32L	PERSONAS DE 30 O MAS AÑOS DE EDAD PARTICIPANTES EN PROYECTOS INT. SOCIAL	2.200	880	1.320	NÚMERO
1139	32L	PARTICIPANTES EN OTROS PROGRAMAS DE INSERCIÓN LABORAL	480	288	192	NÚMERO
1139	32L	PUESTOS OCUPADOS POR PERSONAS CON DISCAPACIDAD	350	210	140	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad total	Cantidad hombres	Cantidad mujeres	Magnitud
1139	32L	PERMISOS Y LICENCIAS CONCEDIDOS	240	72	168	NÚMERO
1300	32D	ALUMNADO ACCIONES FORMATIVAS PARA PERSONAS DESEMPLEADAS	56.853	25.584	31.269	NÚMERO
1300	32D	ALUMNADO EN LA RED CONSORCIO ESCUELA	2.451	1.103	1.348	NÚMERO
1300	32D	ALUMNADO PLANES FORMACIÓN PERSONAS TRABAJADORAS OCUPADAS	52.380	23.571	28.809	NÚMERO
1300	32D	ALUMNADO PROGRAMAS MIXTOS DE FORMACIÓN Y EMPLEO	3.209	1.444	1.765	NÚMERO
1300	32D	ALUMNADO DE GARANTÍA JUVENIL	40.243	18.109	22.134	NÚMERO
1800	75A	INFORMES IMPACTO DE GÉNERO REALIZADOS POR LAS UNIDADES DE GÉNERO	22			NÚMERO
1800	75A	QUEJAS Y SUGERENCIAS RECIBIDAS EN BUZÓN DE SUGERENCIAS	50	13	37	NÚMERO
1800	75A	ALUMNADO DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	100	34	66	NÚMERO
1800	75B	ACCIONES DE PROMOCIÓN TURÍSTICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	500			NÚMERO
1800	75D	PARTICIPANTES EN ACCIONES DE TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO	1.600	880	720	NÚMERO
1800	75D	ALUMNADO PROGRAMA FORMACIÓN ECUESTRE	269	124	145	NÚMERO
1800	75D	ALUMNADO PROGRAMA FORMACIÓN HOSTELERÍA	216	110	106	NÚMERO
1800	76A	PERSONAS BECARIAS FORMACIÓN EN COMERCIO INTERIOR	40	12	28	NÚMERO
1800	76A	PERSONAS ARTESANAS EN ANDALUCÍA REGISTRADAS	40			NÚMERO



Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad total	Cantidad hombres	Cantidad mujeres	Magnitud
04 Agricultura y Pesca						
1600	71A	INFORMES DE OBSERVACIONES REALIZADOS POR UNIDADES GÉNERO FRENTE TOTAL INFORMES DEL SERVICIO	100			PORCENTAJE
1600	71A	PERSONAS USUARIAS INFRAESTRUCTURAS CORPORATIVAS (REDES SOFTWARE)	3.200	1.600	1.600	NÚMERO
1600	71A	PERMISOS Y LICENCIAS CONCEDIDOS	418	201	217	NÚMERO
1600	71A	TITULARES EXPLOTACIONES GANADERAS IDENTIFICADAS	1			NÚMERO
1600	71C	JÓVENES AGRICULTORES/AS QUE SE INSTALAN	386	326	60	NÚMERO
1600	71C	AGRICULTORES/AS BENEFICIARIOS DE MODERNIZACIÓN DE EXPLOTACIONES	924	776	148	NÚMERO
1600	71E	PERSONAS BENEFICIARIAS AYUDAS PROGRAMAS CALIDAD	6.000	4.320	1.680	NÚMERO
1600	71E	PERSONAS BENEFICIARIAS PROYECTOS ECOLÓGICOS	5	3	2	NÚMERO
1600	71E	ENTIDADES RECONOCIDAS APOYADAS	36	24	12	NÚMERO
1600	71E	PERSONAS CONTRATADAS GERENTES	10	6	4	NÚMERO
1600	71F	PERSONAS BENEFICIARIAS CESE ANTICIPADO	189	126	63	NÚMERO
1600	71F	PERSONAS BENEFICIARIAS AYUDAS AGROAMBIENTALES	16.500	11.100	5.400	NÚMERO
1600	71F	PERSONAS BENEFICIARIAS FORESTACIÓN EN TIERRAS AGRARIAS	1.606	1.021	585	NÚMERO
1600	71F	PERSONAS BENEFICIARIAS INDEMN. ZONAS DE MONTAÑA	2.500	1.800	700	NÚMERO
1600	71F	PERSONAS FÍSICAS BENEFICIARIAS DE INDEM. COMPENS. OTRAS ZONAS DESFAV.	2.450	1.800	650	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad total	Cantidad hombres	Cantidad mujeres	Magnitud
1600	71F	PERSONAS FÍSICAS BENEFICIARIAS DE AYUDAS PLAN APÍCOLA NACIONAL	1.050	750	300	NÚMERO
1600	71F	PERSONAS FÍSICAS BENEFICIARIAS DE AYUDA NACIONAL FRUTOS CÁSCARA	11.600	7.600	4.000	NÚMERO
3300	71F	PRHM AYUDAS PAGO ÚNICO (PERSONAS FÍSICAS)	1			PORCENTAJE
3300	71F	PRHM AYUDA CULTIVOS Y AYUDAS ESPEC. SUPERFICIE (PERSONAS FÍSICAS)	1			PORCENTAJE
3300	71F	PRHM AYUDAS GANADO VACUNO Y AYUDAS ESPEC. GAN. (PERSONAS FÍSICAS)	1			PORCENTAJE
1600	71H	PROYECTOS INCORPORACIÓN JUVENTUD CON PERSPECTIVA GÉNERO	40			NÚMERO
1600	71H	SOLICITANTES AYUDAS PROGRAMAS DESARROLLO RURAL	1.091	650	441	NÚMERO
1600	71H	PERSONAS QUE COMPONEN LAS JUNTAS DIRECTIVAS ASOC. DE LOS GRUPOS DESAR. RURAL	1.000	600	400	NÚMERO
1600	71H	EMPLEOS CREADOS PROGRAMA DESARROLLO RURAL (PDR)	514	293	221	NÚMERO
1600	71H	EMPLEO JOVEN MANTENIDO PROGRAMA DESARROLLO RURAL (PDR)	165	94	71	NÚMERO
1600	71H	PERSONAS BENEFICIARIAS AYUDAS PROGRAMA DESARROLLO RURAL (PDR)	946	561	385	NÚMERO
1600	71H	EMPLEO JOVEN CREADO PROGRAMA DESARROLLO RURAL (PDR)	107	61	46	NÚMERO
1600	71H	PERMISOS Y LICENCIAS CONCEDIDOS	5	2	3	NÚMERO
3300	71F	PERSONAS BENEFICIARIAS DE AYUDAS PAGO ÚNICO	262.000	163.000	99.000	NÚMERO
3300	71F	PERSONAS BENEFICIARIAS DE AYUDAS CULTIVOS Y AYUDAS ESPEC. SUPERFICIE	16.200	11.200	5.000	NÚMERO
3300	71F	PERSONAS BENEFICIARIAS DE AYUDAS GANADO VACUNO Y AYUDAS ESPEC. GAN.	19.290	14.230	5.060	NÚMERO



Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad total	Cantidad hombres	Cantidad mujeres	Magnitud
06 Sostenibilidad Energética y Medioambiental						
1100	72A	ACCIONES FORMATIVAS TIC COMBATIR BRECHA DIGITAL GÉNERO Y MEJORAR COMPETENCIA DIGITAL	4.500			NÚMERO
1700	44A	EXAMENES MÉDICOS SOBRE EL NÚMERO TOTAL DEL PERSONAL	30	18	12	PORCENTAJE
1100	72A	PERSONAS USUARIAS DE CENTROS DE ACCESO PÚBLICO A INTERNET	140.000	106.000	34.000	NÚMERO
1100	72A	PERSONAS USUARIAS Y COLABORADORAS PROYECTO AND. COMPROMISO DIGITAL	800	400	400	NÚMERO
1700	44A	ALUMNADO DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	1.200	550	650	NÚMERO
1700	44A	EXPEDIENTES DE RECURSOS Y RECLAMACIONES EN MATERIA DE PERSONAL RESUELTOS	440	220	220	NÚMERO
1700	44A	CONSULTAS Y PETICIONES DE INFORMACIÓN ATENDIDAS	13.000	6.500	6.500	NÚMERO
1700	44A	PERSONAS ASISTENTES A REUNIONES DE COORDINACIÓN	72	66	6	NÚMERO
1700	44D	EMPLEOS EQUIPAMIENTOS DE USO PÚBLICO	410	250	160	NÚMERO
1700	44D	PERSONAS BENEFICIARIAS EDUCACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN AMBIENTAL	365.000	185.000	180.000	NÚMERO
1700	44D	PERSONAS BENEFICIARIAS FORMACIÓN EN MATERIA AMBIENTAL	1.040	520	520	NÚMERO
1700	44D	PERSONAS BENEFICIARIAS VOLUNTARIADO AMBIENTAL	3.500	1.500	2.000	NÚMERO
1700	44F	PLANES GESTIONADOS QUE INTEGRAN LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	30			PORCENTAJE
1700	44F	PROYECTOS DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL EN MEDIO AMBIENTE QUE INTEGRAN LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	30			PORCENTAJE
1700	44E	PERSONAL EMPLEADO PLAN INFOCA	3.495	3.328	167	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad total	Cantidad hombres	Cantidad mujeres	Magnitud
1700	44E	CAZADORES/AS HABILITADOS	521.134	512.261	8.873	NÚMERO
1700	44E	PESCADORES/AS HABILITADOS	218.097	205.070	13.027	NÚMERO
1700	44E	GUARDAS DE COTO	7.664	7.475	189	NÚMERO
1700	44F	SOLICITUDES DE INFORMACIÓN AMBIENTAL	500	275	225	NÚMERO
1700	44F	CONSULTA A TRAVES DEL SIST. INTEG. ATENCIÓN A USUARIOS/AS	48.000	28.800	19.200	NÚMERO
07 Educación						
1100	42J	PERSONAS MATRICULADAS EN GRADO	237.250	105.671	131.579	NÚMERO
1100	42J	PERSONAS MATRICULADAS EN MÁSTERES OFICIALES	17.104	7.382	9.722	NÚMERO
1100	42J	ALUMNADO DE NUEVO INGRESO	50.100	23.330	26.770	NÚMERO
1100	42J	PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR	16.963	10.746	6.217	NÚMERO
1100	42J	PERSONAL ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS	9.007	4.023	4.984	NÚMERO
1100	42J	DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTOS	538	422	116	NÚMERO
1100	42J	PERSONAS EN ÓRGANOS DE GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN	1.803	1.260	543	NÚMERO
1100	42J	PERSONAL INVESTIGADOR PRINCIPAL	4.189	3.158	1.031	NÚMERO
1100	42J	CÁTEDRAS OCUPADAS	2.087	1.673	414	NÚMERO
1100	42J	MIEMBROS DE CONSEJOS SOCIALES	228	149	79	NÚMERO
1100	42J	ALUMNADO EN REDES DE MOVILIDAD ERASMUS	6.781	2.992	3.789	NÚMERO
1100	42J	PERSONAS CON BECAS UNIV. PRÁCTICAS EN EMPRESA	1.800	702	1.098	NÚMERO
1300	31P	ALUMNADO BENEFICIARIO DE GRATUIDAD LIBROS DE TEXTO PRIMARIA	565.378	292.072	273.306	NÚMERO
1300	31P	ALUMNADO BENEFICIARIO DE GRATUIDAD LIBROS DE TEXTO ESO	363.991	187.340	176.651	NÚMERO
1300	31P	ALUMNADO BENEFICIARIO BECA 6.000	8.700	3.654	5.046	NÚMERO



Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad total	Cantidad hombres	Cantidad mujeres	Magnitud
1300	31P	ALUMNADO BENEFICIARIO BECA SEGUNDA OPORTUNIDAD	500	260	240	NÚMERO
1300	31P	ALUMNADO DE CENTROS PLAN APERTURA	687.600	356.356	331.244	NÚMERO
1300	42A	INFORMES IMPACTO DE GÉNERO REALIZADOS POR LAS UNIDADES DE GÉNERO	40			NÚMERO
1300	42B	PROFESORADO PARTICIPANTE EN LAS ACTIVIDADES DE FORMACIÓN PERMANENTE	141.012	46.906	94.106	NÚMERO
1300	42B	ASESORES/AS DE FORMACIÓN	326	161	165	NÚMERO
1300	42C	ALUMNADO DE EDUCACIÓN INFANTIL EN CENTROS PÚBLICOS 2º CICLO	210.389	108.624	101.765	NÚMERO
1300	42C	ALUMNADO DE EDUCACIÓN PRIMARIA EN CENTROS PÚBLICOS	451.123	233.520	217.603	NÚMERO
1300	42D	ALUMNADO DE BACHILLERATO EN CENTROS PÚBLICOS	103.661	48.612	55.049	NÚMERO
1300	42D	ALUMNADO DE CICLOS FORMATIVOS EN CENTROS PÚBLICOS	83.375	46.376	36.999	NÚMERO
1300	42D	ALUMNADO DE PROGRAMAS PCPI	4.236	3.033	1.203	NÚMERO
1300	42D	ALUMNADO DE E.S.O	282.538	146.596	135.942	NÚMERO
1300	42D	ALUMNADO FORMACIÓN PROFESIONAL BÁSICA DE CENTROS PÚBLICOS	9.860	7.059	2.801	NÚMERO
1300	42D	ALUMNADO BENEFICIARIO DE BECA EDUCACIÓN SECUNDARIA	93.000	43.710	49.290	NÚMERO
1300	42D	ALUMNADO QUE CURSA FORMACIÓN PROFESIONAL EN ALTERNANCIA	536	275	261	NÚMERO
1300	42D	PARTICIPANTES EN PROCED. ACREDITACIÓN EVAL. COMPETENCIAS PROF.	8.650	3.050	5.600	NÚMERO
1300	42E	ALUMNADO CON NECESIDADES EDUCATIVAS A. ESPECIAL	75.572	49.220	26.352	NÚMERO
1300	42E	ALUMNADO BENEFICIARIO DE BECA EDUCACIÓN ESPECIAL	14.000	9.520	4.480	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad total	Cantidad hombres	Cantidad mujeres	Magnitud
1300	42E	PROFESORADO DE CENTROS ESPECÍFICOS	868	210	658	NÚMERO
1300	42E	PERSONAL NO DOCENTE DE CENTROS ESPECÍFICOS	265	48	217	NÚMERO
1300	42F	ALUMNADO INMIGRANTE	92.525	48.113	44.412	NÚMERO
1300	42F	ORIENTADORES/AS EN IES	991	285	706	NÚMERO
1300	42F	ALUMNADO CON AYUDAS INDIVIDUALIZADAS DE TRANSPORTE	2.700	1.296	1.404	NÚMERO
1300	42F	ALUMNADO BENEFICIARIO DE LA BECA ADRIANO	2.000	980	1.020	NÚMERO
1300	42G	ALUMNADO DE CICLOS FORMATIVOS DE GRADO MEDIO	1.742	722	1.020	NÚMERO
1300	42G	ALUMNADO DE CICLOS FORMATIVOS DE GRADO SUPERIOR	4.827	2.519	2.308	NÚMERO
1300	42G	ALUMNADO DE EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS	185.410	75.384	110.026	NÚMERO
1300	42G	ALUMNADO DE ESO Y BACHILLERATO DE PERSONAS ADULTAS	52.804	28.722	24.082	NÚMERO
1300	42G	ALUMNADO MATRICULADO EN EL INSTITUTO DE ENSEÑANZAS A DISTANCIA	6.215	3.122	3.093	NÚMERO
1300	42H	ALUMNADO DE ESCUELAS OFICIALES DE IDIOMAS	72.548	24.776	47.772	NÚMERO
1300	42H	ALUMNADO DE CONSERVATORIOS DE MÚSICA	27.850	13.317	14.533	NÚMERO
1300	42I	ALUMNADO DE PRIMER CICLO EDUC. INF. EN CENTROS PÚB. O DE CONVENIO	83.409	43.619	39.790	NÚMERO
1300	54C	ALUMNADO CENTROS BILINGÜES	275.400	142.720	132.680	NÚMERO
1331	54C	ALUMNADO EVALUACIÓN ESCALA	100.000			NÚMERO
1332	42H	ALUMNADO DE ENSEÑANZAS ARTÍSTICAS SUPERIOR	3.108	1.591	1.517	NÚMERO



Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad total	Cantidad hombres	Cantidad mujeres	Magnitud
08 Sanidad						
1200	41A	ACTUACIONES DE FORMACIÓN QUE INCLUYEN PERSPECTIVA DE GÉNERO FRENTE TOTAL	10			PORCENTAJE
1200	41A	ALUMNADO DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	7.200			NÚMERO
1200	41A	EXPEDIENTES DE RECURSOS Y RECLAMACIONES EN MATERIA DE PERSONAL REGISTRADOS	900			NÚMERO
1231	41A	INFORMES DE OBSERVACIONES REALIZADOS POR UNIDADES DE GÉNERO FRENTE TOTAL INFORMES DEL SERVICIO	100			PORCENTAJE
1200	41C	CONSULTAS EXTERNAS EN ATENCIÓN ESPECIALIZADA	1.312.106	578.689	733.417	NÚMERO
1200	41C	URGENCIAS EN ATENCIÓN HOSPITALARIA	712.612	336.538	376.074	NÚMERO
1200	41C	INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS	47.532	21.945	25.587	NÚMERO
1200	41C	ASISTENCIA SANITARIA FARMACÉUTICA A PACIENTES EXTERNOS (DOSIS SUMINISTRADAS)	983	448	535	NÚMERO
1200	41C	ASISTENCIA SANITARIA A PACIENTES EN HEMODÍALISIS (SESIONES REALIZADAS)	32.479	15.461	17.018	NÚMERO
1200	41C	PERSONAS ATENDIDAS ASISTENCIA PODOLÓGICA	14.379	6.964	7.415	NÚMERO
1200	41D	TEST DE DÍAGNÓSTICO PRECOZ REALIZADOS	3.860			NÚMERO
1200	41D	PROFESIONALES DEL SISTEMA SANITARIO PÚBLICO DE ANDALUCÍA FORMADOS EN VIOLENCIA DE GÉNERO	5.000	1.500	3.500	NÚMERO
1200	41D	PROFESIONALES DEL SISTEMA SANITARIO PÚBLICO DE ANDALUCÍA FORMADOS EN HUMANIZACIÓN DE LA ATENCIÓN PERINATAL	270	81	189	NÚMERO
1200	41D	PROFESIONALES DEL SISTEMA SANITARIO PÚBLICO DE ANDALUCÍA FORMADOS EN LACTANCIA MATERNA	180	54	126	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad total	Cantidad hombres	Cantidad mujeres	Magnitud
1200	41D	PROFESIONALES DEL SISTEMA SANITARIO PÚBLICO DE ANDALUCÍA FORMADOS EN SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA	230	55	175	NÚMERO
1200	41C	POBLACIÓN DE REFERENCIA EN LAS APES HOSPITALARIAS	1.327.813			UNIDADES
1200	41J	ASEGURADOS CITADOS EN CONTROL DIRECTO	134.036	61.419	72.617	NÚMERO
1200	41C	ESTANCIAS HOSPITALARIAS	215.735	101.679	114.056	DÍAS
1200	41J	ALTAS UMVI PERSONAS ASEGURADAS CITADAS	67.227	28.765	38.462	NÚMERO
1200	41J	PROPUESTAS DE INVALIDEZ PERMANENTE UMVI	4.155	2.640	1.515	NÚMERO
1200	41J	CONTROLES PACIENTES DE BAJA POR SUBINSPECTORES/AS	46.085	19.408	26.677	NÚMERO
1200	41J	PERSONAS ASEGURADAS CITADOS DEL SSPA	22.563	5.656	16.907	NÚMERO
1200	41J	ALTAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL SSPA UMVI	11.063	2.662	8.401	NÚMERO
1200	41J	PERSONAS ASEGURADAS CITADAS DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA	8.952	2.631	6.321	NÚMERO
1231	41C	ESTANCIAS OBSTÉTRICAS	182.321			DÍAS
1200	41J	ALTAS PERSONAS ASEGURADAS DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA UMVI	4.274	1.228	3.046	NÚMERO
1231	41A	ALUMNADO DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	524	209	315	NÚMERO
1231	41A	PERMISOS Y LICENCIAS CONCEDIDOS	67	24	43	NÚMERO
1231	41B	PARTICIPANTES EN ACTIVIDADES INTERNAS DE FORMACIÓN	114.000	48.000	66.000	NÚMERO
1231	41B	PARTICIPANTES EN ACTIVIDADES EXTERNAS DE FORMACIÓN	6.500	2.500	4.000	NÚMERO
1231	41B	PARTICIPANTES EN ACTIVIDADES INTERNAS DE TELEFORMACIÓN	60.000	20.000	40.000	NÚMERO
1231	41B	ESPECIALISTAS INTERNOS RESIDENTES EN FORMACIÓN	4.275	1.418	2.857	NÚMERO



Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad total	Cantidad hombres	Cantidad mujeres	Magnitud
1231	41B	EIR ENFERMERÍA DE FAMILIA Y COMUNITARIA EN FORMACIÓN	100	20	80	NÚMERO
1231	41B	EIR ENFERMERÍA PEDIÁTRICA EN FORMACIÓN	64	17	47	NÚMERO
1231	41B	EIR SALUD MENTAL EN FORMACIÓN	115	14	101	NÚMERO
1231	41B	EIR ENFERMERÍA DE EMPRESA EN FORMACIÓN	32	4	28	NÚMERO
1231	41B	MATRONES/AS EN FORMACIÓN	179	17	162	NÚMERO
1231	41C	ALTAS HOSPITALARIAS GENERADAS POR PARTOS Y CESÁREAS	57.495			NÚMERO
1231	41C	MAYORES VACUNADOS DE LA GRIPE	658.908			NÚMERO
1231	41C	MENORES CON VACUNACIÓN COMPLETA	81.461			NÚMERO
1231	41C	MUJERES CON COBERTURA DE SEGUIMIENTO DEL EMBARAZO	75.751			NÚMERO
1231	41C	MUJERES QUE SE HAN REALIZADO UNA MAMOGRAFÍA EN EL PROGRAMA DE DETECCIÓN PRECOZ DE CÁNCER DE MAMA	279.459			NÚMERO
1231	41C	PACIENTES FUMADORES A LOS QUE SE LES HA REALIZADO INTERVENCIÓN AVANZADA (INDIVIDUAL O GRUPAL)	65.120			NÚMERO
1231	41C	PACIENTES DEL PROCESO ASISTENCIAL INTEGRADO CUIDADOS PALIATIVOS	23.224			NÚMERO
1231	41C	CONSULTAS ATENDIDAS POR MÉDICO DE FAMILIA	40.671.867	16.051.378	24.620.489	NÚMERO
1231	41C	CONSULTAS ATENDIDAS POR PEDIÁTRA	6.850.383	3.541.776	3.308.607	NÚMERO
1231	41C	CONSULTAS ATENDIDAS POR ENFERMERÍA	23.253.998	10.097.062	13.156.936	NÚMERO
1231	41C	ÍNDICE DE COMPLEJIDAD DE LOS PACIENTES HOSPITALIZADOS	3,7	2,1	1,6	ÍNDICE
1231	41C	PRUEBAS DÍAGNÓSTICAS DE RADIOLOGÍA (PLACAS) EN ATENCIÓN PRIMARIA	1.397.434	654.144	743.290	NÚMERO
1231	41C	ESTANCIAS HOSPITALARIAS	3.447.646	1.776.719	1.670.927	DÍAS

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad total	Cantidad hombres	Cantidad mujeres	Magnitud
1231	41C	ESTANCIA MEDIA DE HOSPITALIZACIÓN	14,6	8,2	6,4	DÍAS
1231	41C	CONSULTAS EN LAS QUE SE REALIZA INTERVENCIÓN DE CIRUGÍA MENOR AMBULATORIA EN ATENCIÓN PRIMARIA	150.380	60.150	90.230	NÚMERO
1231	41C	VISITAS DOMICILIARIAS DE MÉDICO DE FAMILIA DE ATENCIÓN PRIMARIA	862.072	302.149	559.923	NÚMERO
1231	41C	VISITAS DOMICILIARIAS DE ENFERMERÍA EN ATENCIÓN PRIMARIA	3.753.025	1.289.845	2.463.180	NÚMERO
1231	41C	PACIENTES ATENDIDOS INDIVIDUALMENTE POR LOS TRABAJADORES SOCIALES DE ATENCIÓN PRIMARIA	240.787	94.171	146.616	NÚMERO
1231	41C	ASISTENTES A ACTIVIDADES GRUPALES REALIZADAS EN LOS CENTROS DE ATENCIÓN PRIMARIA	130.952	39.051	91.901	NÚMERO
1231	41C	URGENCIAS DOMICILIARIAS DE MÉDICO DE FAMILIA Y ENFERMERÍA	194.398	83.648	110.750	NÚMERO
1231	41C	ÍNDICE DE COMPLEJIDAD DE CIRUGÍA MAYOR AMBULATORIA	2,1	1,0	1,1	ÍNDICE
1231	41C	URGENCIAS EN EL CENTRO DE ENFERMERÍA	584.025	304.370	279.655	NÚMERO
1231	41C	URGENCIAS EN EL CENTRO MÉDICO DE FAMILIA	5.331.272	2.452.733	2.878.539	NÚMERO
1231	41C	URGENCIAS HOSPITALARIAS ATENDIDAS	3.368.977	1.531.867	1.837.110	NÚMERO
1231	41C	PACIENTES ATENDIDOS EN LAS ÁREAS DE OBSERVACIÓN DE CUIDADOS CRÍTICOS Y URGENCIAS HOSPITALARIAS	303.484	150.341	153.143	NÚMERO
1231	41C	URGENCIAS ATENDIDAS EN HOSPITALES CONCERTADOS	141.282	63.174	78.108	NÚMERO
1231	41C	ALTAS HOSPITALARIAS	477.108	217.146	259.962	NÚMERO
1231	41C	PUNTOS GRD (GRUPOS RELACIONADOS CON EL DIAGNÓSTICO) EN HOSPITALIZACIÓN	877.597	461.784	415.813	NÚMERO
1231	41C	CIRUGÍA CON INGRESO NO URGENTE	106.415	50.328	56.087	NÚMERO



Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad total	Cantidad hombres	Cantidad mujeres	Magnitud
1231	41C	CIRUGÍA CON INGRESO URGENTE	74.202	33.353	40.849	NÚMERO
1231	41C	PACIENTES ATENDIDOS EN HOSPITALES CONCERTADOS	245.895	103.229	142.666	NÚMERO
1231	41C	INGRESOS HOSPITALARIOS EN HOSPITALES CONCERTADOS	35.261	16.029	19.232	NÚMERO
1231	41C	INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS EN HOSPITALES CONCERTADOS	64.239	31.064	33.175	NÚMERO
1231	41C	CIRUGÍA MAYOR AMBULATORIA	169.159	83.513	85.646	NÚMERO
1231	41C	PUNTOS GRD (GRUPOS RELACIONADOS CON EL DÍAGNÓSTICO) EN CMA	176.537	84.848	91.689	NÚMERO
1231	41C	HOSPITAL DE DÍA QUIRÚRGICO, EXCLUÍDA LA CIRUGÍA MAYOR AMBULATORIA	54.108	27.215	26.893	NÚMERO
1231	41C	SESIONES DE REHABILITACIÓN EN HOSPITALES CONCERTADOS	174.246	70.917	103.329	NÚMERO
1231	41C	SESIONES ONCOHEMATOLÓGICAS EN HOSPITALES CONCERTADOS	1.140	476	664	NÚMERO
1231	41C	PRUEBAS DÍAGNÓSTICAS REALIZADAS SUJETAS A DECRETO (TOTAL)	8.170.801	3.798.347	4.372.454	NÚMERO
1231	41C	ESTUDIOS DE TACS	520.048	282.064	237.984	NÚMERO
1231	41C	ESTUDIOS DE RESONANCIA NUCLEAR MAGNÉTICA (RNM)	172.464	81.668	90.796	NÚMERO
1231	41C	ENDOSCOPIAS TOTALES REALIZADAS (DIGESTIVAS Y RESPIRATORIAS)	132.124	66.490	65.634	NÚMERO
1231	41C	ESTUDIOS DIAGNÓSTICOS EN HOSPITALES CONCERTADOS	160.004	50.522	109.482	NÚMERO
1231	41C	CONSULTAS HOSPITALARIAS ATENDIDAS	9.338.362	4.047.246	5.291.116	NÚMERO
1231	41C	CONSULTAS ATENDIDAS EN HOSPITALES CONCERTADOS	378.343	156.305	222.038	NÚMERO
1231	41C	PACIENTES CON HISTORIA CLÍNICA DIGITAL QUE RECOGE INFORMACIÓN SOBRE ALERGIAS	71			PORCENTAJE
1231	41C	DEMORA MEDIA EN PROCEDIMIENTOS QUIRÚRGICOS SUJETOS AL DECRETO 209/2001	170	85	85	DÍAS

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad total	Cantidad hombres	Cantidad mujeres	Magnitud
1231	41C	DEMORA MEDIA PARA PRUEBAS DÍAGNÓSTICAS	96	48	48	DÍAS
1231	41C	DEMORA MEDIA EN PRIMERA CONSULTA DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA	98	49	49	DÍAS
1231	41C	DOSIS UNITARIAS DISPENSADAS EN LOS HOSPITALES PARA PACIENTES EXTERNOS NO HOSPITALIZADOS	249.504.052	124.453.504	125.050.548	NÚMERO
1231	41C	CONSULTAS EN SALUD BUCODENTAL	765.687	452.370	313.317	NÚMERO
1231	41C	PACIENTES INCLUIDOS EN EL PROCESO ASISTENCIAL INTEGRADO DE DIABETES	524.631	269.730	254.901	NÚMERO
1231	41C	PACIENTES QUE TIENEN REGISTRADA EN EL PAI AL MENOS 1 DETERMINACIÓN DE HEMOGLOBINA GLICOSILADA EN EL ÚLTIMO AÑO	322.912	164.460	158.452	NÚMERO
1200	41D	POBLACIÓN DE LOS MUNICIPIOS IMPLICADOS EN LA ELABORACIÓN DE PLANES LOCALES DE SALUD (PLS)	25			PORCENTAJE
1231	41C	PACIENTES A LOS QUE SE LES HA REALIZADO Y REGISTRADO EN PAI UNA EXPLORACIÓN DEL FONDO DE OJO EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS	177.407	93.677	83.730	NÚMERO
1231	41C	PACIENTES A LOS QUE SE LES HA REALIZADO Y REGISTRADO EN EL PAI UNA EXPLORACIÓN DEL PIE EN EL ÚLTIMO AÑO	245.842	121.759	124.083	NÚMERO
1231	41C	MENORES CON OBESIDAD O SOBREPESO A LOS QUE SE LES HA REALIZADO INTERVENCIÓN AVANZADA (INDIVIDUAL O GRUPAL)	42.915	21.335	21.580	NÚMERO
1231	41C	DIRECTORES DE UNIDAD DE GESTIÓN CLÍNICA	922	660	262	NÚMERO
1231	41C	PACIENTES INCLUIDOS EN EL PROGRAMA DE TELECONTINUIDAD DE CUIDADOS PALIATIVOS	3.804	2.175	1.629	NÚMERO



Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad total	Cantidad hombres	Cantidad mujeres	Magnitud
1200	41D	COBERTURA DEL ALUMNADO DE CENTROS EDUCATIVOS DE ENSEÑANZA SECUNDARIA INSCRITO EN EL PROGRAMA FORMA JOVEN	45,0	23,5	21,5	PORCENTAJE
1200	41D	COBERTURA DEL ALUMNADO DE CENTROS EDUCATIVOS DE ENSEÑANZA SECUNDARIA INSCRITO EN EL PROGRAMA "A NO FUMAR ME APUNTO"	14	7	7	PORCENTAJE
1200	41D	COBERTURA DEL ALUMNADO DE CENTROS EDUCATIVOS DE ENSEÑANZA PRIMARIA INSCRITO EN EL PROGRAMA DE ALIMENTACIÓN SALUBLE EN LA ESCUELA	29,0	14,5	14,5	PORCENTAJE
1231	41C	ALTAS DE ATENCIÓN HOSPITALARIA A PACIENTES QUE PRECISAN CUIDADOS PALIATIVOS	3.563	2.038	1.525	NÚMERO
1231	41C	PACIENTES DEL PROCESO ASISTENCIAL INTEGRADO ANSIEDAD, DEPRESIÓN Y SOMATIZACIÓN	35.775	11.444	24.331	NÚMERO
1231	41F	NEGATIVA A LA DONACIÓN	16			ÍNDICE
1231	41C	PACIENTES DEL PROCESO ASISTENCIAL INTEGRADO DEL TRASTORNO MENTAL GRAVE	17.218	9.969	7.249	NÚMERO
1231	41C	PACIENTES DEL PROCESO ASISTENCIAL INTEGRADO DEL TRASTORNO DE LA CONDUCTA ALIMENTARIA	875	81	794	NÚMERO
1231	41C	INTENSIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD INVESTIGADORA EN UGCS. PROFESIONALES INTENSIFICADOS (1 AÑO)	24			NÚMERO
1231	41C	INTENSIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD INVESTIGADORA EN UGCS. CONTRATOS DE LARGA DURACIÓN (5 AÑOS)	14			NÚMERO
1231	41C	VINCULACIÓN DE INVESTIGADORES A UGCS (4 AÑOS)	22			NÚMERO
1231	41C	VINCULACIÓN DE TÉCNICOS A ESTRUCTURAS COMUNES DE APOYO A LA INVESTIGACIÓN (4 AÑOS)	24			NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad total	Cantidad hombres	Cantidad mujeres	Magnitud
1231	41E	DONANTES NUEVOS	31.000	16.000	15.000	NÚMERO
1231	41E	DONANTES HABITUALES	175.000	102.000	73.000	NÚMERO
1231	41F	DONANTES	312	180	132	NÚMERO
1231	41F	DONANTES EN ASISTOLIA TIPO II	15	10	5	NÚMERO
1231	41F	DONANTES EN ASISTOLIA TIPO III	25	17	8	NÚMERO
1231	41F	DONANTES VIVOS PARA TRASPLANTE RENAL	65	18	47	NÚMERO
1231	41F	DONANTES VIVOS PARA TRASPLANTE RENAL CRUZADO	8	3	5	NÚMERO
1231	41F	TRASPLANTES CARDÍACOS	40	25	15	NÚMERO
1231	41G	RECETAS PRESCRITAS Y DISPENSADAS	100	42	58	PORCENTAJE
1231	41G	RECETAS PRESCRITAS POR RECETA ELECTRÓNICA (RECETA XXI)	192	96	96	PORCENTAJE
1231	41F	TRASPLANTES DE PULMÓN	30	21	9	NÚMERO
1231	41F	TRASPLANTES DE PÁNCREAS	20	13	7	NÚMERO
1231	41F	TRASPLANTES DE CÓRNEAS	460	248	212	NÚMERO
1231	41F	TRASPLANTES HEPÁTICOS	205	158	47	NÚMERO
1231	41F	TRASPLANTES RENALES	425	264	161	NÚMERO
1231	41F	TRASPLANTES TPH ALOGÉNICOS	200	98	102	NÚMERO
1231	41F	TRASPLANTES TPH AUTÓLOGOS	235	115	120	NÚMERO
1231	41F	ALUMNADO FORMADO EN ESCUELAS TAURINAS	420	143	277	NÚMERO
1200	41K	PROCEDIMIENTOS DE ROTACIONES EXTERNAS DE ESPECIALISTAS INTERNOS RESIDENTES	100			PORCENTAJE
1200	41K	PROCEDIMIENTOS DE HABILITACIÓN PROFESIONAL DE PROTÉSICOS E HIGIENISTAS	100			PORCENTAJE
1200	41K	PROCEDIMIENTO DE HABILITACIÓN PARA EL EJERCICIO PROFESIONAL EN EL EXTRANJERO	100			PORCENTAJE
1200	41K	PROCEDIMIENTOS DE RECONOCIMIENTO DE INTERÉS CIENTÍFICO	90			PORCENTAJE



Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad total	Cantidad hombres	Cantidad mujeres	Magnitud
09 Dependencia, Servicios y Prestaciones Sociales						
0900	31H	PERSONAS QUE PARTICIPAN EN DÍA INTERN. VOLUNTARIADO	700			NÚMERO
3100	12C	SOLICITUDES AYUDA DISCAPACIDAD CONCEDIDAS RESPECTO A SOLICITUDES PRESENTADAS	80	33	47	PORCENTAJE
3100	12C	EXPEDIENTES DE RECURSOS DE AYUDAS ESTIMADOS FRENTE A RECURSOS PRESENTADOS	5	2	3	PORCENTAJE
0900	31H	PERSONAS QUE PARTICIPAN EN EL CONGRESO	800			NÚMERO
0900	31H	PERSONAS QUE PARTICIPAN EN REUNIONES	15			NÚMERO
1200	31B	PORCENTAJE DE ALUMNADO QUE RECIBE PROGRAMAS DE PREVENCIÓN DE DROGODEPENDENCIAS Y ADICCIONES POR CURSO ESCOLAR	20	10	10	PORCENTAJE
0900	31H	PERSONAS FÍSICAS INSCRITAS EN EL REGISTRO GENERAL VOLUNTARIADO	430.000			NÚMERO
1200	31B	PERSONAS EN TRATAMIENTO EN LA RED ASISTENCIAL	4,2	3,2	1,0	TASA
0900	31I	SUBVENCIONES A ENTIDADES ACTUAC. INVESTIGACIÓN, ESTUDIO Y DIVULGACIÓN	30	15	15	NÚMERO
1200	31B	ALTAS TERAPÉUTICAS	62	40	22	PORCENTAJE
1100	44J	PERSONAS TRABAJADORAS	17.500	8.575	8.925	NÚMERO
1100	44J	PERSONAS JUBILADAS Y PENSIONISTAS	3.000	1.350	1.650	NÚMERO
1100	44J	PERSONAS CON DISCAPACIDAD	2.000	800	1.200	NÚMERO
1100	44J	PERSONAL TRABAJADOR	17.500	8.575	8.925	NÚMERO
1100	44J	ESTANCIAS DE PERSONAS TRABAJADORAS	89.500	43.855	45.645	NÚMERO
1100	44J	ESTANCIAS DE PERSONAS JUBILADAS Y PENSIONISTAS	20.000	9.000	11.000	NÚMERO
1100	44J	ESTANCIAS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	10.000	4.000	6.000	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad total	Cantidad hombres	Cantidad mujeres	Magnitud
1200	31B	LLAMADAS A TELÉFONO INFORMATIVO	950	350	600	NÚMERO
1200	31B	INGRESOS RESIDENCIALES	1.900	1.620	280	NÚMERO
1200	31B	ADMISIONES A TRATAMIENTO	23.000	18.900	4.100	NÚMERO
1200	31B	PERSONAS EN TRATAMIENTO CON METADONA	13.500	11.800	1.700	NÚMERO
1200	31B	PROGRAMA RED DE ARTESANOS	150	125	25	NÚMERO
1200	31B	PROGRAMA ARQUÍMEDES	20	10	10	NÚMERO
1200	31E	MENORES ATENDIDOS EN ACOGIMIENTO FAMILIAR	4.200			NÚMERO
1200	31E	MENORES TUTELADOS	5.550	2.800	2.750	NÚMERO
1200	31E	MENORES PROTEGIDOS POR EL SISTEMA DE PROTECCIÓN	6.059	3.059	3.000	NÚMERO
1200	31E	MENORES EXTRANJEROS NO ACOMPAÑADOS ATENDIDOS	2.200	1.950	250	NÚMERO
1200	31E	MENORES ATENDIDOS EN CENTROS DE PROTECCIÓN	2.200	1.200	1.000	NÚMERO
1200	31E	MENORES EN ACOGIMIENTO FAMILIAR REMUNERADO	2.875	1.475	1.400	NÚMERO
1200	31E	PROPUESTAS NUEVAS ADOPCIONES NACIONALES	165	85	80	NÚMERO
1200	31E	MENORES ATENDIDOS POR SERV. POSTADOPCIÓN	550	290	260	NÚMERO
1200	31E	EXPEDIENTES DE ADOPCIÓN INTERNACIONAL	3.600	1.800	1.800	NÚMERO
1200	31E	JÓVENES EXTUTELADOS ATENDIDOS	1.950	1.500	450	NÚMERO
1200	31E	MENORES ATENDIDOS EN PROGRAMAS RIESGO VULNERABILIDAD SOCIAL	15.500	8.000	7.500	NÚMERO
1200	31E	MENORES ATENDIDOS POR EQUIPOS TRATAM. FAM	11.825	6.000	5.825	NÚMERO
1200	31E	MENORES ATENDIDAS PROGRAMAS ABUSO SEXUAL	900	270	630	NÚMERO
1200	31E	PERSONAS FORMADAS	1.800	400	1.400	NÚMERO
1200	31G	PERSONAS USUARIAS EN LOS SERVICIOS SOCIALES COMUNITARIOS	956.054	422.543	533.511	NÚMERO
1200	31P	POBLACIÓN TOTAL CUBIERTA	933.724	474.519	459.205	NÚMERO
1200	31P	DENTISTAS PROGRAMA	1.520	652	868	NÚMERO



Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad total	Cantidad hombres	Cantidad mujeres	Magnitud
1200	31P	MENORES ATENDIDOS (6 A 15 AÑOS)	306.245	155.634	150.611	NÚMERO
1200	31P	MENORES ATENDIDOS DENTISTAS CONCERTADOS	243.981	123.983	119.998	NÚMERO
1200	31P	MENORES INSCRITOS EN EL PROGRAMA "APRENDE A SONREIR"	239.000	112.330	126.670	NÚMERO
1200	31P	MENORES INSCRITOS EN EL PROGRAMA "SONRISITAS"	19.000	8.930	10.070	NÚMERO
1400	31N	RECURSOS QUE DESARROLLAN PROGRAMAS ESPECÍFICOS QUE PROMUEVEN LA IGUALDAD DE GÉNERO	100			PORCENTAJE
1200	31P	TITULARES DE LA TARJETA + CUIDADO	36.000			NÚMERO
1200	31P	INTEGRANTES DE LAS ASOCIACIONES INTEGRADAS EN LA CONFEDERACIÓN DE ASOC.DE FAMILIAS DE ENFERMOS DE ALZHEIMER (CONFEAFA)	23.000			NÚMERO
1200	31P	MENORES ATENDIDOS EN EL PROGRAMA DE ATENCIÓN INFANTIL TEMPRANA DE ANDALUCÍA	18.800			NÚMERO
1200	31P	AYUDAS POR PARTOS MÚLTIPLES (NIÑOS/NIÑAS)	1.714	857	857	NÚMERO
1200	31P	AYUDAS POR NACIMIENTO DE TERCER HIJO/A	1.400	700	700	NÚMERO
1200	31P	PLAZAS ESTANCIAS DIURNAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	1.737	782	955	NÚMERO
1200	31P	PLAZAS ESTANCIAS DIURNAS PERSONAS MAYORES	5.197	2.339	2.858	NÚMERO
1200	31P	PLAZAS PROGRAMA RESPIRO FAMILIAR MAYORES	486	219	267	NÚMERO
1200	31P	PLAZAS RESPIRO FAMILIAR PERSONAS CON DISCAPACIDAD	142	63	79	NÚMERO
1200	31P	COBERTURA DE PLAZAS RESPIRO FAMILIAR	486	286	200	NÚMERO
1200	31P	COMIDAS SERVIDAS AL AÑO	160.000			NÚMERO
1200	31R	DOTACIÓN PLAZAS PARA VÁLIDOS	1.000	400	600	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad total	Cantidad hombres	Cantidad mujeres	Magnitud
1200	31R	VIAJES SUBVENCIONADOS DEL SERVICIO TRANSPORTE B50	5.700.000	2.565.000	3.135.000	NÚMERO
1200	31R	PERSONAS BENEFICIARIAS SERVICIO DE AYUDA EN DOMICILIO	40.114	18.051	22.063	NÚMERO
1200	31R	PERSONAS TRABAJADORAS REFUERZO SOCIAL COMUNITARIO	327	147	180	NÚMERO
1200	31R	PERSONAS BENEFICIARIAS DEPENDIENTES USUARIOS SERVICIO ANDALUZ DE TELEASISTENCIA	56.284	25.328	30.956	NÚMERO
1200	31R	PERSONAS BENEFICIARIAS PRESTACIÓN ECONÓMICA CUIDADOS EN EL ENTORNO FAMILIAR	77.385	28.174	49.211	NÚMERO
1200	31R	PERSONAS BENEFICIARIAS PRESTACIÓN ECONÓMICA VINCULADA AL SERVICIO	2.391	870	1.521	NÚMERO
1200	31P	COBERTURA MENORES INSCRITOS EN EL PROGRAMA "APRENDE A SONREIR"	29,0	13,6	15,4	PORCENTAJE
1200	31R	PERSONAS BENEFICIARIAS PRESTACIÓN ECONÓMICA ASISTENTE PERSONAL	50	32	18	NÚMERO
1200	31P	COBERTURA MENORES INSCRITOS EN EL PROGRAMA "SONRISITAS"	24,0	11,3	12,7	PORCENTAJE
1200	31R	PERSONAS USUARIAS SERVICIO ANDALUZ TELEASISTENCIA	133.716	60.172	73.544	NÚMERO
1200	32E	PERSONAS BENEFICIARIAS DEL INGRESO MÍNIMO DE SOLIDARIDAD (IMS)	110.000	51.000	59.000	NÚMERO
1200	32E	PERSONAS CONTRATADAS CON CARGO AL PEACA	25.000	12.580	12.420	NÚMERO
1200	31P	COBERTURA MENORES ATENDIDOS EN EL PROGRAMA DE ATENCIÓN INFANTIL TEMPRANA DE ANDALUCÍA	3,3			PORCENTAJE
1200	32E	DÍAS TRABAJADOS CON CARGO AL PEACA	1.100.000	553.520	546.480	NÚMERO
1200	32E	PERSONAS BENEFICIARIAS DE LAS AYUDAS CONCEDIDAS CON CARGO AL PESMVYPUS	13.000	5.850	7.150	NÚMERO



Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad total	Cantidad hombres	Cantidad mujeres	Magnitud
1231	31P	EMBARAZADAS CON ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN, PREVENCIÓN O ASISTENCIA BUCODENTAL	16.006			NÚMERO
1231	31P	PACIENTES EN ATENCIÓN DOMICILIARIA	538.557	205.447	333.110	NÚMERO
1200	31P	OCUPACIÓN MAYORES ESTANCIA DIURNA FINES DE SEMANA	40,1	15,3	24,9	PORCENTAJE
1200	31P	OCUPACIÓN DISCAPACIDAD ESTANCIA DIURNA FINES DE SEMANA	34,4	13,1	21,3	PORCENTAJE
1231	31P	PACIENTES QUE REALIZAN TRATAMIENTO INDIVIDUAL EN SALA	69.443			NÚMERO
1231	31P	PACIENTES QUE REALIZAN TRATAMIENTO GRUPAL EN SALA	57.926			NÚMERO
1231	31P	PACIENTES EN TRATAMIENTO DOMICILIARIO	6.273			NÚMERO
1200	31P	OCUPACIÓN PLAZAS DE MAYORES RESPIRO FAMILIAR	25,7	10,0	15,7	PORCENTAJE
1200	31P	OCUPACIÓN PLAZAS DE DISCAPACIDAD RESPIRO FAMILIAR	65,8	22,0	43,8	PORCENTAJE
1231	31P	POBLACIÓN ATENDIDA POR UNIDADES MOV. D. REHABILI	8.696			NÚMERO
1231	31P	PACIENTES EN TRATAM. CON TERAPIA OCUPACIONAL	2.437			NÚMERO
1231	31P	PERSONAS CUIDADORAS INCLUIDOS EN CARTERA DE SERVICIOS	155.881	30.726	125.155	NÚMERO
1231	31P	COBERTURA PACIENTES VALORADOS A DOMICILIO	79	35	44	PORCENTAJE
1231	31P	PERSONAS CUIDADORAS GRANDES DISCAPAC. SUSCEPT. IDENTIFIC.	31.176	6.145	25.031	NÚMERO
1231	31P	PACIENTES BENEFICIARIOS MATERIAL AYUDA DOMICILIO	18.705	7.482	11.223	NÚMERO
1231	31P	MENORES DE 6 A 15 AÑOS REVISADOS POR LOS DISPOSITIVOS DE APOYO DE ODONTOLOGÍA	62.024	30.908	31.116	NÚMERO
1231	31P	CONSULTAS DE ODONTOLOGÍA A MAYORES DE 65 AÑOS	152.187	84.583	67.604	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad total	Cantidad hombres	Cantidad mujeres	Magnitud
1231	31P	PACIENTES CON DISCAPACIDAD, CON ACTIVIDAD BUCODENTAL	8.253	5.608	2.645	NÚMERO
1231	31P	MENORES ATENDIDOS EN DISPOSITIVO SALUD MENTAL	47.000	30.000	17.000	NÚMERO
1232	32G	CONSULTAS MUJERES CTROS. MUNIC. ATENCIÓN MUJER	113.302			NÚMERO
1231	31P	COBERTURA PERSONA CON TARJETA +CUIDADO	90	38	52	PORCENTAJE
1232	32G	MUJERES ATENDIDAS PROGRAMA ATENCIÓN MUJERES INMIGRANTES	3.200			NÚMERO
1232	32G	BENEFICIARIAS PROGRAMAS ATENCIÓN MADRES JÓVENES	90			NÚMERO
1232	32G	BENEFICIARIAS PROGRAMA DE ATENCIÓN MUJERES RECLUSAS	285			NÚMERO
1232	32G	BENEFICIARIAS ATENCIÓN MUJERES RIESGO EXCLUSIÓN SOCIAL	500			NÚMERO
1232	32G	MUJERES ATENDIDAS ATENCIÓN PROSTITUCIÓN Y TRÁFICO SEXUAL	5.100			NÚMERO
1200	31R	EXPEDIENTES TRAMITADOS EN LOS CVO	99	45	54	ÍNDICE
1200	31R	PERSONAS CON EL 33% O MÁS DE GRADO DE DISCAPACIDAD	67	33	34	PORCENTAJE
1200	31R	ÍNDICE ATENCIÓN RESIDENCIAL DEPENDIENTES	100	48	52	PORCENTAJE
1232	32G	MUJERES ATENDIDAS SERV. ATENCIÓN VÍCTIM. AGRESIONES SEXUALES	620			NÚMERO
1200	31R	OCUPACIÓN PLAZAS POR DEPENDIENTES	100	48	52	PORCENTAJE
1200	31R	OCUPACIÓN DEPENDENCIA	52	25	27	PORCENTAJE
1200	31R	TALLERES Y OTRAS ACCIONES SOCIOCULTURALES	40	18	22	PORCENTAJE
1232	32G	MUJERES ATENDIDAS AT. PSICOLÓGICA MUJER VÍCTIMA VIOLENCIA	2.850			NÚMERO



Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad total	Cantidad hombres	Cantidad mujeres	Magnitud
1200	31R	PLAZAS ATENCIÓN RESIDENCIAL DISCAPACITADOS DEPENDIENTES	99,6	45,0	54,6	PORCENTAJE
1232	32G	BENEFICIARIAS AT. PSICOLÓGICA MUJER. MENORES VÍCTIMAS VIOLENCIA DE GÉNERO	120			NÚMERO
1232	32G	MUJERES ATENDIDAS SERV. ATENC. JURÍDICA MUJ. INMIGR. VIC. VIOLENCIA DE GÉNERO	1.400			NÚMERO
1232	32G	PERSONAS ATENDIDAS SERV. INTEGRAL ATENC. ACOGIDA MUJ. VÍCTIMAS Y MENORES	2.450			NÚMERO
1200	31R	ÍNDICE SERVICIO DE AYUDA EN DOMICILIO	47	12	35	PORCENTAJE
1232	32G	USUARIAS UNIDADES DE EMPLEO PARA MUJERES EN CC.LL.	25.000			NÚMERO
1232	32G	CONSULTAS SERV. ATENC. ACOSO SEX. Y DISCR. LAB. POR SEX.	600			NÚMERO
1232	32G	PARTICIPANTES EN RED CIUDADANA PARA LA DETECCIÓN Y APOYO A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	700	60	640	NÚMERO
1232	32G	SERV. ATENCION PSICOL. DESCENDIENTES MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA	480	250	230	NÚMERO
1200	31R	TITULARES DE LA TARJETA TJ65	78,0	44,5	33,5	PORCENTAJE
1232	32G	FORMACIÓN EN GÉNERO A PERSONAL DE UNID. IGUALDAD J.A.	60	20	40	NÚMERO
1232	32G	QUEJAS TRAMITADAS OBSERV. PUBLIC. SEXISTA	445	70	375	NÚMERO
1232	32G	LLAMADAS AL TELÉFONO DE INFORMACIÓN	39.607	9.607	30.000	NÚMERO
1232	32G	FORMACIÓN EN GÉNERO PROFESORADO EP Y ESO	1.100	200	900	NÚMERO
1232	32G	FORMACIÓN EN GÉNERO A AMPAS	150	15	135	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad total	Cantidad hombres	Cantidad mujeres	Magnitud
1232	32G	PERSONAS FORMADAS EN IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS RELACIONES LABORALES A TRAVES DE PLATAFORMA ON-LINE	600	100	500	NÚMERO
1233	32F	PARTICIPANTES FORMAC. OCIO, EDUC. VALOR. ASC.	3.200	1.300	1.900	NÚMERO
1233	32F	EMPRESAS CREADAS JOV. EMPRENDEDORES	84	42	42	NÚMERO
1233	32F	CONSULTAS AL TELÉFONO DE INFORMACIÓN SEXUAL JOVENES	14.000	7.000	7.000	NÚMERO
1233	32F	PERSONAS USUARIAS DEL CARNÉ JOVEN	315.000	140.000	175.000	NÚMERO
1233	32F	JÓVENES QUE PARTICIPAN EN DESENCAJA	1.150	750	400	NÚMERO
1233	32F	PERSONAS BENEFICIARIAS DE SUBV. ENTIDADES JUVENILES	120.000	68.000	52.000	NÚMERO
1233	32F	MIEMBROS ENTIDADES JUVENILES CENSADAS	184.064	92.177	91.887	NÚMERO
1233	32F	PERSONAS BENEFICIARIAS SUBVENC. DE ENTIDADES LOCALES	151.200	67.200	84.000	NÚMERO
1400	31J	ESTUDIOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	1			NÚMERO
1400	31J	PERSONAS FORMADAS EN MATERIA DE INMIGRACIÓN, EXTRANJERÍA, DIVERSIDAD E INTERCULTURALIDAD	160	90	70	NÚMERO
1400	31J	ACTIVIDADES FORMATIVAS PARA PERSONAS INMIGRANTES	30	18	12	NÚMERO
1400	31J	PERSONAS INMIGRANTES FORMADAS	600	360	240	NÚMERO
1400	31J	INFORMES ESFUERZO DE INTEGRACIÓN DE PERSONAS INMIGRANTES	100	60	40	NÚMERO
1400	31J	SUBV. PROYECT. ASOC. DIRIGIDOS POR MUJERES/ HOMBRES	160	90	70	NÚMERO
1400	31J	ASISTENTES A REUNIONES	100	60	40	NÚMERO
1400	31N	PERSONAL EMPLEADO EN C I M I	1.415	715	700	NÚMERO



Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad total	Cantidad hombres	Cantidad mujeres	Magnitud
1400	31N	PERSONAL EMPLEADO EN CENTROS Y SV. DE MED. ABIERTO	424	200	224	NÚMERO
1400	31N	PLAZAS DE INTERNAMIENTO CERRADO, SEMIABIERTO, ABIERTO Y FIN DE SEMANA	668	620	48	NÚMERO
1400	31N	PLAZAS DE INTERNAMIENTO TERAPÉUTICO	98	84	14	NÚMERO
1400	31N	PLAZAS EN GRUPOS DE CONVIVENCIA EDUCATIVA	144	80	64	NÚMERO
1400	31N	MENORES EN CENTROS INTERNAMIENTO REG. ABIERTO	100	89	11	NÚMERO
1400	31N	MENORES EN CENTROS INTERNAMIENTO REG. SEMIABIERTO	1.005	886	119	NÚMERO
1400	31N	MENORES EN CENTROS TERAPÉUTICOS	247	220	27	NÚMERO
1400	31N	MENORES EN CENTROS INTERNAMIENTO REG. CERRADO	94	92	2	NÚMERO
1400	31N	MENORES INTER. FINES SEMANA EN CENTRO	155	145	10	NÚMERO
1400	31N	MENORES QUE EJECUTAN MEDIDAS PRIVATIVAS DE LIBERTAD	1.601	1.432	169	NÚMERO
1400	31N	MENORES CUMPLEN EN MEDIO ABIERTO	7.342	6.152	1.190	NÚMERO
1400	31N	ACTUACIONES DE MEDIACIÓN EXTRAJUDICIAL	2.064	1.494	570	NÚMERO
1400	31T	ÓRDENES DE PROTECCIÓN	30.000			NÚMERO
1400	31T	CASOS ATENDIDOS EN OFICINAS SAVA	9.000	1.100	7.900	NÚMERO
1400	31T	MENORES ATENDIDOS/AS EN PUNTOS ENCUENTRO FAMILIAR	2.850	1.450	1.400	NÚMERO
1400	31T	PROFESIONALES FORMADOS	95	14	81	NÚMERO
1400	31T	INDEMNIZACIONES A VÍCTIMAS DEL TERRORISMO	365	190	175	NÚMERO
1400	31T	ASISTENTES	600	520	80	NÚMERO
3100	12C	SOLICITUDES PRESENTADAS AYUDA DISCAPACIDAD	513	213	300	NÚMERO
3100	12C	DEMANDAS DE INFORMACIÓN ATENDIDAS	200	80	120	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad total	Cantidad hombres	Cantidad mujeres	Magnitud
3100	12C	INDEMNIZACIONES TRAMITADAS SEGURO ACCIDENTES	215	100	115	NÚMERO
3400	31F	PERSONAS BENEFICIARIAS ASISTENCIA SOCIAL-FAS	3.000			NÚMERO
3400	31F	PERSONAS BENEFICIARIAS AYUDAS EXTRAORDINARIAS FAS-SGIM	2.707			NÚMERO
3400	31F	PERSONAS BENEFICIARIAS AYUDA EXTRAORDINARIA PNC	100.616			NÚMERO
10 Cultura						
1300	45B	ACTIVIDADES QUE INCREMENTEN EL PAPEL DE LA MUJER EN LA CULTURA	5			NÚMERO
1300	45B	ESTUDIOS Y PROYECTOS CONSERVACIÓN PATRIMONIO HISTÓRICO CON CLÁUSULAS DE GÉNERO EN CONTRATOS O CONVENIOS	5			NÚMERO
1300	45B	PERSONAS PROMOTORAS DE LA ACTIVIDAD ARQUEOLÓGICA AUTORIZADAS	360	180	180	NÚMERO
1300	45B	PERSONAS USUARIAS QUE HAN RECIBIDO FORMACIÓN EN MOSAICO EN RELACIÓN AL TOTAL DE USUARIOS DEL SISTEMA	15	0	0	NÚMERO
1300	45B	ASISTENTES A LAS PROYECCIONES DE LA FILMOTECA	41.800	20.315	21.485	NÚMERO
1300	45B	CONSULTAS DE LOS FONDOS DE LA FILMOTECA DE ANDALUCÍA	360	198	162	NÚMERO
1300	45B	PERSONAS USUARIAS MUSEOS, CONJUNTOS Y CENTROS ADSCRITOS	424.967	202.950	222.017	NÚMERO
1300	45B	ASISTENTES A CURSOS DE FORMACIÓN	200	100	100	NÚMERO
1300	45D	EMPLEOS DIRECTOS CREADOS	135	67	68	NÚMERO
1300	45D	EMPLEOS INDIRECTOS CREADOS	135	67	68	NÚMERO
1300	45D	PERSONAS USUARIAS RED ESPACIOS CULTURAL	3.939.853	1.969.926	1.969.927	NÚMERO



Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad total	Cantidad hombres	Cantidad mujeres	Magnitud
1300	45D	PERSONAS FORMADAS EN MATERIA DE MUSEOS	29	9	20	NÚMERO
1300	45D	ASISTENCIA FORMACIÓN DEL PERSONAL DE MUSEOS EN MATERIA DE SEGURIDAD	92	35	57	NÚMERO
1300	45E	ALUMNADO DE CURSOS DE FORMACION Y PERFEC.	1.642	821	821	NÚMERO
1300	45E	ESPECTADORES DE FLAMENCO	16.774	8.000	8.774	NÚMERO
1300	45E	ESPECTADORES DE ARTES ESCÉNICAS (TEATRO, MÚSICA, DANZA Y CIRCO)	88.227	44.127	44.100	NÚMERO
1333	45F	ACTUACIONES DE FORMACIÓN QUE INCLUYEN PERSPECTIVA DE GÉNERO FRENTE TOTAL	3			PORCENTAJE
1300	45H	PERSONAS USUARIAS DE LA RED DE BIBLIOTECAS DE ANDALUCÍA	1.811.000	827.200	983.800	NÚMERO
1300	45H	PERSONAS BENEFICIARIAS PRÉSTAMOS MATERIALES DE LA RED DE BIBLIOTECAS DE ANDALUCÍA	3.697.000	1.684.000	2.013.000	NÚMERO
1300	45H	PERSONAS USUARIAS DEL CENTRO DE DOCUMENTACIÓN MUSICAL DE ANDALUCÍA	2.150	1.170	980	NÚMERO
1300	45H	ASISTENTES A ACTIV. CULT. CENTRO DE DOCUMENTACIÓN MUSICAL DE ANDALUCÍA	14.400	6.200	8.200	NÚMERO
1300	45H	PERSONAS USUARIAS DE LOS ARCHIVOS DE ANDALUCÍA	210.000	125.000	85.000	NÚMERO
1300	45H	PERSONAS USUARIAS DE LAS BIBLIOTECAS AUXILIARES DE LOS ARCHIVOS	8.500	4.500	4.000	NÚMERO
1300	45H	ASISTENTES A ACTIVIDADES CULTURALES DE LOS ARCHIVOS	40.000	22.000	18.000	NÚMERO
1300	45H	PERSONAS USUARIAS DEL SIA	3.909	1.954	1.955	NÚMERO
1300	45J	PERSONAS USUARIAS INFRAESTRUCTURAS CORPORATIVAS (REDES SOFTWARE)	19	9	10	NÚMERO
1300	45J	PERSONAS ASISTENTES A ACTIVIDADES FORMATIVAS	160			NÚMERO
1300	45J	PERSONAS ASISTENTES A CURSOS POST-GRADO EN EL IAPH	50			NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad total	Cantidad hombres	Cantidad mujeres	Magnitud
1300	45J	PERSONAS DOCENTES DEL IAPH	60			NÚMERO
1333	45F	ESTUDIO VISITANTES PERSPECTIVA GÉNERO	3			NÚMERO
1333	45F	PRESTAMOS Y DEPÓSITOS DE BIBLIOTECA	20	10	10	NÚMERO
1333	45F	VISITANTES AL MUSEO DE LA ALHAMBRA	540.000	270.000	270.000	NÚMERO
1333	45F	QUEJAS Y SUGERENCIAS RECIBIDAS EN BUZÓN DE SUGERENCIAS	800	400	400	NÚMERO
1333	45F	ALUMNADO DE VISITAS ESCOLARES AL CONJUN. MONUM. ALHAMBRA	90.986	43.218	47.768	NÚMERO
1334	45G	PARTICIPACIÓN Y ORGANIZACIÓN DE EXPOSICIONES PARA MUJERES ARTISTAS	3			NÚMERO
1334	45G	VISITAS ESCOLARES AL CAAC	12.500	6.125	6.375	NÚMERO
1334	45G	VISITANTES AL CAAC	100.000	48.000	52.000	NÚMERO
1334	45G	VISITAS OTROS GRUPOS AL CAAC	5.600	2.688	2.912	NÚMERO
1334	45G	ASISTENTES A ACTIVIDADES FORMATIVAS DEL CAAC	13.800	7.452	6.348	NÚMERO
11 Vivienda y Ordenación del Territorio						
1500	43A	AYUDAS A PERSONAS PROPIETARIAS DE VIVIENDAS LIBRES EN ALQUILER	30	15	15	NÚMERO
1500	43A	SUBVENCION ESTATAL INQUILINOS ALQUILER	9.138	4.569	4.569	NÚMERO
1500	43A	AYUDAS ALQUILER I.S. FAMILIAS	1.694	847	847	NÚMERO
12 Justicia						
1400	14A	INFORMES DE OBSERVACIONES REALIZADOS POR LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO	18			NÚMERO
1400	14A	EXPEDIENTES DE RECURSOS Y RECLAMACIONES EN MATERIA DE PERSONAL REGISTRADOS	60	35	25	NÚMERO
1400	14A	EXPEDIENTES DE RECURSOS Y RECLAMACIONES EN MATERIA DE PERSONAL RESUELTOS	60	35	25	NÚMERO



Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad total	Cantidad hombres	Cantidad mujeres	Magnitud
1400	14A	ALUMNADO DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	400	200	200	NÚMERO
1400	14A	PERSONAS USUARIAS INFRAESTRUCTURAS CORPORATIVAS (REDES SOFTWARE)	837	508	329	NÚMERO
1400	14A	CONSULTAS Y PETICIONES DE INFORMACIÓN ATENDIDAS	4.000	2.800	1.200	NÚMERO
1400	14B	SOLICITUDES BENEFICIO ASISTENCIA J. GRATUITA	177.896			NÚMERO
1400	14B	ASISTENCIAS ABOGADOS/AS EN GUARDIAS	171.936	134.110	37.826	NÚMERO
1400	14B	ABOGADOS/AS SERVIC.TURNO DE GUARDIA	7.450	4.219	3.231	NÚMERO
1400	14B	ABOGADOS/AS SERVIC. TURNO OFICIO	8.415	4.867	3.548	NÚMERO
1400	14B	ALUMNADO DE LOS CURSOS DE JUECES, MAGISTRADOS Y FISCALES	125	63	62	NÚMERO
1400	14B	PONENTES DE LOS CURSOS DE JUECES, MAGISTRADOS Y FISCALES	28	14	14	NÚMERO
1400	14B	NOMBRAMIENTOS DE PERSONAL INTERINO SUSTITUCIÓN	951	141	810	NÚMERO
1400	14B	NOMBRAMIENTOS DE REFUERZOS	130	32	98	NÚMERO
1400	14B	FLEXIBILIDADES HORARIAS PARA CONCILIACIÓN	187	55	132	NÚMERO
13 Acción Exterior y Cooperación al Desarrollo						
0100	82A	MIEMBROS DE LA RED DE INFORMACIÓN EUROPEA DE ANDALUCÍA	15			NÚMERO
0100	82A	BECAS CONCEDIDAS	8	4	4	NÚMERO
0100	82A	SUBVENCIONES ASISTENCIALES A ANDALUCES Y ANDALUZAS	50	25	25	NÚMERO
0900	82B	PRESUPUESTO DESTINADO A PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD GÉNERO	10			PORCENTAJE
0900	82B	ACT. COOP. AND. ENFOQUE ECONOMÍA CUIDADOS	20			PORCENTAJE

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad total	Cantidad hombres	Cantidad mujeres	Magnitud
0900	82B	ACT. DÍAGNOST. E INDICADORES PERSPECTIVA DE GÉNERO	45			PORCENTAJE
0900	82B	ACT. COOP. ORIENTADAS A PROMOCIÓN EQUIDAD GÉNERO	10			PORCENTAJE
0900	82B	MUJERES DESTINATARIAS DIRECTAS DE LA COOPERACIÓN ANDALUZA	60			PORCENTAJE
0900	82B	ACTUACIONES DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO CON ENFOQUE DE GÉNERO	10			NÚMERO
14 Deporte						
1300	46B	DEPORTISTAS ATENDIDOS EN EL CENTRO ANDALUZ DE MEDICINA DEL DEPORTE	6.000	3.000	3.000	NÚMERO
1300	46B	LICENCIAS DE DEPORTE FEDERADO	587.000	293.500	293.500	NÚMERO
1300	46B	DEPORTISTAS DE ALTO NIVEL DE ANDALUCÍA	66	33	33	NÚMERO
1300	46B	DEPORTISTAS DE ALTO RENDIMIENTO DE ANDALUCÍA	890	445	445	NÚMERO
1300	46B	SOLICITUDES PARA LA OBTENCIÓN DE TITULACIONES NÁUTICO-DEPORTIVAS	3.876	1.938	1.938	NÚMERO
1300	46B	TITULACIONES NÁUTICO-DEPORTIVAS EXPEDIDAS	3.417	1.708	1.709	NÚMERO
1300	46B	PERSONAS USUARIAS BIBLIOTECA IAD	1.200	600	600	NÚMERO
1300	46B	PERSONAS MATRICULADAS EN CURSOS DE FORMACIÓN DEPORTIVA REGLADA	71	35	36	NÚMERO
1300	46B	ALUMNADO APROBADO EN CURSOS DE FORMACIÓN DEPORTIVA	70	35	35	NÚMERO
1300	46B	DIPLOMAS DE FORMACIÓN DEPORTIVA	160	80	80	NÚMERO
1300	46B	DEPORTISTAS DE ALTO RENDIMIENTO SOBRE TOTAL DEPORTISTAS ATENDIDOS EN EL CAMD	42	21	21	PORCENTAJE
1300	46B	DEPORTISTAS DE RENDIMIENTO QUE HAN ACUDIDO AL CAMD	1.800	900	900	NÚMERO
1300	46B	ALUMNADO EN PRÁCTICAS EN EL CAMD	30	15	15	NÚMERO



Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad total	Cantidad hombres	Cantidad mujeres	Magnitud
16 Otras Políticas						
0100	11A	PREGUNTAS ORALES FORMULADAS POR DIPUTADAS/OS	1.050	550	500	NÚMERO
0100	11A	PREGUNTAS ESCRITAS FORMULADAS POR DIPUTADAS/OS	2.450	1.000	1.450	NÚMERO
0100	11A	APOYO INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA	125	75	50	NÚMERO
0100	11A	VISITAS A ESPACIOS MUSEÍSTICOS Y EXPOSICIONES	27.689	12.550	15.139	NÚMERO
0100	11A	PERSONAS ASISTENTES A REUNIONES DE COORDINACIÓN	80	40	40	NÚMERO
0100	52C	ACTUACIONES DE CONTROL SOBRE EMISIONES DE RADIO FM Y TELEVISIÓN	300			NÚMERO
0700	11I	CONSULTAS Y PETICIONES DE INFORMACIÓN ATENDIDAS	10	5	5	NÚMERO
0700	11I	QUEJAS Y SUGERENCIAS CONTESTADAS	10	5	5	NÚMERO
0900	22A	CONSULTAS Y PETICIONES DE INFORMACION ATENDIDAS	6.000			NÚMERO
0900	81A	PERSONAS BENEFICIARIAS DEL PLAN EXTR. SOLIDAR.Y GARANTÍA ALIM.	504	252	252	NÚMERO
1000	12A	PERSONAS USUARIAS DE ATENCIÓN A LA CIUDADANIA	2.000	1.100	900	NÚMERO
1000	61A	INFORMES DE OBSERVACIONES REALIZADOS POR LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO	20			NÚMERO
1000	61A	ALUMNADO DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	2.100	900	1.200	NÚMERO
1000	61A	PERMISOS Y LICENCIAS CONCEDIDOS	900	288	612	NÚMERO
1000	61A	ABSENTISMO E INCAPACIDAD TRANSITORIA DEL PERSONAL	690	220	470	NÚMERO
1000	61D	ACTUACIONES DE SENSIBILIZACIÓN, ASESORAMIENTO Y FORMACIÓN PRESUPUESTO Y GÉNERO	6			NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad total	Cantidad hombres	Cantidad mujeres	Magnitud
1000	61D	VISITAS AL MÓDULO DIVULGATIVO DE INICIACIÓN AL PTO. CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	1.025			NÚMERO
1000	61D	VISITAS EN INTERNET A LA SECCIÓN PRESUPUESTOS Y GÉNERO	4.090			NÚMERO
1000	61D	PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS AUDITADOS EN MATERIA DE GÉNERO	7			NÚMERO
1000	61D	INFORMES DE ANÁLISIS DE IMPACTO DE GÉNERO EN EL PRESUPUESTO	50			NÚMERO
1000	61D	PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS EVALUADOS	2			NÚMERO
1000	61D	ALUMNADO EN EL SEMINARIO DE HERRAMIENTAS PRESUPUESTARIAS	105	50	55	NÚMERO
1031	12B	PERSONAS QUE PARTICIPAN IMPARTICIÓN DE ACCIONES FORMATIVAS IAAP	6.392	2.557	3.835	NÚMERO
1031	12B	PARTICIPANTES IMPARTICIÓN DE ACCIONES FORMATIVAS IAAP	532	304	228	NÚMERO
1031	12B	ALUMNADO DE ACCIONES FORMATIVAS IAAP	12.670	5.068	7.602	NÚMERO
1031	12B	PARTICIPANTES EN ACTIVIDADES FORMATIVAS DEL PLAN DE FORMACIÓN DE JUSTICIA	4.680	1.872	2.808	NÚMERO
1031	12B	PARTICIPANTES DESARROLLO PERSONALIZADO COMPETENCIAS	225	130	95	NÚMERO
1031	12B	PARTICIPANTES EN FORMACIÓN PARA LA DIRECCIÓN	900	475	425	NÚMERO
1031	12B	PERSONAS MIEMBRO DE TRIBUNALES	95	45	50	NÚMERO
1031	12B	PARTICIPANTES CURSOS SELECT. JUSTICIA	15	7	8	NÚMERO
1031	12B	PARTICIPANTES EN PROCESOS SELECTIVOS	17.175	7.214	9.961	NÚMERO



Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad total	Cantidad hombres	Cantidad mujeres	Magnitud
1400	22B	ALUMNADO DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	6.240	4.368	1.872	NÚMERO
1000	61D	ALUMNADO ASISTENTE ACTUACIONES DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN EN PRESUPUESTO Y GÉNERO	135	50	85	ÍNDICE
1400	22B	ALUMNADO FORMADO EN ESCUELAS TAURINAS	450	442	8	NÚMERO
3100	61I	PERSONAS USUARIAS CONECTADAS AL SISTEMA GIRO	3.000	1.300	1.700	NÚMERO
1039	61L	GRADO DE SATISFACCIÓN DE CONTRIBUYENTES	80			PORCENTAJE
3100	61I	PERSONAS FORMADAS EN GIRO	800	320	480	NÚMERO

6

Anexo.
Indicadores 2013
en retrospectiva

6

Los indicadores presupuestarios, fijados en coherencia con los objetivos y actuaciones planteados, son una herramienta para realizar el seguimiento de los mismos cuando se cierra el ejercicio presupuestario. Desde el punto de vista de género, estos indicadores son importantes para medir el grado de avance en materia de igualdad de género a través del Presupuesto, lo que constituye, además, una de las líneas de trabajo del Programa G+ para la presupuestación con perspectiva de género en la Junta de Andalucía.

El objeto de este capítulo es realizar dicho seguimiento de avance en materia de género, mediante el instrumento del que dispone la Administración de la Junta de Andalucía para este fin, la Cuenta General de la Comunidad Autónoma de Andalucía¹. Para ello se utiliza la Memoria de cumplimiento de objetivos programados, que incluye las fichas que contienen los objetivos previstos en el momento de la aprobación del Presupuesto y los alcanzados, según los indicadores planteados para cada programa. A lo largo del capítulo se realiza, por programa presupuestario, un análisis de las brechas de género de los indicadores presupuestarios que las consejerías identifican como previsión y su evolución en la ejecución, mostrando si se reducen o amplían dichas brechas.

En el Presupuesto 2013 se pueden identificar 862 indicadores que tienen alguna lectura de género incluyendo aquellos que desagregan la información de personas por sexo. De todos ellos, el 28% son indicadores que proporcionan información directamente relevante desde el punto de vista de género, el 17%, además de dar información específica de género también la desagrega por sexo y el 65,9% únicamente desagregan por sexo. Los dos últimos permiten calcular una brecha para ver su evolución.

¹ Formulada anualmente por la Intervención General, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 107 del Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía aprobado por el Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de marzo y, en el artículo 51 de la Orden de 7 de junio de 1995, por la que se regula la Contabilidad Pública de la Junta de Andalucía.



La tabla siguiente muestra el número de estos indicadores por Consejerías, advirtiéndose que las que cuentan con mayor número de indicadores son las de Salud y Bienestar Social (28,9% del total de indicadores), Economía, Innovación, Ciencia y Empleo (15,8% del total de indicadores), y Agricultura, Pesca y Medio Ambiente (11,5% del total). En cuanto a los indicadores que miden acciones de género propiamente dichas, se encuentran, sobre todo, en las Consejerías de Salud y Bienestar Social (24,9%), Presidencia e Igualdad (22,4%), Agricultura, Pesca y Medio Ambiente (15%) y Economía, Innovación, Ciencia y Empleo (13,7%).

Presidencia e Igualdad	76	Fomento y Vivienda	14
Administración Local y Relaciones Institucionales	14	Agricultura, Pesca y Medio Ambiente	99
Justicia e Interior	51	Salud y Bienestar Social	249
Educación	84	Turismo y Comercio	35
Economía, Innovación, Ciencia y Empleo	136	Cultura y Deporte	65
Hacienda y Administración Pública	39		

CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA

Los indicadores presupuestarios relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres en la Consejería de la Presidencia son dieciocho, en tres de sus cinco programas presupuestarios. Además el Instituto Andaluz de la Juventud (IAJ) contó con dieciséis de estos indicadores, asociados al programa 32F – Promoción y Servicios a la Juventud, y el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), con cuarenta y dos, en el programa 32G – Acciones para la Igualdad y Promoción de las Mujeres.

El primero de los programas es el 11A – Dirección y Servicios Generales de Presidencia e Igualdad, que analiza el número de preguntas parlamentarias orales y escritas realizadas por diputados y diputadas. Las previsiones revelan la existencia de brechas de género en ambas actuaciones, aunque de distinto signo. Así, se estableció en la previsión un número mayor de preguntas orales realizadas por hombres, mientras que en las preguntas escritas, las realizadas por mujeres fueron más. La ejecución de ambos indicadores redujo las brechas de género previstas en 13 y 14,7 puntos porcentuales respectivamente.

El segundo de los programas es el 52C – Comunicación Social. Cuenta con ocho indicadores de género, relacionados con el contenido de las acciones de comunicación y con los procesos de contratación. Se ejecutaron de acuerdo a la previsión los indicadores de campañas con cláusula de género en los pliegos técnicos, el de publicación de boletines mensuales con perspectiva de género, y se incluyó la perspectiva de género como eje en el Plan Anual de Comunicación y en la Orden de subvenciones a la prensa, según lo establecido en la previsión. Hubo desviaciones en las exposiciones de mujeres, que fueron un 40% menos de lo esperado, y en cambio la ejecución supera la previsión en el número de agencias publicitarias concurrentes a concursos que cuentan con un plan de igualdad y en el número de empresas con planes de igualdad incluidas en la contabilidad pública.

Por último, en el programa 82A – Acción Exterior, se desagrega por sexo el número de personas a las que se otorgan becas de formación en internacionalización. Se partía de un número igual para ambos sexos resultando que se concedieron más becas a mujeres de las previstas, y menos a hombres. Por otro lado, se previó y cumplió que tanto las mujeres como las docentes en cursos de formación fuesen el 50% del total.

El Instituto Andaluz de la Mujer cuenta con cuarenta y dos indicadores, específicos de género, en el programa 32G – Acciones para la Igualdad y Promoción de las mujeres, que miden distintas actuaciones dirigidas a combatir la violencia de género, promover el emprendimiento femenino, la formación y la sensibilización para la igualdad, prestar atención a colectivos de mujeres en riesgo social y/o exclusión, y a la información y asesoramiento de las mujeres. De estos indicadores, los que están desagregados por sexo presentan, en todo caso, brechas por mayoría de mujeres, representando éstas más del 80 por ciento, tanto en la previsión como en la ejecución, con la única excepción del indicador que mide la atención a hijos e hijas de mujeres víctimas de violencia de género, en el que se previó que las niñas atendidas fuesen el 45,5% y la ejecución finalmente resultó en un número de niños y niñas casi paritario.

Más de la mitad de los indicadores del programa presupuestario del IAM muestran una ejecución por debajo de lo previsto, destacando tanto por la magnitud de la desviación, superior al 40%, como por el área de actuación (promoción, calidad y equidad en el empleo femenino) las desviaciones que se producen en los indicadores siguientes: elaboración de proyectos para emprendedoras; número de usuarias de unidades de empleo para mujeres en corporaciones locales; número de hombres en jornadas formativas para la igualdad en las empresas; número de mujeres participantes en jornadas, talleres, seminarios, etc. para mujeres empresarias; y número de participantes en jornadas, talleres, seminarios, etc., en empresas de economía social.

El resto de indicadores del programa presupuestario se ejecutan por encima de lo previsto, destacando la ejecución muy superior de los que miden el número de consultas de mujeres a centros municipales de atención a la mujer, y los que miden los números de hijos e hijas de mujeres víctimas de violencia de género a quienes se da atención psicológica, que fue casi el doble más para los hijos, y más del doble para las hijas.

En el Instituto Andaluz de la Juventud, los indicadores del programa 32F – Promoción y Servicios a la Juventud suman un total de dieciséis, originados en la desagregación por sexo de ocho indicadores. La previsión refleja brechas de género por mayoría de mujeres en cuatro indicadores desagregados, en los que éstas fueron entre el 54% y el 60%. El mayor desequilibrio se localiza en el indicador que mide el número de participantes en formaciones para el ocio y la educación en valores en asociaciones, con una previsión del 59,8% de mujeres, que se mantuvo en la ejecución; le sigue el indicador de personas beneficiarias de subvenciones de entidades locales, que registró una previsión del 55% de mujeres, que finalmente solo llegaron al 52,2%. Entre las brechas por mayoría de hombres, destaca la que preveía un 72% de hombres participantes en el programa Desencaja, porcentaje que se redujo en la ejecución (64,5%), reduciendo la brecha. Menor que es la brecha prevista en el número de miembros de entidades juveniles censadas, donde se planificó que los hombres alcanzasen el 55,8%, y el resultado fue casi paritario.



CONSEJERÍA DE ADMINISTRACIÓN LOCAL Y RELACIONES INSTITUCIONALES

En dos programas presupuestarios de esta Consejería se propusieron indicadores vinculados a actuaciones con implicaciones de género, sumando un total de catorce indicadores.

El primero de estos programas, 31H – Voluntariado, estableció tres indicadores, que se desagregaron por sexo. Dos de ellos reflejan la mayor participación de las mujeres en el ámbito del voluntariado: el indicador de personas inscritas en el Registro General de Voluntarios previó un porcentaje de mujeres del 55%, que se cumplió en la ejecución; y el indicador de personas participantes en el Congreso de Voluntariado, que en principio planteó un porcentaje de mujeres del 53,9%, finalmente tuvo un resultado de un 59,2% de mujeres. Sin embargo, en el indicador de número de personas participantes en reuniones, la brecha de género que muestra la previsión se debe a una mayoría de hombres, corroborada por los datos de ejecución.

El segundo programa es el 82B – Cooperación para el Desarrollo. Midió ocho actuaciones específicas de género, vinculadas de forma transversal a todos los objetivos del programa presupuestario, mediante el porcentaje que representan sobre el total de actuaciones o personas beneficiarias. La práctica totalidad de los indicadores se ejecutaron por encima de la previsión, resultando especialmente positiva la ejecución de las actuaciones de educación para el desarrollo orientadas principalmente a la equidad de género que pasaron del 10% previsto al 50%; también un 10% fue el porcentaje previsto de actuaciones de formación e investigación para la promoción de la equidad de género, con una ejecución del 456%; las actuaciones de cooperación orientadas principalmente a la promoción de la equidad de género, y las actuaciones de acción humanitaria orientadas, principalmente, a la promoción de la equidad de género, fueron del 20% en ambos casos, y tuvieron una ejecución del 63% y el 63,6%, respectivamente. El único indicador del programa cuya ejecución no alcanzó lo previsto fue el que mide el porcentaje de mujeres sobre el total de personas beneficiarias de la cooperación andaluza, que se esperaba fuese del 60% y tuvo un resultado del 54,2%.

CONSEJERÍA DE JUSTICIA E INTERIOR

Los indicadores relativos a actuaciones vinculadas directa o indirectamente con la igualdad entre hombres y mujeres en la Consejería de Justicia e Interior son cincuenta y uno. Del total de indicadores, veintiocho se refieren a mujeres, y veintitrés a hombres, no observándose diferencias, al alza o a la baja, en cuanto a comportamiento en la ejecución entre unos y otros, ya que se ejecutaron por encima de lo previsto el 61% de los indicadores que implican a mujeres, y el 57% de los que se refieren a hombres.

El programa 14A – Dirección y Servicios Generales de Justicia e Interior, mide el número de personas usuarias de las redes corporativas, observándose que si bien se previó un número de usuarias muy superior al de usuarios (60% frente a 40% respectivamente), en la ejecución se invirtió la brecha, con un resultado de 39,9% de mujeres.

El programa 14B – Administración de Justicia, incluyó en 2013 indicadores relacionados con la igualdad de género en cuatro actuaciones; asistencia en servicios penitenciarios, asistencia jurídica gratuita, asistencia en guardias por parte de abogados y abogadas, y ponentes en cursos, desagregando el sexo a las personas beneficiarias. Destaca desde el

punto de vista de género el hecho de que en las asistencias por parte de abogados y abogadas, se previó un porcentaje de asistencias a mujeres del 60% del total, y sólo alcanzó el 30%, al ejecutarse la previsión para mujeres un 52% a la baja, y la previsión para hombres, un 68% al alza. En la asistencia jurídica gratuita, también se fijó un número de asistencias a mujeres del 60%, que se cumplió en la ejecución.

En cuanto a las medidas adoptadas en el ámbito el programa 22B – Interior, Emergencias y Protección Civil, dos de ellas desagregan por sexo las personas beneficiarias del empleo creado y mantenido en la red de emergencias. En ambos casos, el porcentaje de empleos ocupados por mujeres se previó muy superior al de ocupados por hombres. Destaca el indicador de empleo mantenido en la red de emergencias, en el que se previeron y mantuvieron 230 empleos femeninos, y 115 masculinos.

De los trece indicadores que contempló el programa 31J – Coordinación de Políticas Migratorias, diez fueron indicadores de género, de los cuales cuatro resultaron de una desagregación por sexo, concretamente el número de subvenciones a proyectos universitarios según el sexo de la persona a cargo de la dirección, y el número de subvenciones a proyectos de asociaciones por sexo de la persona que los dirige. En ambos indicadores, la previsión denota una actuación positiva a favor de las mujeres, primando a la hora de subvencionar aquellos proyectos dirigidos por mujeres, mediante el establecimiento de un 63% de proyectos dirigidos por mujeres en el primer indicador, y un 53,3% en el segundo. Sin embargo, la ejecución revierte estas previsiones, con un resultado de 50% de mujeres directoras en proyectos universitarios subvencionados, y sólo un 43% en el caso de directoras de proyectos en asociaciones.

El número de investigaciones sobre inmigración con perspectiva de género resultó menor de lo esperado; solo una de las 15 previstas. Las subvenciones a proyectos de asociaciones que prevén el impacto de género, fueron más del doble de lo esperado, y las actividades formativas sobre medidas contra la desigualdad, se ejecutaron al 27,5%. Cabe citar, por último, en referencia al programa 31J, que las mujeres formadas fueron el 68,5% del total, de acuerdo a lo previsto.

Pasando al programa 31N – Justicia Juvenil y Cooperación, se contabilizan veinte indicadores, de los cuales 18 son desagregaciones por sexo. Se incluyen en el programa las medidas destinadas a menores infractores, como estadísticas de menores en centros, medidas terapéuticas y de formación y profesionales implicados en la atención a menores en esta situación, principalmente. La tónica general en este programa es una notoria brecha de género por mayoría masculina en la previsión de personas destinatarias de las medidas, siendo mujeres menos del 15%. Esta brecha se confirma en la ejecución de dichas actuaciones, salvo entre el personal dedicado a centros y servicios de medio abierto, en el que se esperaba un 44% de mujeres, llegando finalmente al 60,1%.

El programa 31T - Protección contra la Violencia de género y Asistencia a víctimas incluye dos indicadores de género, que se desagregan por sexo, sobre profesionales formados y casos atendidos en oficinas Servicio de Atención a Víctimas de Andalucía (SAVA). En el primero de ellos se partía de una previsión paritaria, aunque finalmente las profesionales formadas llegaron solo al 24%, generándose una brecha de género en esta actuación. El indicador de casos atendidos en el SAVA, muestra la brecha en cuanto al sexo de las personas atendidas, ya que se previó un porcentaje de mujeres del 89,2% sobre el total de atenciones, y la ejecución fue del 88,3% de mujeres.



CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN

La Consejería de Educación reúne en sus doce programas un total de setenta indicadores relevantes desde el punto de la igualdad de género, a los que se añaden los doce de la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa y los dos del Instituto Andaluz de Enseñanzas Artísticas Superiores, sumando un total de ochenta y cuatro indicadores.

En la Consejería, de los setenta indicadores, diez fueron indicadores específicos de género, todos ellos ejecutados con arreglo a lo previsto y, por lo tanto, cumpliendo con los retos de género planteados. Como resultado de la desagregación por sexo, se contaron sesenta y dos indicadores, de los cuales 47 se ejecutaron como mínimo al 75%. Solo ocho de los treinta y un indicadores referidos a mujeres incumplieron de forma acusada la previsión, la mayor parte de ellos en el programa de Formación Profesional para el Empleo. Por otra parte, dentro de los indicadores de mujeres, el 58% se ejecutó a la baja, mientras que en los referidos a hombres, este porcentaje fue menor, del 52%.

El programa 31P – Servicio de Apoyo a las Familias, cuenta con diez indicadores desagregados por sexo, sobre medidas de apoyo al alumnado y a sus familias. Uno de ellos establece una previsión paritaria entre sexos en el alumnado beneficiario de beca segunda oportunidad, con una ejecución del 9% para ambos sexos, por lo que no se identifica brecha de género. En el resto, las diferencias numéricas entre alumnas y alumnos beneficiarios son de escasa entidad, ligeramente inferiores para las alumnas, en tres de los indicadores desagregados, salvo en el indicador de alumnado beneficiario de becas 6000, para el que se estableció un número mayor de becarias que de becarios y el resultado acentuó la brecha.

El programa 32D – Formación Profesional para el Empleo, define ocho indicadores procedentes de la desagregación por sexo de personas beneficiarias de cuatro actuaciones: alumnado en planes de formación para trabajadores y trabajadoras ocupados, alumnado en acciones formativas para personas desempleadas, alumnado en programas mixtos de formación y empleo y alumnado en la Red Consorcio Escuela. Desde el punto de vista de género, los tres primeros muestran una brecha por mayor número de mujeres en la previsión y por mayoría de hombres en el cuarto. En este último indicador, se agravó la brecha en la ejecución, bajando las mujeres hasta el 27,3% y subiendo los hombres hasta el 72,7% los hombres. El resto de indicadores registró a la fecha del análisis una ejecución cero.

El programa 42A – Dirección y Servicios Generales de Educación presenta dos indicadores: tramitación de informes de impacto de género y tramitación de solicitudes de becas y ayudas de estudio, de los cuales sólo el primero mide la contribución a reducir la desigualdad, mostrando una ejecución muy positiva, superior a lo esperado en un 65%.

En cuanto al ámbito de la formación del profesorado, los indicadores que incluye el programa 42B – Formación del Profesorado, miden el número de asesores y asesoras de formación, manteniéndose la proporción de hombres y mujeres prevista (53,2% y 46,8%, respectivamente), con una ligera variación a favor de las mujeres, que llegaron al 48,8%.

El programa 42C – Educación Infantil y Primaria, establece previsiones sobre la cuantía del alumnado en este ciclo en centros públicos, desagregados por sexo, y sobre el núme-

ro de unidades concertadas para ambos niveles. El número de alumnas previsto fue para ambos indicadores un poco menor que el de alumnos (48,4% en centros públicos de Infantil, y 48,2% en centros públicos de Primaria), y no se registraron desviaciones en la ejecución. Tampoco en el indicador de unidades concertadas previstas.

De igual manera, en el programa 42D – Educación Secundaria y Formación Profesional, se cuantifica el alumnado previsto en las distintas modalidades de este tipo de enseñanza, destacando, desde el punto de vista de género, la escasa presencia de alumnas en los Programas de Cualificación Profesional Inicial (PCPI), que suman en torno al 29% del alumnado total, tanto en lo previsto como en lo ejecutado. También es inferior, aunque en estos casos en mucha menor cuantía, la previsión del número de alumnas en Ciclos Formativos en centros públicos (45,7%) y de E.S.O. (48,2%), con ligeras variaciones en la ejecución. Fueron más las alumnas previstas y finalmente registradas, en el bachiller en centros públicos (53,3%) y las que se beneficiaron de becas de Educación secundaria (53%).

En el programa 42E – Educación Especial, se observa que las previsiones parten de una mayoría muy acusada de alumnos (64,7% de alumnos con este tipo de necesidad, y 66,4% de alumnos sobre el alumnado total, que se beneficiaron de una beca de educación especial), y una mayoría muy acusada de mujeres en el de personal docente y de servicios: 74,9% de mujeres en el total del personal docente de educación especial y 81,4% de mujeres en el personal no docente en centros específicos. Estas brechas de género en las previsiones, se ven confirmadas por el resultado presupuestario final, con muy leves variaciones que no las modifican sensiblemente.

Más equilibrado en cuanto a presencia de hombres y mujeres en las previsiones y ejecución es el programa 42F – Educación Compensatoria, con dos indicadores desagregados por sexo. Partiendo de un número de alumnas inmigrantes del 48% del alumnado total, se llegó a un 48,9%. El otro indicador mide las ayudas personalizadas de transporte, para las que se previó un 50% para cada sexo, que resultó un poco más alto para las alumnas, 51,5%.

La Educación de Personas Adultas, del programa 42G, cuenta con 10 indicadores, resultado de la desagregación por sexo del alumnado en las distintas modalidades en este tipo de enseñanza. Desde el punto de vista de género, cabe destacar que se previó y registró un mayor número de alumnas en Ciclos Formativos de grado medio (61,6% de mujeres en la previsión, y 58,5% en la ejecución), y en el alumnado de Educación para Personas Adultas (59,3% de mujeres previstas y 58% finales) y, como se observa, la ejecución fue más equilibrada reduciendo las brechas de género. En el alumnado en Ciclos Formativos de grado superior, la previsión inicial fue que las mujeres representasen el 50,9% del alumnado, alcanzándose un porcentaje menor, del 47,8%, que agranda la brecha de género. Solo en el alumnado de E.S.O. y bachiller de adultos, la previsión inicial fue menor para las alumnas, un 46,3% sobre el total del alumnado, desequilibrio que se agrandó en la ejecución con un 45,6% de alumnas.

Resulta interesante observar que en los indicadores desagregados por sexo, hay un mayor número de brechas en la previsión por mayoría de hombres (16 brechas) que por mayoría de mujeres (13 brechas), si bien estas últimas son más acusadas. Otra característica es que estas brechas no se invierten en la ejecución.



En el programa 42H – Enseñanzas de Régimen Especial, tanto en los Conservatorios como en las Escuelas oficiales de idiomas (EOI), las previsiones muestran una vez más un mayor número de alumnas que de alumnos, 66,2% de mujeres en las EOI, y 52% en los Conservatorios, adecuándose la ejecución a estas previsiones.

Las competencias correspondientes al primer ciclo de infantil (cero a tres años) se sitúan en el programa 42I – Educación para la Primera Infancia. En este nivel educativo, el número de alumnas previsto se situó en 47,4%. Se ejecutó el presupuesto sin variaciones destacables en esta distribución de sexos en el alumnado.

El programa 54C – Innovación y Evaluación Educativa, mide la ejecución del número de personas en centros bilingües, desagregadas por sexo, manteniendo la ejecución una ligera brecha de género, al ser el porcentaje de mujeres del 48,3%.

La Agencia Andaluza de Evaluación Educativa presenta en sus dos programas presupuestarios, doce indicadores relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres, todos ellos procedentes de desagregación por sexo de las personas destinatarias de las actuaciones. En el programa 42A – Dirección y Servicios Generales, se mide por un lado el número de personas asistentes a cursos de formación, paritario en previsión y ejecución, y por otro, el número de informes sobre el alumnado, con un número de informes sobre alumnas ligeramente superior al de alumnos, inicial y final. El segundo de los programas de la Agencia es el 54C – Innovación y Evaluación Educativa, y refiere información sobre el desarrollo de cuatro pruebas distintas de diagnóstico sobre la enseñanza. En las previsiones, se estableció un número de mujeres en torno al 52,5% para las pruebas de diagnóstico en Primaria, E.S.O. y en el cuestionario de contextos familiares, resultando una disminución de esta brecha, en los dos primeros, y cambio de signo en el tercero, con un porcentaje de cuestionarios realizados a alumnos del 51,1% final. La brecha, por mayoría de alumnos, en el indicador sobre alumnado incluido en la prueba de evaluación sobre pruebas de evaluación de escritura, cálculo y lectura en Andalucía (Escala), desaparece en la ejecución.

Para finalizar el análisis de la ejecución presupuestaria en el ámbito educativo, el Instituto Andaluz de Enseñanzas Artísticas Superiores tiene en su programa 42H – Alumnado en Enseñanzas Artísticas Superiores, un único indicador relacionado con la igualdad entre hombres y mujeres, sobre alumnado en este tipo de enseñanza por sexo, mostrando una brecha por mayoría de hombres que se mantiene en la ejecución.

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO

Se analizan en el ámbito de esta Consejería ciento treinta y seis indicadores relacionados con medidas relevantes desde el punto de vista de la igualdad de género. De ellos, ciento dos pertenecen a la Consejería propiamente dicha, veinte al Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, dos a la Agencia de Defensa de la Competencia de Andalucía, cuatro al Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, y ocho al Servicio Andaluz de Empleo.

En la Consejería, y atendiendo al tipo de indicador, el 51% de los indicadores se refieren a mujeres, y de ellos, aproximadamente en la mitad (el 53%) no se alcanzaron las previsiones marcadas.

De los cuatro indicadores del programa 11F – Asesoramiento en Materia Económica y Social, cabe destacar la brecha que muestra la previsión del número de personas receptoras de publicaciones del Consejo Económico y Social, con un número de mujeres destinatarias de las mismas inferior al de hombres que se traduce en un porcentaje del 45,8%, brecha que disminuyó ligeramente en la ejecución (46,9% de mujeres). También se previó un mayor número de hombres asistentes a las jornadas organizadas por el Consejo, concretamente un 54,6%.

También se observan brechas que afectan negativamente a las mujeres en los indicadores del programa 31M – Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL), sobre todo y de nuevo, como receptoras de publicaciones, indicador para el que se estableció una previsión de solo un 26,3% de mujeres, que resultó un 29,7% en los datos finales. Contrastan estos datos con las previsiones sobre personas asistentes a jornadas de formación en el CARL, casi paritarias, con un 48,7% de mujeres, y unos datos de ejecución que invierten esta leve brecha al contarse un 51,7% de mujeres.

El programa 42J – Universidades, reúne una serie de indicadores que cuantifican distintos aspectos del número de personas que componen el alumnado y el profesorado, así como la distribución de hombres y mujeres en los cargos con responsabilidad dentro de la Universidad. En el alumnado de nuevo ingreso, las matrículas en grado y las matrículas en postgrado, las previsiones muestran que las mujeres rondan el 55% del total del alumnado, llegando al 57,4% en el caso del alumnado de postgrado, con un resultado de alumnas aun mayor de lo previsto (58,5%), datos que confirman la tendencia de años anteriores a una feminización del alumnado en las universidades. Sin embargo, el personal docente e investigador muestra una marcada masculinización (63,8% de hombres en la previsión, y 63% en la ejecución). En relación con esto, se cumplieron ligeramente por encima de lo previsto las previsiones en los indicadores siguientes: porcentaje de departamentos dirigidos por mujeres (20%); mujeres en órganos de gobierno y representación (41%); investigadoras principales (23%); cátedras ocupadas por mujeres (19,8%); y miembros de consejos sociales mujeres (30%). Por último, el número de becarias en prácticas de empresas presenta la mayor brecha del programa por mayoría femenina, del 60%, agudizándose en la ejecución (62,3%).

Todos los indicadores en el programa 44J – Administración y Gestión del tiempo libre, parten de una previsión de mayor número de mujeres entre las personas usuarias de los distintos servicios que presta el programa. En todos ellos, sin embargo, los resultados finales mostraron porcentajes de mujeres inferiores a la previsión, e incluso en uno de ellos, el de personas trabajadoras y familiares adjudicatarias de estancias, se invierte la brecha prevista, con un mayor número de hombres que de mujeres en la ejecución. Destacan los resultados muy por debajo de lo previsto en los indicadores relacionados con personas jubiladas. El indicador que mide el número de personas adjudicatarias de estancias, jubiladas y perceptoras de pensiones contributivas o no contributivas, se ha ejecutado un 72% por debajo de lo esperado en el número de mujeres, y un 62% en el de hombres, y también fue menor el número de estancias para el mismo colectivo (con dimensiones del 77% y 69% para mujeres y hombres respectivamente). Las estancias de personas discapacitadas se ejecutaron, sin embargo, un 67% por encima de la previsión para mujeres, y un 96% en la de hombres.

El programa 54A – Investigación Científica e Innovación, cuenta con diez indicadores, todos ellos específicos de género. Los cuatro indicadores en el ámbito de la formación de personas investigadoras, contaron con una previsión de mujeres mayor que la de hombres,



mientras que los referidos al personal investigador, reflejan una mayoría de hombres. En el primer grupo, se observa que se invierte la brecha de género en el indicador de personas beneficiarias de becas Talentia, desde un 55,3% de mujeres a un 43,1% en la ejecución, esta última muy inferior, además, a lo previsto, sobre todo para las mujeres (un 70% menos, frente a un 50% menos de hombres sobre lo previsto). Pese a la existencia de medidas para favorecer la presencia de mujeres en la investigación andaluza, el porcentaje previsto para las mismas entre el personal integrado en grupos de investigación fue del 30%; en el número de grupos de investigación por investigador/a principal, los dirigidos por mujeres sólo fueron el 25% en la previsión, y el 23% en la ejecución; por último, el personal contratado en proyectos de investigación, estuvo integrado por mujeres en un 33%, de acuerdo a lo previsto.

Son también indicadores de género los catorce que se presentan en el programa 54I – Telecomunicaciones y Sociedad de la Información, vinculados a medidas que incluyen entre sus objetivos la reducción de la brecha digital entre hombres y mujeres a través de distintos programas y actuaciones. Es lógico, por tanto, que se establezcan previsiones que incluyen un mayor número de mujeres, en los indicadores de personas usuarias de centros de acceso público a internet (52,9%); personas usuarias formadas en centros de internet al año (70,7%); ciudadanas beneficiarias de subvenciones al proyecto Andalucía Compromiso Digital (57,1%), y beneficiarias de la orden de ayudas técnicas TIC (52%). La ejecución tuvo por resultado un número aun mayor de mujeres en el segundo y tercero de estos indicadores, y muy inferior en el último (42,1% de beneficiarias de ayudas TIC). La presencia de mujeres como voluntarias y colaboradoras fue menor a la de hombres en el proyecto Andalucía Compromiso Digital (48,4% del total de personas colaboradoras), aunque en la ejecución superaron al número de hombres con un 51%, y también en el indicador de voluntariado digital, con un 44,4% de mujeres previsto y un 40,9% ejecutado. Por último, las empresas acreditadas como proveedoras para la prestación de los servicios del programa Cheque Innovación, dirigidas por mujeres, fueron muchas más de la esperadas, 87 frente a las 20 iniciales.

El programa 61J – Dirección y Servicios Generales de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, adjunta cuatro indicadores. Dos se corresponden con la desagregación por sexo del alumnado en cursos de formación en la Consejería, con una brecha de género por mayoría de alumnas, del 55%. En cuanto a los ciudadanos y las ciudadanas atendidas, fueron menos las mujeres que los hombres, un 40% de mujeres en la previsión y 41,2% en la ejecución.

En el ámbito del programa 610 – Internacionalización de la Economía Andaluza, se establecieron dos indicadores con enfoque de género, para medir el número de hombres y mujeres que se benefician de becas de internacionalización. Pese a la previsión paritaria, el número de mujeres becadas solo llegó al 38% del total, generándose una brecha de género significativa.

Los datos de hombres y mujeres en los indicadores de empleo creado y mantenido en el programa 72A – Planificación y Desarrollo Industrial muestran una evidente brecha laboral de género en el sector: sólo se previó que fueran mujeres el 28,2% de las personas en empleos creados, y el 26,6% en los empleos mantenidos. Sin embargo, se produjo una evolución positiva para la reducción de desigualdades de género en el primero de estos indicadores, puesto que el porcentaje de mujeres en empleos creados aumentó hasta el 54,6% en la ejecución, invirtiéndose la brecha.

El programa 72C – Emprendedores, presenta diecinueve indicadores, uno de ellos específico de género, el que mide las trabajadoras autónomas participantes en acciones de conciliación, que fue ejecutado un 91% por debajo de lo previsto. En el apoyo al empleo creado y mantenido, se aprecia una importante desigualdad por mayoría masculina en la previsión, y en ambos indicadores se agrava la brecha en los resultados de ejecución, que fueron del 39,9% de empleos creados ocupados por mujeres, y del 33,8% de empleos mantenidos de mujeres. En el indicador de personas desempleadas constituidas en autónomas, se aprecia una inversión de la brecha inicial por mayoría de mujeres: se previó que supusiesen el 60%, y finalmente fueron el 40%. Se estableció también un número superior de mujeres en los indicadores de participantes en acciones de capacitación para trabajadores y trabajadoras autónomas (55%), alumnas en programas de fomento de la cultura emprendedora en el sistema educativo público (55%) y profesionales técnicos de apoyo a emprendedores en proyectos empresariales (61%), con una ejecución conforme a lo previsto. Dadas las brechas de género existentes en el empleo, sería conveniente tener en cuenta las que reflejan los indicadores de las siguientes medidas, con mayoría de hombres: trabajadores formados en gestión empresarial (58,1%); acciones de orientación y asistencia técnica a trabajadores autónomos (55%) y trabajadores sensibilizados, informados y asesorados como emprendedores (55,2%), sin incidencias en la ejecución.

El Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía incluye veinte indicadores. De ellos, se puede observar que diez son indicadores de actividades que, si bien son transversales, no permiten establecer una relación directa con la igualdad entre hombres y mujeres. Por otro lado, ocho de los indicadores del programa se encuentran desagregados por sexo, y se contempló una previsión superior de mujeres en los de premios a mejores expedientes académicos, con un 60% de mujeres previstas, y asistencia a actividades de formación, donde se esperaba que las mujeres alcanzasen el 64,3% del total; este último con una ejecución que situó el porcentaje de mujeres en el 53,8%. El número de becas se previó y resultó ser paritario. Por último, se recogen dos indicadores de género: número de actividades pertinentes en género y número de actividades con transversalidad de género, para los que se cumple la previsión.

En la Agencia de Defensa de la Competencia de Andalucía, se estableció un indicador en su programa 61N – Defensa de la Competencia, sobre gestión del número de participantes en cursos y jornadas, en el que la brecha de género por mayoría femenina (60%) se invierte en la ejecución con un resultado desigual por mayoría de hombres (56,3%).

Por último, el Servicio Andaluz de Empleo, presenta ocho indicadores, resultado de la desagregación por sexo, en cuanto actuaciones en el programa 32L – Empleabilidad, Intermediación y Fomento del Empleo. Se parte de una mayoría de mujeres en tres de las actuaciones medidas, observándose que la brecha de género aumenta en dos de ellas: en las mujeres participantes en otros programas de inserción, se prevé un 53% de mujeres y suben en la ejecución hasta el 63,2%, y en los puestos ocupados por personas con discapacidad, se esperaba que fuesen mujeres el 42,9%, y solo alcanzaron el 40,2%. Respecto a los empleos estables creados, tercera de las actuaciones, los ocupados por mujeres se preveía que fuesen el 60% y finalmente fueron el 58%, por lo que la brecha se redujo.



CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

El número de indicadores presentado y ejecutado por esta Consejería, que guardan relación con políticas de igualdad entre hombres y mujeres, fue de catorce, en tres de sus diez programas presupuestarios. Por su parte, el Instituto Andaluz de Administración Pública, Agencia administrativa de esta Consejería, aportó otros doce, mientras el resto de secciones vinculadas a este Departamento añadieron trece indicadores más.

En el conjunto formado por la Consejería y su Agencia, el comportamiento de los quince indicadores referidos a mujeres (el 57,7% del total), muestra que doce se ejecutaron a la baja. En los ocho indicadores desagregados por sexo, se partía en todos ellos de un mayor número de mujeres en la previsión, y sólo en un caso se produjo un cambio en esta situación, con un número final de hombres mayor al de mujeres, mientras que en el resto, en cinco casos la brecha por mayoría de mujeres se agudiza en la ejecución.

Del programa 61A – Dirección y Servicios Generales de Hacienda y Administración Pública, destacan desde el punto de vista de género, dos indicadores. En el primero de ellos, control de absentismo e I.T., se observa la existencia de una brecha de género en el número de mujeres que se prevé serán objeto de este control, el 66,7% del total, agravándose esta brecha en la ejecución, con un porcentaje total de mujeres del 70,9%. El segundo indicador cuantifica el alumnado asistente a cursos de formación y perfeccionamiento, que contó con una previsión del 56,7% de mujeres, alcanzando finalmente el 57,6% del alumnado total.

El programa 61D – Política Presupuestaria, incluyó ocho indicadores, dos de los cuales son el resultado de la desagregación por sexo del alumnado en un curso de formación, y los seis restantes, indicadores de género. La actividad formativa consistió en un seminario de herramientas presupuestarias, para el que se contaba con que las mujeres asistentes fueran el 54,6% del total; finalmente, la ejecución resultó en un porcentaje de mujeres ligeramente inferior (52,4%), acortándose la brecha. En el segundo grupo, hay también una actividad formativa, en este caso, con una finalidad de género: sensibilización y formación en materia de presupuesto y género. Se desagrega el sexo de los participantes, previéndose igualmente que el número de mujeres fuese mayor, aunque, en este caso, la brecha por mayoría de mujeres es más acusada, y además se agranda en la ejecución, desde un 58,2% a un 59,9%. En el resto de los cuatro indicadores de género, referidos a informes de impacto de género en el presupuesto, acciones de sensibilización en género y presupuesto y visitas a los recursos web sobre género y presupuesto en la página de la Consejería, destaca el hecho de que en todos ellos la ejecución se situó por debajo de lo previsto.

Por último, en el programa 61L – Coordinación de la Hacienda de la Comunidad Autónoma, su único indicador de género, actuaciones en materia de género, se cumplió por encima de lo previsto.

El Instituto Andaluz de Administración Pública, presenta 12 indicadores que afectan a la igualdad entre hombres y mujeres. Todos ellos parten de una previsión de mujeres superior a la de hombres, en la asistencia a cursos y acciones formativas del IAAP, en la composición de los tribunales de oposiciones, y en las bases de datos sobre oposiciones. Conviene destacar el cambio de signo de la brecha preexistente por mayoría de mujeres en los cursos

para el desarrollo de competencias directivas, al pasarse de una previsión con respecto a las mismas del 53,9%, a un porcentaje final del 38,3%. Asimismo, cabe mencionar que en la formación selectiva de opositores de justicia, las mujeres se esperaba que fuesen el 54,1% del total del alumnado, y en la ejecución su porcentaje fue mucho mayor, el 74,5%.

CONSEJERÍA DE FOMENTO Y VIVIENDA

La Consejería de Fomento y Vivienda lleva a cabo la cuantificación del número de personas usuarias en siete actuaciones, que tiene como resultado 14 indicadores provenientes de la desagregación por sexo, en sus cuatro programas presupuestarios. De las cinco brechas procedentes de indicadores desagregados por sexo, en la previsión tres se deben a mayor número de hombres, y dos a mayor número de mujeres. De los siete indicadores referidos a mujeres, solo dos se ejecutan por debajo de lo previsto, frente a los cuatro de los siete referidos a hombres.

El programa 31P – Servicio de Apoyo a las Familias, mide el número de personas beneficiarias del programa de adecuación funcional básica de viviendas, existiendo una brecha de aproximadamente diez puntos porcentuales entre hombres y mujeres, puesto que se previó el 55,9% de beneficiarias mujeres. La ejecución se adecuó a lo previsto.

Dentro de las actuaciones relacionadas con la igualdad entre hombres y mujeres del programa 43A – Vivienda, Rehabilitación y Suelo, se proponen cuatro indicadores: dos de ayudas a inquilinos e inquilinas, y dos de personas beneficiarias de rehabilitación autonómica. Destaca que las mujeres beneficiarias de rehabilitación (46% previsto, 46,7% ejecutado), fueran menos que los hombres.

El programa 51A – Dirección y Servicios Generales de Fomento y Vivienda mide el alumnado asistente a cursos formativos, y el sexo del personal docente en los mismos. El indicador referente a docentes cuenta con una previsión de mujeres del 21,6%, mostrando una brecha de género que se redujo en la ejecución, llegando las mujeres al 37%. En el indicador de participantes en acciones formativas, aunque se partía de un número de alumnos igual al de alumnas, éstas fueron finalmente más numerosas (57,1%).

Los indicadores del programa 51B – Movilidad, Infraestructuras Viarias y de Transportes, cuantifican el empleo directo de hombres y mujeres, y las personas usuarias de medios de transporte público en áreas metropolitanas, siendo este último un indicador específico de género. Mientras que el primer indicador muestra una importantísima brecha de género en el empleo en el sector, con solo un 7,4% de mujeres sobre el total de personas empleadas, brecha de género que se agranda en la ejecución (6,9%), el segundo refleja el mayor uso que del transporte público realizan las mujeres, situándose en un 64,2% final, frente a la previsión del 60% inicial.

CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, PESCA Y MEDIO AMBIENTE

Se cuantifica en esta Consejería un conjunto de medidas que se encuentran vinculadas a la igualdad de hombres y mujeres, mediante los setenta y siete indicadores de la Consejería, los once del Instituto para la Investigación, Desarrollo y Formación Agraria y Pesquera, y los dos de la Agencia para la Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía. En total, se trata de noventa indicadores. Se analizan, a continuación, desde el punto de vista de género los indicadores establecidos en cada uno de los once programas de la Consejería de Agricultura, Pesca y Medio Ambiente.



El programa 44B – Cambio Climático, Prevención y Calidad Ambiental, mide el número de asistentes a cursos de formación, con una distribución de alumnos y alumnas paritaria en la ejecución, si bien el dato de ejecución recogido es cero.

El programa 44D – Espacios Naturales y Participación Ciudadana, reúne diez indicadores por desagregación por sexo de las personas beneficiarias de cinco medidas. En todas ellas se partía de una previsión de mujeres ligeramente superior a la de hombres. La ejecución condujo a una inversión de la brecha de género por mayor número de mujeres en el indicador de empleos de equipamientos de uso público, que finalmente fueron mucho más usados por hombres que por mujeres (60,7% de usos por parte de hombres). Otra de las incidencias en la ejecución fue el resultado por encima de lo esperado del número de mujeres en voluntariado ambiental (56,1% del total).

En el ámbito del programa 44E – Gestión del Medio Natural, se observa la tradicional masculinización del sector. En sus cuatro indicadores desagregados, personas que practican caza o pesca, personal en el Programa Infoca y personas guardas de coto, el porcentaje de mujeres es prácticamente simbólico, sin mejorar en la ejecución, con un porcentaje de hombres superior al 94% en todos los casos.

También los indicadores del programa 44F – Sostenibilidad e Información Ambiental muestran una realidad muy masculinizada. El número de consultas al Sistema Integrado de Atención Ciudadana (SIAC) realizadas por hombres fueron mucho más numerosas, aunque un poco menos de lo esperado (62,2% de consultas realizadas por hombres, frente al 66,5% esperado). En cuanto al empleo generado o mantenido, solo el 30% de las mujeres ocuparon cualquiera de las dos categorías.

En cuanto al programa 51D – Actuaciones en Materia de Agua, adjunta un único indicador sobre las proyecciones de personas abastecidas. Se partía de un número de mujeres ligeramente superior (51%), y la ejecución final fue paritaria.

En el programa 71A – Dirección y Servicios Generales de Agricultura, Pesca y Medio Ambiente, se establecieron indicadores para cuantificar la población beneficiaria de proyectos de apoyo a la producción ecológica, esperándose un número de mujeres del 57% del total, con un resultado de ejecución cero. Por otra parte, en el muestreo de explotaciones ganaderas identificadas, se esperó y cumplió que el 23,4% tuviesen titulares mujeres. Por lo tanto, no se reduce la brecha de género.

Los indicadores del programa 71C - Bases para el Desarrollo Sostenible del Sector Agrario y Pesquero, desagregan por sexo el número de personas beneficiarias de las distintas actuaciones. En los tres pares de indicadores, el porcentaje de mujeres previsto estuvo entre el 25% y el 29%. El resultado agranda estas brechas, hasta el 17,7% de mujeres en los indicadores de personas beneficiarias de proyectos ecológicos, y de entidades reconocidas apoyadas. Se mantiene en el 28% en el indicador de personas beneficiarias de ayudas en el Programa Calidad.

Un único indicador desagregado por sexo incluyó el programa 71E - Incentivación del Sector Agroindustrial, con el propósito de medir el número de personas contratadas, en cargos de gerencia y administrativos, en el que las mujeres alcanzaron un porcentaje del 38,1%, tanto en la previsión como en la ejecución.

En el contexto del programa presupuestario 71F – Apoyo al Sector Productor Agrícola y Ganadero, se gestionan distintas ayudas para reconversión productiva, producción ecológica, establecimiento de jóvenes agricultores y agricultoras en territorios rurales, y apoyo a producciones que lo requieren por su valor estratégico en el medio rural. Todos los indicadores asociados a estas medidas reflejan la escasa presencia o visibilidad de las mujeres en las actividades productivas en el medio rural. De los nueve indicadores desagregados por sexo, cinco presentan un porcentaje de mujeres inferior al 30%, y los cuatro restantes, en torno al 35%. No se aprecia en la ejecución mejora alguna con respecto a estas brechas y en dos de los indicadores se agrava: personas beneficiarias de indemnizaciones en zonas de montaña (presencia de mujeres según los datos de ejecución 25,4%, frente al 27,5% previsto) y personas beneficiarias de indemnizaciones compensatorias en otras zonas desfavorecidas (20,2% de presencia femenina frente al 26,2% previsto). La mayor brecha se localiza en el indicador de número de agricultoras beneficiarias de modernización de explotaciones, con una previsión y ejecución del 15% de mujeres, directamente relacionado con el indicador “índice de feminización de la modernización”, con una ejecución del 83% por debajo de lo previsto. Destaca igualmente la ejecución muy inferior a lo previsto del indicador de personas jóvenes que se instalan, del 35% de lo esperado, tanto para hombres como para mujeres.

Dentro de este programa se enmarcan también las ayudas procedentes del Fondo Andalus de Garantía Agraria, con nueve indicadores para las distintas modalidades de ayuda, en las que las mujeres no superan como beneficiarias de las mismas, en ningún caso, el 40%.

El programa 71H – Desarrollo Territorial, es el que gestiona la política de género de la Consejería como eje transversal. Cuenta con diecisiete indicadores de género, de los cuales dieciséis se encuentran además desagregados por sexo. Las actuaciones que miden se refieren fundamentalmente a datos de empleo y, por otro, a las ayudas vinculadas a programas de desarrollo rural y a política medioambiental. También este programa presupuestario refleja la realidad socioeconómica rural en lo que se refiere a presencia femenina, a través de las previsiones de sus indicadores de género. Todos ellos parten de un número de mujeres menor al de hombres en la población destinataria de las distintas actuaciones. En tres de ellos, se aproxima a un número de mujeres que representa el 45% del total (en los que miden el empleo creado y el empleo joven creado por programas de desarrollo rural; y el que mide el empleo joven mantenido con programas de desarrollo rural). En otros tres, se sitúa en el 40% (personas participantes en acciones de formación en empresas, y personas solicitantes y beneficiarias de ayudas en programas de desarrollo rural). Las brechas más acusadas se sitúan en los indicadores de empleo mantenidos con programas de desarrollo rural (empleo de mujeres 36,4%) y en el de personas responsables de sistemas de calidad Marca Parque Natural (25% de mujeres). Se agrava la brecha en el indicador de personas solicitantes de ayudas de desarrollo rural, desde el 40% previsto al 35,7% de solicitudes de mujeres sobre el total.

Por último, en el programa 71P – Pesca, el indicador de empleo femenino promocionado, se ejecutó muy por encima de lo esperado, un 151% más.

En el ámbito de las agencias vinculadas a esta Consejería, el I.A.I.F.A.P.A.P.E reúne en su programa 54D – Investigación, Desarrollo y Formación Agraria y Pesquera once indicadores que consideramos de género, dada la relevancia de las medidas relacionadas con la promoción de las mujeres en la investigación andaluza que determina el PAIDI, del cual el Instituto es



agente. Destaca, desde este punto de vista, que el personal contratado en I+D, partiendo de una previsión paritaria, finalmente contó con un 65,2% de mujeres contratadas. Sin embargo, los resultados fueron peores a lo esperado en los cursos de formación, donde se esperaba que las mujeres fuesen el 25% y finalmente alcanzaron un porcentaje del 17% y en alumnado de cursos online, con el 40% de mujeres esperado y el 22,3% de mujeres en ejecución.

La Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía presenta un indicador que proporciona información de género al medir el número de titulares de ayudas a la modernización de explotaciones agrícolas, del programa de la Agencia, 71X – Gestión Agraria y Pesquera. Solo el 25% de las personas que recibieron estas ayudas fueron mujeres, superando en 1,1 puntos porcentuales la previsión.

CONSEJERÍA DE SALUD Y BIENESTAR SOCIAL

La Consejería de Salud y Bienestar Social y el Servicio Andaluz de Salud reúnen doscientos cuarenta y tres indicadores, el mayor conjunto de indicadores presupuestarios relacionados con la igualdad de hombres y mujeres del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía. En la Consejería se localizan ciento cincuenta y cinco, y en el SAS, ochenta y ocho.

Las distintas medidas de atención a la drogodependencia en el programa 31B – Plan sobre Drogodependencias, dan lugar a catorce indicadores provenientes de la desagregación por sexo de las personas destinatarias de siete actuaciones de prevención, atención e inserción de personas drogodependientes. Con excepción del indicador que mide el número de personas que realizan llamadas al número informativo, en el que la previsión y resultados fueron muy superiores para mujeres (en torno al 60%), y del que mide el alumnado, con un número de hombres ligeramente superior al de mujeres, el resto de indicadores muestran que las beneficiarias de este tipo de actuaciones son muchas menos que los beneficiarios, por debajo del 20% del total.

El programa 31E – Atención a la Infancia, incluye veinte indicadores correspondientes a diez medidas dirigidas a apoyar a niños y niñas en situaciones de vulnerabilidad o exclusión. Los niños son más numerosos en ocho de las diez medidas, lo que es particularmente evidente en los indicadores de menores extranjeros no acompañados atendidos (86% de niños previstos y atendidos) y jóvenes extutelados atendidos (77,5% en la previsión y 75,8% en la ejecución). Otra brecha de gran magnitud, pero por mayoría femenina, es la del indicador de menores atendidos en el programa contra el abuso sexual, con un 71% de mujeres en la previsión y en los resultados. En el número de menores en expedientes de adopción internacional se preveía un número de niñas superior (54,9%), que finalmente sólo llegó a suponer el 36,2% del total, invirtiéndose la brecha de género inicial.

Las actuaciones del programa 31G – Bienestar Social, se dirigen al desarrollo y consolidación de las políticas de Servicios Sociales Comunitarios y ayudas a colectivos, minorías étnicas, movimientos migratorios y zonas con necesidades de transformación social en Andalucía. De los diez indicadores que presenta, seis proceden de la desagregación por sexo de tres medidas. En los indicadores que miden las personas usuarias de servicios sociales comunitarios, se partía de una previsión del 43,6% de mujeres usuarias, y finalmente acudieron a estos servicios en un número mucho mayor, llegando al 55,8% del total de personas atendidas. Las pequeñas brechas por mayoría de mujeres en las previsiones de los indica-

dores de personas usuarias del Sistema de Información de Empleo surge con un 50,7% de mujeres, y de personas en acciones de inserción laboral, con un 51% de mujeres, se invierten en la ejecución, bajando el porcentaje de mujeres al 47,7% y al 47,3% respectivamente.

A través del programa 31P – Servicio de Apoyo a las Familias, se desarrollan medidas para el apoyo a la institución familiar en las áreas de menores, mayores y personas con discapacidad, en el marco del Plan de Apoyo a las Familias Andaluzas. Cuenta con treinta y cinco indicadores, de los cuales treinta y cuatro son el resultado de desagregar hombres y mujeres en los colectivos beneficiarios. Dieciocho de ellos se han clasificado como específicos de género, al relacionarse con medidas vinculadas al cuidado de personas dependientes. En el área del Plan de Atención Bucodental Infantil, se dispusieron seis medidas para cuantificar a personas usuarias y profesionales en el programa, donde la previsión femenina fue en todos los casos menor, con brechas de entre 1 y 6 puntos porcentuales entre unos y otras. Se invierte esta situación en los indicadores de número de dentistas en el programa, con un número de mujeres final mayor que el de hombres (el 54,7% del total); y en los de niños y niñas atendidos por dentistas concertados, donde las últimas fueron finalmente más numerosas (50,5% del total). Las brechas más acusadas por mayor número de mujeres en la previsión se detectan en las siguientes actuaciones: en las estancias de fin de semana, con un 72,7% de mujeres inicial, y un 68,5% final, por lo que se reduce la brecha; en las plazas concertadas para mayores, que contaron con una previsión de plazas para mujeres del 69,8% del total que finalmente fueron un 66,8%; en las plazas del programa de respiro familiar, con idéntica brecha en la previsión de un 69,9% de mujeres, pero una ejecución más igualitaria, puesto que el porcentaje final de plazas para mujeres descendió hasta el 58,9%; en las plazas en estancias diurnas para personas mayores, con una brecha inicial que se agrava, pasando las plazas para mujeres del 70% al 73,8%; y por último, en las personas asociadas a la Confederación del Plan de Alzheimer, con un 87% de mujeres en la previsión y un 86% en la ejecución.

Se agrandó la brecha por mayor número de hombres entre las personas atendidas en el Plan de Atención Infantil Temprana: se esperaba que el 40,3% de las personas atendidas fueran niñas, y solo fueron un 33,4%. Disminuyó la mayoría de hombres en las plazas para estancias diurnas para personas con discapacidad (del 60% al 57%). Y se invierte la brecha en el indicador de plazas concertadas para personas con discapacidad, desde un 60% de plazas para hombres previstas, a un resultado del 33,1% de plazas masculinas.

El programa 31R – Atención a la Dependencia, Envejecimiento Activo y Discapacidad, gestiona el funcionamiento del Sistema Andaluz para la Atención a la Dependencia, y la atención integral a personas con discapacidad y personas mayores en Andalucía, en materia de Servicios Sociales. Dada la mayor incidencia de situaciones de dependencia entre las mujeres, son destinatarias de la mayor parte de las medidas de este programa, por lo que los veintidós indicadores del programa reflejan brechas de género. De acuerdo con esta realidad, todos los indicadores previeron un mayor número de mujeres, salvo el que mide el número de personas atendidas en centros de valoración y orientación, con una previsión paritaria, para la que finalmente se obtuvo un resultado de mayor número de hombres, 53,17% sobre el total de personas valoradas, única situación en la que hay mayoría masculina. Las mayores brechas se detectan en los siguientes indicadores: plazas residenciales propias con un porcentaje de mujeres del 70,3% y una brecha de 40 puntos porcentuales, se acertó



hasta 8,7 puntos porcentuales; en el número de personas usuarias de servicios a domicilio, la previsión de un 52% de mujeres, finalizó con una brecha muy marcada del 73,3% de mujeres sobre el total; las personas usuarias del Servicio Andaluz de Teleasistencia fueron mayoritariamente mujeres, el 76,1% del total, superando ligeramente la previsión del 75,4%; las personas mayores que participan en el programa de aulas universitarias de formación abierta para mayores de 55 años, previó un 70% de mujeres, con un resultado del 67,2% de mujeres; por último, se agrandó la brecha entre hombres y mujeres en las plazas en unidades de estancia diurnas, desde un 66% de mujeres hasta un 68,8%.

En el único indicador de medidas relacionadas con la igualdad entre hombres y mujeres del programa 32E – Inclusión Social, se mide el número de familias beneficiarias de solicitudes de ayudas de inserción, con un 72% de familias con beneficiarias mujeres sobre el total de personas beneficiarias en la previsión, y un 66,4% en la ejecución, por lo que se acorta la brecha preexistente.

Como resultado de la desagregación por sexo de las actuaciones en el programa 41A – Dirección y Servicios Generales de Salud y Bienestar Social, se presentan cuatro indicadores. Los dos primeros se refieren a asistentes a cursos de formación de personal, advirtiéndose una brecha de género por mayor número de asistentes mujeres en la previsión (68,9%) y aun mayor en la ejecución (77%). Los otros dos indicadores cuantifican el número de minutos de formación a hombres y mujeres, confirmando la brecha por mayor presencia de mujeres, que concentraron el 77% del tiempo total, pese a que se previó una distribución del tiempo de formación entre ambos sexos casi paritaria.

En las distintas actuaciones derivadas de la prestación de los servicios en el programa 41C – Atención Sanitaria, entre los que se incluyen ingresos, consultas, intervenciones quirúrgicas, pacientes atendidos, destaca que en todos ellos el número de mujeres previsto y ejecutado es mayor que el de hombres. Particularmente acusadas son estas brechas en los indicadores de ingresos hospitalarios en Agencias Públicas Empresariales de Sector Sanitario (58% de mujeres previstas), mujeres en consultas externas (58,6%), y pacientes atendidos en hospitales concertados (58,8% de mujeres). Por otro lado, destacan los aumentos del número de mujeres previsto en las consultas médicas en Agencias Públicas Empresariales de Sector Sanitario (del 54% al 58%), y en urgencias asistidas en estas mismas agencias (del 51% al 54,5%), lo que podría estar reflejando un empeoramiento del estado de salud de las mujeres.

En el programa 41D – Salud Pública y Participación, se incluyen doce indicadores, de los cuales uno es un indicador específico de género, subvenciones para la atención y prevención prostitución, ejecutado al 90,7% de su previsión, ocho son indicadores desagregados, y tres, no son indicadores que se puedan relacionar con la igualdad entre hombres y mujeres. Las desagregaciones por sexo muestran menor número de mujeres, situación que se revierte como resultado de la ejecución en el indicador de participantes en el programa Forma Joven, que finalmente contó con un porcentaje de mujeres del 51%.

En el ámbito del programa 41H – Planificación y Financiación, mide el número de horas programadas en actividades docentes para alumnado de la Escuela Andaluza de Salud Pública, según el sexo del alumnado. De una previsión paritaria, se pasó a una ejecución en la que las horas docentes de mujeres alcanzaron el 60% del total.

Los indicadores del programa 41J – Inspección y Servicios Sanitarios, miden el cumplimiento de los objetivos contenidos en el Plan Anual de Inspección. Se desagregan por sexo seis actuaciones de inspección sobre distintos aspectos de las situaciones de incapacidad temporal del personal. Salvo en la duración media de las incapacidades temporales, donde la duración de las de mujeres fue menor (48,9% en la previsión y 47,4% en la ejecución), todos los indicadores del programa prevén y tienen como resultado un mayor número de mujeres. La ejecución muestra una disminución de la brecha en las personas aseguradas en incapacidad temporal (del 57% al 54% de mujeres), y un agravamiento en cuanto al personal de la Junta de Andalucía en Incapacidad Temporal (del 57% al 64% de mujeres), y el personal del Sistema Sanitario Público de Andalucía en Incapacidad Temporal (del 60% al 74% de mujeres).

La segunda de las instituciones responsables que desarrolla las competencias de salud y bienestar social, es el Servicio Andaluz de Salud, a través de sus seis programas presupuestarios.

El programa 31P – Servicio de Apoyo a las Familias, gestiona en el SAS los aspectos relativos, principalmente, al apoyo a los familiares de personas dependientes, y de personas con problemas de salud mental. De sus veinte indicadores, los catorce relativos al cuidado de estas personas dependientes son específicos de género, dada la desigual y mayoritaria presencia de mujeres en la prestación de cuidados. Las pacientes en atención domiciliaria fueron en un 61% mujeres. En cuanto a las personas cuidadoras, la previsión fue de un 73% de mujeres, pero finalmente fueron más, el 80,3%. Idéntico porcentaje alcanzaron las mujeres cuidadoras de grandes discapacitados, partiendo de una previsión del 78,8% de cuidadoras. Pasando a la atención a personas en el ámbito de la salud mental, existen brechas por mayoría de hombres, sobre todo en las consultas ambulatorias de salud mental infantil y juvenil (69% de hombres) y niños atendidos en dispositivos de salud mental infantil y juvenil (63% de chicos en la previsión, y 70% en la ejecución).

Bajo la gestión del programa 41B – Formación Sanitaria se localizan las competencias relativas a la formación del personal sanitario, cuya ejecución es planificada y medida a través de veinte indicadores procedentes de la desagregación por sexo del alumnado en las distintas modalidades de formación del personal sanitario. Para todas las variables medidas, el número de mujeres es mayor, reflejando la feminización creciente de la profesión sanitaria en todos los niveles profesionales. Las mayores brechas se localizan, no obstante, en indicadores como matronas y matrones en formación (90,6% de mujeres en la previsión, y 89,7% en la ejecución), y en los referidos a plazas de enfermera y enfermeros internos residentes: de salud mental (80,2% de residentes mujeres previstas, que finalmente fueron el 75,3%, reduciéndose la brecha entre hombres y mujeres); enfermería de empresa (87,5% de mujeres previstas frente a 80% en la ejecución); enfermería familiar y comunitaria, donde la brecha final es mayor que la prevista (80% frente a 85,7%), y enfermería pediátrica (72,7% de mujeres previstas, y 84% en datos finales). En cuanto al resto de indicadores sobre asistentes a actividades formativas, las brechas que muestran la ejecución, por mayor número de mujeres aumentan en todos los casos en más de veinte puntos porcentuales.

El programa 41C – Atención Sanitaria, desarrolla el servicio público de Atención Sanitaria en Andalucía. Desde el punto de vista de género, se observa que en la mayor parte de actuaciones relacionadas con el servicio, las mujeres son más numerosas, salvo en los indicado-



res de hospitalización de pacientes con traumatismo craneo-encefálico grave, para el que se previó un 70% de hombres que se redujo ligeramente en la ejecución (67,8%), y en el índice de complejidad en la hospitalización, que prevé una mayor complejidad en los hombres que en las mujeres con un valor del índice 210 en los hombres y 155 en las mujeres. Aunque la brecha entre hombres y mujeres nunca supera los veinte puntos porcentuales, la mayor presencia femenina se da en los indicadores de número de consultas de atención primaria (58% de mujeres final), en las altas hospitalarias (55% de mujeres), y en las consultas de atención especializada (57% de mujeres), ciñéndose en los tres casos esta ejecución a lo previsto. Por último, se invierte la brecha de género en el indicador de tratamientos en hospital de día médico, al pasar las mujeres del 55% al 49%.

En el programa 41E – Hemoterapia, se propuso en 2013 un indicador de género para medir el índice de feminización en la donación, que llegó a una ejecución del 74%.

De los veintiún indicadores que presentó el programa 41F – Trasplante de Órganos, siete no guardan relación directa con actuaciones implicadas en la igualdad entre hombres y mujeres. Los catorce indicadores restantes se refieren a la población donante de cada tipo de órgano, desagregada por sexo. Existe un menor número de donantes mujeres en todos los indicadores, particularmente, los hombres son mucho más numerosos en las donaciones de páncreas, hígado y pulmón, aunque en esta última modalidad de trasplante se valora positivamente el acortamiento considerable de la brecha, con un porcentaje de mujeres inicial del 28,5%, y final del 35,3%.

El último de los programas del SAS es el 41G – Prestaciones Complementarias y Farmacéuticas, con un indicador sobre porcentaje de recetas prescritas y dispensadas a hombres y mujeres, que previó y ejecutó un porcentaje de recetas a mujeres, del 59% sobre el total de recetas.

CONSEJERÍA DE TURISMO Y COMERCIO

La Consejería de Turismo y Comercio cuenta con un total de treinta y cinco indicadores con implicaciones para la igualdad entre hombres y mujeres en sus cuatro programas, 75A – Dirección y Servicios Generales de Turismo y Comercio, 75B - Planificación, Ordenación y Promoción Turística, 75D – Calidad, Innovación y Fomento del Turismo, y 76A – Ordenación y Promoción Comercial.

El primero de los programas, 75A – Dirección y Servicios Generales de Turismo y Comercio, mide, en primer lugar, el alumnado y personal docente, desagregado por sexo en dos actividades formativas, con una mayoría de alumnas (62,5%) y una minoría de profesoras (42%), en la previsión, sin que se pueda analizar su evolución al ser la ejecución cero. En segundo lugar, se desagrega por sexo el número de personas que envían sugerencias a través del buzón de sugerencias, resultando mucho mayor la participación de las mujeres, que realizaron el 57% de las consultas, más del 53% previsto.

En el programa 75B – Planificación, Ordenación y Promoción Turística, se propusieron dos indicadores de género. El primero, el porcentaje de proyectos en la Estrategia Turismo Sostenible con valoración de género, ejecutado muy por debajo del 40% de proyectos previstos ya que solo el 5% de ellos incorporaron valoración de género. El segundo, estudios, estadísticas e investigación turística con información desagregada por sexo, ejecutado también a la baja: del 80% de actuaciones desagregadas, solo se desagregó el 25%.

El programa 75D – Calidad, Innovación y Fomento del Turismo incluye nueve indicadores, tres de los cuales desagregan por sexo a las personas participantes en dos actuaciones de formación, y una de transferencia del conocimiento. En estos tres indicadores, el número final de mujeres fue mayor de lo previsto, incluso revirtiendo la brecha prevista por minoría de mujeres en la previsión, como en el indicador de acciones de transferencia del conocimiento, en el que se preveía una presencia de mujeres del 41,7%, y finalmente se contó con un 57% sobre el total de participantes. En el programa de formación ecuestre, se preveía una presencia de mujeres del 50,6%, y en la ejecución llegaron al 63,5%. Las mujeres se mantuvieron en minoría según el indicador de alumnado en programas de hostelería, pasando del 44,4% previsto al 47,2%. En cuanto a los tres indicadores específicos de actuaciones de género que tiene el programa, tuvieron una ejecución muy por encima de lo previsto: las empresas que puntuaron en criterios de igualdad fueron 350 en lugar de las 70 previstas; el número de estudios con perspectiva de género de turismo de Andalucía llegó a 350 cuando se preveía un único estudio; y las acciones de promoción de la participación equilibrada en el proyecto Andalucía Lab, llegaron a 100, partiendo también de una única actividad.

En el marco del programa 76A – Ordenación y Promoción Comercial, se analizan doce indicadores. Cuatro correspondientes a la desagregación del alumnado en actuaciones formativas, sobre comercio y comercio interior, en los que el alumnado se previó y resultó mayoritariamente femenino, por encima del 60%. El indicador que mide la inserción al mercado laboral de becarias y becarios de anteriores convocatorias, mediante porcentaje de inserción presentaba una brecha de género 5 puntos porcentuales que se mantuvo en la ejecución. En cuanto a los indicadores de actuaciones de género, el de empresas que puntúan en criterios de igualdad, solo llegó al 40% de la ejecución prevista, 5 empresas; de los 40 módulos formativos con inclusión de perspectiva de género previstos, solo la incluyeron 2; por último, se preveía un estudio de género de ramas de actividad comercial, y finalmente se llevaron a cabo 15 estudios.

CONSEJERÍA DE CULTURA Y DEPORTE

El total de indicadores implicados en la igualdad entre hombres y mujeres en esta Consejería es de cincuenta y ocho, a los que hay que añadir seis del Patronato de la Alhambra y el Generalife, y uno del Centro Andaluz de Arte Contemporáneo, sumando un total de sesenta y cinco indicadores.

El programa 45A – Dirección y Servicios Generales presenta cuatro indicadores. Los dos primeros miden el personal asistente en cursos de formación, que se previó paritario y finalmente contó con un 53,7% de mujeres. En cuanto a las personas usuarias de las infraestructuras corporativas (redes y software), las usuarias fueron ligeramente más numerosas que los usuarios.

En el programa 45B – Bienes Culturales e Instituciones Museísticas, cabe destacar la desagregación por sexo de seis actuaciones. La previsión estableció un mayor número de mujeres que de hombres, salvo en el de empleo directo creado, donde solo se previó un 44% de mujeres, porcentaje que se ejecutó al 36%. Las personas usuarias de los museos gestionados por la Junta de Andalucía, fueron mayoritariamente mujeres (el 52%), mientras que fueron más los hombres usuarios de la Red de Espacios Culturales (52,9%). La notoria mayoría de mujeres prevista en la actuación de formación del personal en materia de museos (70% de mujeres), tuvo unos resultados más igualitarios, invirtiéndose la brecha de la previsión, al suponer las mujeres finalmente un 47,8%.



Las actividades desarrolladas por el programa 45D – Acción Cultural y Promoción del Arte cuentan con ocho indicadores, en el ámbito de la propiedad intelectual y la promoción del flamenco, que reflejan una considerable brecha de género por menor presencia de mujeres como propietarias intelectuales, agravada en la ejecución, al situarse su participación en el 36% del total tanto de solicitudes como de resoluciones en el Registro de propiedad intelectual. Por otro lado, mientras que la asistencia a actividades de flamenco fue ligeramente superior entre las mujeres, éstas solo realizaron el 18% de las consultas a los fondos del Centro Andaluz del Flamenco.

El programa 45E – Cooperación e Instituciones Culturales, incluye tres indicadores sobre el número de usuarios/as de los servicios de información y documentación (personas e instituciones). El número de usuarias fue sensiblemente inferior al de usuarios tanto en la previsión, que estaba por debajo del 44%, como en la ejecución final del 38,7%.

El programa 45H – Industrias Creativas y del Libro, lleva a cabo distintas actuaciones referentes al uso de la ciudadanía de la Red de Bibliotecas de Andalucía y centros de documentación, y a su asistencia y participación en distintas actividades culturales. Se detectan brechas de género principalmente en la previsión de las personas usuarias del Centro de Documentación Musical de Andalucía, con un 33,3% de mujeres que llegó sin embargo en la ejecución al 45,6%. También era menor la previsión de usuarias de los archivos de Andalucía, aunque finalmente la participación de ambos sexos fue casi paritaria, con un 49,2% de mujeres. En la consulta fondos de la filмотeca de Andalucía, se invierte la brecha inicial de un porcentaje de mujeres del 45%, al alcanzar éstas finalmente el 65,1% del total.

El alumnado asistente a actividades formativas del Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico, recogido en el programa 45J – Patrimonio Histórico, registra una brecha de género por menor presencia de mujeres en el indicador asistentes a cursos postgrado IAPH, ya que solo alcanzaron el 38,3% del total de asistentes, por debajo del 49% previsto. Fueron más las mujeres, sin embargo, en el resto de actividades formativas (el 51,9%), aunque la previsión era mayor (64,5%) por lo que, en este sentido, hubo reducción de brechas de género.

Por último, el programa 46B – Actividades y Promoción del Deporte, se caracteriza por presentar un número muy inferior de mujeres en sus medidas desagregadas por sexo, salvo en el que mide el número de clubes, que previó igual número de mujeres y de hombres y finalmente registró un mayor número de clubes femeninos. Se acortó la brecha en deporte de alto rendimiento de Andalucía, puesto que se previó que las mujeres fueran el 29% de este tipo de deportistas, y la ejecución ascendió hasta el 37%.

Prácticamente igualitaria fue la previsión de concurrencia de mujeres y hombres, y niños y niñas, en visitas al conjunto de la Alhambra, según muestran los indicadores del programa que gestiona el Patronato de la Alhambra y Generalife, 45F – Tutela del Conjunto Monumental de la Alhambra y Generalife, aunque finalmente el número de mujeres fue ligeramente superior. Por otro lado, cuenta con un indicador de género, referido al estudio de visitantes con perspectiva de género, que preveía dos estudios, y finalmente registró tres.

El Centro Andaluz de Arte Contemporáneo, segunda Agencia dependiente de la Consejería de Cultura y Deporte, presenta un indicador de género en su programa 45G – Promoción y Fomento del Arte Contemporáneo, que mide la participación y organización de exposiciones para mujeres artistas. Se previeron 2 exposiciones, y finalmente se llevaron a cabo 3, fomentando, de esta manera, la igualdad entre mujeres y hombres en el sector.