

## ÍNDICE

Introducción

Contenido del Plan Estratégico para la Igualdad

Presentación

Directrices Estratégicas

Líneas de Actuación

1. Integración de la perspectiva de género

2. Educación

3. Empleo

4. Conciliación y Corresponsabilidad

5. Salud

6. Bienestar Social

7. Participación

8. Imagen y medios de comunicación

Implementación y Desarrollo

Seguimiento y Evaluación

## I N T R O D U C C I Ó N

Una sociedad sostenible es la que tiene en cuenta las necesidades de los seres humanos y su calidad de vida. En ese sentido, la igualdad de género no es un asunto que pretenda beneficiar exclusivamente a las mujeres. La igualdad de género es un requisito irrenunciable para la construcción de un modelo social igualitario que apuesta por la sostenibilidad social y la calidad de vida.

Las instituciones y la opinión pública son cada vez más conscientes de que, la desigualdad y la discriminación de género son incompatibles con la democracia.

Aunque se han dado pasos significativos para la igualdad de oportunidades y derechos entre uno y otro sexo, y se han producido grandes avances en las políticas de igualdad en el marco de la Unión Europea y de las Plataformas de Acción de Naciones Unidas, todavía existen retos importantes relacionados con las necesidades y los intereses de las mujeres.

La realidad en España y en Andalucía en los últimos veinte años ha supuesto un escenario de avances más que significativos en la implantación de políticas de género. Así, el acceso a servicios como salud y educación ha mejorado considerablemente y se puede considerar paritario, no así, sin embargo, los resultados. La mejora del nivel educativo de las mujeres no se refleja de forma suficiente en su participación laboral y sus condiciones laborales; tampoco, en el acceso a puestos de responsabilidad en el ámbito económico o científico y tecnológico, muy alejados de la paridad. Aún hoy las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de verse atrapadas en situaciones de exclusión social (pobreza, discapacidad, ruptura familiar, inmigración o prejuicios étnicos, entre otras causas), lo que atenta contra el pleno ejercicio de sus derechos de ciudadanía.

En estos momentos cada vez hay más familias con dos personas perceptoras de salario, lo que implica dos personas insertadas en el mercado de trabajo, con todo lo que ello conlleva: disminución de disponibilidad personal para la realiza-

ción de otras tareas relacionadas con el cuidado a terceras personas y con la posibilidad de realizar actividades de ocio y tiempo libre.

Es evidente que hay que reorganizar la estructura social a fin de que las personas puedan compatibilizar sus tiempos para atender todas sus responsabilidades. Se trata de conseguir que la conciliación signifique poder hacer compatible tener familia, tener trabajo y disponer de tiempo libre, para ambos sexos. O lo que es lo mismo, que hombres y mujeres puedan conciliar sus vidas porque comparten los espacios y los tiempos, especialmente los que implican atención a terceras personas, desde la corresponsabilidad. Y una apuesta más ambiciosa aún, que haya tiempo personal para ambos. Para esto es imprescindible implicar a los hombres y a las mujeres, pero, también, a las empresas y a las Administraciones Públicas.

Los importantes avances legislativos en materia de igualdad desarrollados desde la segunda mitad del siglo pasado, no han conseguido todavía la superación de la desigualdad por razón de género, tal como se recoge en la Exposición de Motivos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía; y es este inacabado camino hacia la igualdad real y efectiva lo que obliga a los poderes públicos a poner en marcha políticas públicas orientadas a superar la discriminación y garantizar la igualdad de género.

En el marco de las Organización de las Naciones Unidas, los pronunciamientos para la eliminación de todas las formas de discriminación hacia la mujer vienen conformados por la Declaración sobre Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 1967, la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer de 1979 y la creación por esta última, del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer con el fin de examinar los progresos realizados en la aplicación de sus disposiciones.

Asimismo, la ONU ha expresado reiteradamente la necesidad de implicar a los hombres en la construcción de sociedades igualitarias. En este sentido, cabe destacar el Informe denominado «El papel de los hombres y niños en el logro de la igualdad de género» presentado por Kofi Annan, Secretario General de las Naciones Unidas, a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en marzo de 2004.

En el ámbito de la Unión Europea, con la entrada en vigor el 1 de mayo de 1999 del Tratado de Ámsterdam (aprobado por el Consejo Europeo el 16 y 17 de junio de 1997), se formaliza el objetivo marcado explícitamente de que todas las actividades de la Unión Europea deben dirigirse a eliminar las desigualdades y a promover la igualdad entre hombres y mujeres (artículos 2 y 3). Asimismo, han sido numerosas las directivas, recomendaciones, resoluciones y decisiones relativas a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, habiéndose desarrollado programas de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades.

Igualmente, la Unión Europea ha considerado la importancia de contar con los hombres activamente en las políticas de igualdad, en el documento titulado «Los hombres y la igualdad de género». Conclusiones del Consejo, adoptadas en su sesión núm. 2767, de diciembre de 2006.

En el ámbito estatal, la Constitución Española en el artículo 14 proclama el principio de igualdad ante la Ley, y en el artículo 9.2, establece que los poderes públicos promoverán las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, removerán los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitarán la participación de la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social.

Por otra parte, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10.2 de la Constitución, las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración

Universal de Derechos Humanos y los Tratados y los acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España. El artículo 96 dispone que los Tratados Internacionales válidamente celebrados, una vez publicados oficialmente en España, formarán parte del ordenamiento interno. Y el artículo 93 prevé que mediante Ley Orgánica se podrá autorizar la celebración de Tratados por los que se atribuya a una organización o institución internacional el ejercicio de competencias derivadas de la Constitución.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato, incorporando sustancialmente modificaciones legislativas para avanzar en la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, en el ejercicio pleno de los derechos e implementa medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, judicial y social, a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres.

En el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, el Estatuto de Autonomía asume un fuerte compromiso en ese sentido a lo largo de su articulado: artículo 10.2, 15 y 38, entre otros.

En Andalucía, la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas, ha supuesto avances muy importantes, destacando como ejemplos:

- La obligatoriedad del informe de evaluación de impacto de género en los proyectos de Ley y reglamentos y planes aprobados por el Consejo de Gobierno y la incorporación del enfoque de género en los presupuestos de la Comunidad Autónoma. (Ley 18/2003, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas.)

- La representación equilibrada en las designaciones de las personas integrantes del Consejo de Gobierno. (Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía.)

Con la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de Género en Andalucía, se pretende alcanzar, mediante diversos instrumentos y desarrollos eficaces, una sociedad igualitaria, justa, solidaria y democrática en la que las mujeres y hombres tengan, realmente, los mismos derechos y oportunidades; marcándose como objetivo principal garantizar la vinculación de los poderes públicos en todos los ámbitos, en el cumplimiento de la transversalidad como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género.

La Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, establece los fundamentos jurídicos para avanzar hacia la efectiva igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política. Su aplicación requiere de un Plan Estratégico que concrete los objetivos, ámbitos y medidas de actuación en los que los poderes públicos han de centrar sus acciones así como la coordinación entre los distintos niveles de las Administraciones Públicas (estatal, autonómica y local) y los distintos estamentos sociales.

Así, en su artículo 7 establece la obligatoriedad de aprobar un Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres cada cuatro años, el cual, incluirá medidas para alcanzar el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres y para eliminar la discriminación por razón de sexo.

Tal como indica su nombre, no tiene una simple función de planificación. Su finalidad es estratégica. Con él se pretenden definir las prioridades estratégicas con las que alcanzar la igualdad real y efectiva entre las mujeres y los hombres en los próximos años.

Este Plan Estratégico ha querido asegurar la imprescindible cooperación entre las distintas entidades públicas y privadas que apuestan por la igualdad porque sólo compartiendo criterios, podremos caminar en una misma dirección.

Nace con un espíritu de coordinación y consenso institucional y social al haber contado con la participación de sindicatos y empresas, los distintos niveles de la administración, así como de las organizaciones sociales y ciudadanas.

El Plan Estratégico es una iniciativa cuyo público objetivo es el conjunto de la ciudadanía, porque su objetivo es garantizar la igualdad real y efectiva en los derechos y en las obligaciones de las mujeres y los hombres andaluces. Aspira a convertirse en un elemento impulsor de la consecución definitiva de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, orientando la acción de los poderes públicos y dinamizando a la sociedad en esta dirección.

Por otro lado no podemos olvidar que las mujeres no conforman un grupo homogéneo, sino todo lo contrario, las mujeres, al igual que los hombres, forman un grupo muy heterogéneo y diverso, ya que las circunstancias que rodean a cada persona son muy variables y específicas, siendo en muchas ocasiones favorecedoras de situaciones de discriminación, como son, la discapacidad, el origen étnico, la migración, la falta de recursos económicos, residencia en el ámbito rural, etc.

Este Plan se ha elaborado desde la perspectiva de esta diversidad, muestra de ello son las numerosas medidas en las que se contemplan circunstancias específicas que marcan la vida de las mujeres y hombres.

El Plan Estratégico se ha elaborado con una filosofía política que se concreta en seis principios rectores:

- Igualdad real y efectiva y no discriminación. La igualdad formal recogida en los textos legales se ha mostrado insuficiente para eliminar las desigualdades entre las mujeres y los hombres, por lo que su eliminación se convierte en el eje de análisis de todas las acciones que se emprendan en el marco del Plan Estratégico, por consiguiente en todas las áreas de actuación o intervención.

- Responsabilidad. Tras la entrada en vigor de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, no sólo se establece el compromiso, por parte de todos los poderes públicos, de aplicar de forma efectiva lo legislado en la misma, sino también la responsabilidad de llevarlo a cabo en los términos y plazos establecidos en dicha Ley.

- Visión de proceso. Debido a la amplitud de la Ley marco, este Plan es el primer paso en esta nueva etapa que comienza, la cual no sólo se contempla desde los aspectos de planificación, sino desde la participación y desde el crecimiento conjunto de la sociedad en materia de igualdad con la implicación de todas las partes.

- Repercusiones en la ciudadanía. Este Plan se desarrollará no sólo desde las actuaciones llevadas a cabo por la Administración de la Junta de Andalucía, sino principal y prioritariamente buscando que la ciudadanía perciba los avances en igualdad de trato y de oportunidades como efecto de las medidas puestas en marcha.

- Instrumentalidad. Unido a lo anterior, se hace imprescindible que este Plan sea en sí mismo un instrumento, un camino para lograr lo establecido en la legislación vigente, ya que de no ser así, carecería de valor técnico y social.

- Innovación. La oportunidad de cambios radicales en la eliminación definitiva de las desigualdades de género que proporcione esta nueva etapa, hace imprescindible considerar la incorporación de las mujeres en pie de igualdad a los procesos de innovación tecnológica y científica como elemento irrenunciable del cambio perseguido, y no sólo como usuarias, sino como portadoras de elementos diferenciales de enriquecimiento y desarrollo de la sociedad del conocimiento y de la sociedad de la información.

## CONTENIDO DEL I PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN ANDALUCÍA 2010-2013

### PRESENTACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD

En cumplimiento del objetivo marcado por la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, de hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, se presenta el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013.

Este Plan se ajusta y da cumplimiento a un marco normativo, donde se legitima tanto su diseño como su ejecución y evaluación.

Para su realización se ha hecho una aproximación a la realidad que define la situación actual de Andalucía, lo cual, junto con lo establecido en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, ha servido como punto de partida para establecer, las directrices estratégicas, las áreas de intervención y los objetivos que son necesarios alcanzar para lograr avanzar hacia la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en Andalucía.

El Plan propone una vigencia cuatrienal, que comenzará a contar a partir del año siguiente de la entrada en vigor de Ley para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

El Plan Estratégico se presenta como una herramienta que aborda los compromisos políticos que le animan así como la metodología que se va a aplicar dirigida a la consecución de un logro de interés global: la igualdad de género, identificando para ello las áreas de intervención, los objetivos a conseguir en cada una de ellas, las acciones a desarrollar para su consecución, los plazos en los que se debe cumplimentar el compromiso de acción, la identificación de las estructuras implicadas y la metodología de gestión a aplicar.

El significado de este Plan Estratégico es poner en marcha la estrategia de Mainstreaming o Enfoque integrado de Género en la Junta de Andalucía, siendo su misión la de servir de instrumento para la dinamización de la igualdad y el cambio social entre la ciudadanía.

Su carácter estratégico viene definido porque apunta directamente a conseguir cambios permanentes en las estructuras sociales que mantienen la desigualdad y para ello moviliza a todas las instancias políticas, sociales, económicas y culturales en las que esta permanece y perdura.

Así pues, el Plan Estratégico recoge los compromisos que en materia de igualdad de género asume la Junta de Andalucía, teniendo en cuenta la situación actual, las necesidades detectadas, la experiencia ya obtenida por la gestión de servicios públicos y muy específicamente desde los programas de promoción de los derechos de las mujeres, así como las necesidades de funcionamiento y mejora que tiene la propia Administración autonómica para incidir en una mayor calidad de vida de las andaluzas y de los andaluces.

Tal como indica su nombre, no tiene una simple función de planificación, sino su función principal es la estratégica, es decir, con él se pretende definir las directrices estratégicas desde donde se quiere avanzar en igualdad en los próximos cuatro años desde el Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

En ese sentido, son tres las directrices estratégicas definidas en el Plan:

- Transversalidad de género, como estrategia de mejora de las políticas públicas implicando la participación de todas las Consejerías en la aplicación del principio de igualdad en todos los ámbitos de la gestión política, técnica y social.

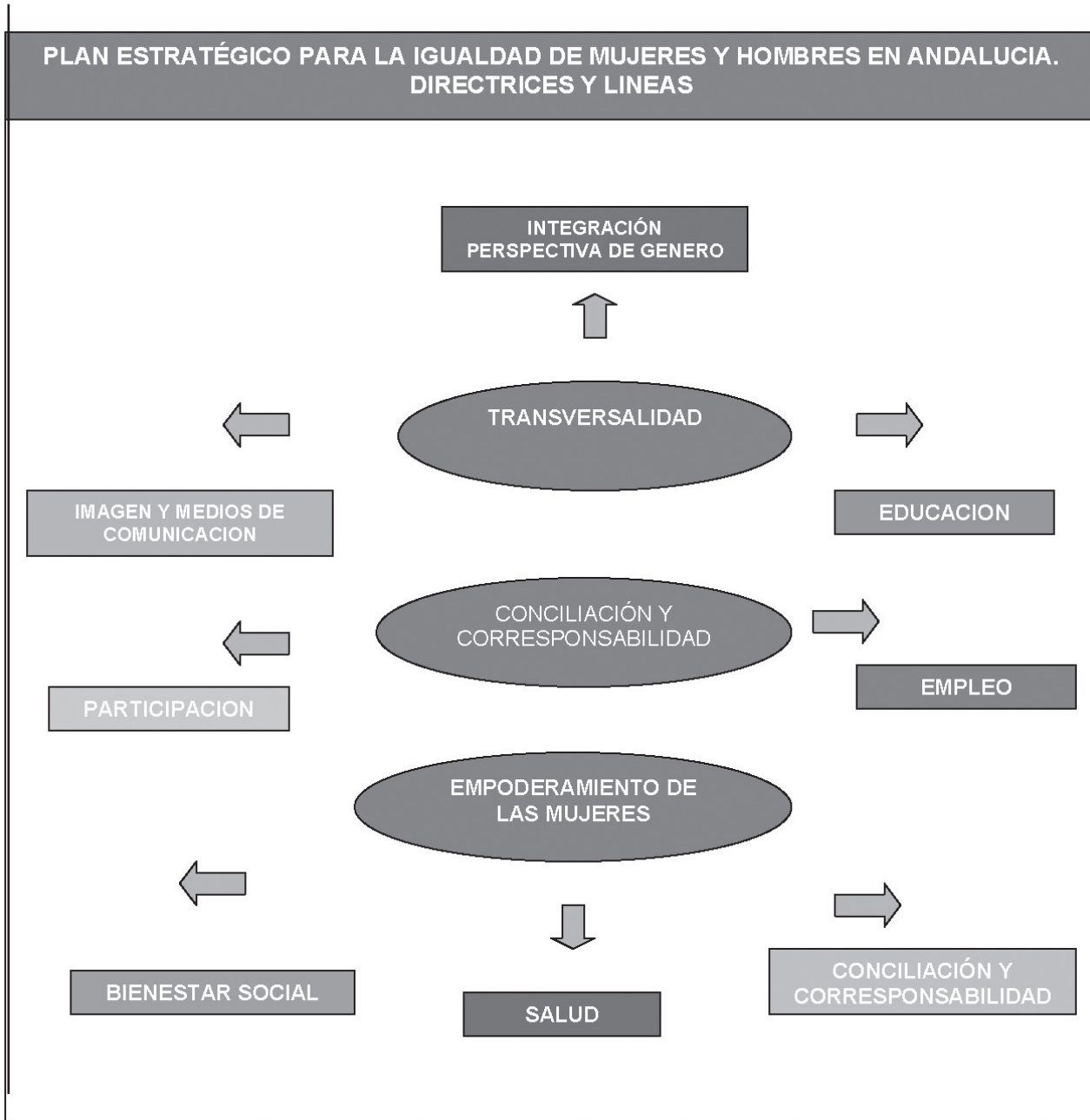
- Conciliación y Corresponsabilidad, orientando la acción hacia la plena participación de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad en condiciones de igualdad.

- Empoderamiento de las mujeres, como estrategia de profundización en el desarrollo democrático incorporando las perspectivas, necesidades e intereses de las mujeres, facilitando el ejercicio activo de sus derechos y su acceso a la toma de decisiones.

Para hacer funcionar estas directrices, y teniendo en cuenta la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, se han establecido

ocho Líneas de Actuación con 36 objetivos desde los que se van a trabajar las directrices mencionadas:

1. Integración de la perspectiva de género.
2. Educación.
3. Empleo.
4. Conciliación y Corresponsabilidad.
5. Salud.
6. Bienestar Social.
7. Participación.
8. Imagen y Medios de Comunicación.



El Plan, consta de cuatro partes: (I) Contenido, (II) Implementación y desarrollo, Presupuesto (III) y (IV) Anexos que se estructuran con el desarrollo de 8 epígrafes o apartados:

- Introducción. Apartado que contextualiza la oportunidad y justificación de una intervención decidida por parte de la Junta de Andalucía, a favor de la eliminación definitiva de la discriminación de género, desarrollando el mandato recogido en la Ley para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, en concreto en su artículo 7, definiendo las premisas desde las que se pretende intervenir.

- Presentación del Plan. Como su propio nombre indica, en este apartado se recogen las características que definen al propio Plan. Se presenta en él, sus objetivos, los principios políticos que lo animan y las líneas de actuación concreta que se ven implicadas en el cumplimiento de los objetivos marcados.

- Directrices estratégicas. Que muestra de manera explicativa cuáles son las estrategias que vertebran el Plan Estratégico de Igualdad.

- Líneas de actuación. En este apartado se identifican las áreas de intervención y se describen los objetivos perseguidos así como las acciones a desarrollar para su consecución en cada una de las áreas de intervención propuestas.

- Seguimiento y evaluación. Que recoge la metodología de seguimiento y evaluación que se aplicará para garantizar el cumplimiento de los objetivos propuestos, así como las estructuras encargadas de desarrollar este Plan.

- Implicación de las Consejerías de la Junta de Andalucía e indicadores de evaluación. Se presenta en cada una de las medidas la o las Consejerías responsables del desarrollo o coordinación de las medidas, así como los indicadores de evaluación.

- Presupuesto. Se indica el presupuesto que se contempla para el desarrollo del Plan.

- Anexos. Finalmente se adjunta al Plan una serie de Anexos que recogen información relevante en torno a:

- Marco normativo: internacional, nacional y autonómico en materia de igualdad de género.
- Aproximación a la realidad andaluza.
- Glosario de términos.

DIRECTRICES ESTRATÉGICA

DIRECTRICES ESTRATÉGICAS	
TRANSVERSALIDAD	Introducción real de la perspectiva de género en todas las políticas públicas.
CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	Avanzar en conciliación de la vida familiar, laboral y personal, desde la perspectiva de la corresponsabilidad
EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	Impulsar la promoción económica, social y cultural de las mujeres, así como su participación en todos los ámbitos de nuestra sociedad.

Transversalidad

La transversalidad o mainstreaming, término acuñado en la Conferencia Internacional de la Mujer celebrada en Pekín en el 1995, alude a la necesidad de que los poderes públicos se impliquen de forma integral para incorporar la dimensión de género en todas sus actuaciones. Para ello es imprescindible:

- Modificar sus sistemas de análisis, en tanto en cuanto la adopción de cualquier decisión, ya sea normativa o ejecutiva, necesitará de un estudio previo sobre el impacto diferencial que esta pueda tener en mujeres y hombres, por si fuera contraria a la igualdad de oportunidades.

- Modificaciones estructurales. Es preciso definir nuevos procedimientos políticos y técnicos en todas las instituciones. Al situar el objetivo de la igualdad de oportunidades entre mu-

eres y hombres en el centro de todas las discusiones, actuaciones y presupuestos políticos, hay que reestructurar los sistemas de toma de decisiones para que acepten las diferencias de género y las incorporen a sus actuaciones.

Esto apunta a reconocer que la aplicación de la transversalidad no es una exigencia exclusiva de los organismos de igualdad, sino que reparte esta competencia entre todos los agentes, aunque la tarea de coordinación de dicha directriz le corresponda a los mismos, en el caso de Andalucía, al Instituto Andaluz de la Mujer.

Conciliación y corresponsabilidad

La conciliación no es un problema exclusivo de las mujeres. Las relaciones hombre-mujer en el ámbito doméstico han evolucionado en los últimos años y lentamente se va produciendo una paulatina flexibilización de los roles de género y hombres y mujeres aprecian las ventajas de compartir las responsabilidades familiares.

Así y todo, las mujeres aún siguen soportando el peso de la mayor parte de las responsabilidades familiares y domésticas, comunitarias y sociales (gestiones ante entidades públicas, suministradoras, de servicios, comunidades de vecindad, centros escolares, etc.), en el marco de un esquema familiar y social que perpetúa la ancestral división de tareas en función del género.

Es necesaria una revisión de los modelos vigentes hasta ahora. Se trata de que hombres y mujeres compartan:

- Espacios, tanto públicos como privados.
- Recursos, para compensar y completar el capital donado por las mujeres a su familia más cercana y a la sociedad.
- Decisiones y responsabilidades familiares, profesionales y económicas.

La clave de la estrategia de género en este ámbito es la idea de corresponsabilidad social, cuyo significado va más allá de aumentar la implicación de las personas, especialmente los hombres, para extenderse a otros agentes sociales e instancias públicas y privadas.

Si la conciliación se ha venido entendiendo como la posibilidad de que las mujeres compatibilicen la esfera privada y la pública (laboral, política y social), el concepto de corresponsabilidad alude directamente a la necesidad de que hombres y mujeres, titulares de los mismos derechos, se erijan, al tiempo, en responsables de similares deberes en los escenarios público y privado, en el mercado laboral y en las responsabilidades familiares.

Para conseguirlo es necesario desarrollar estrategias de cambio que venzan las resistencias culturales sobre el reparto equitativo del tiempo y sobre las tareas que tienen que ver con el mantenimiento del hogar y los cuidados a terceras personas.

Empoderamiento de las mujeres

La estrategia de empoderamiento para conseguir la igualdad de género también fue adoptada en la 4.ª Conferencia Internacional de la Mujer celebrada en Pekín en el 1995, auspiciada por Naciones Unidas y suscrita por España.

La estrategia de empoderamiento tiene un doble significado. Por una parte, hace referencia a la necesidad de eliminar las desigualdades de género por las que las mujeres encuentran dificultades estructurales para el acceso a puestos de toma de decisión y poder, y por otra a la necesidad de revalorizar las aportaciones de las mismas en el sentido de valorar y fortalecer sus formas de hacer, de ejercer el poder y de relacionarse.

LÍNEAS DE ACTUACIÓN

Las tres Directrices Estratégicas marcarán los objetivos a lograr a través de las ocho líneas de actuación sobre las que se han diseñado los contenidos del Plan Estratégico:

1. Integración de la perspectiva de género.
2. Educación.
3. Empleo.
4. Conciliación y Corresponsabilidad.
5. Salud.
6. Bienestar Social.
7. Participación.
8. Imagen y Medios de Comunicación.

Cada una de estas líneas concreta una batería de objetivos a lograr a partir del diagnóstico sobre la situación en Andalucía, los cuales se materializan en medidas a implementar para la consecución de los mismos.

LÍNEA DE ACTUACIÓN 1. INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Integrar la perspectiva de género supone incorporar al análisis, diseño y evaluación de las políticas públicas, las diferentes posiciones ocupadas por las mujeres y los hombres que producen desequilibrios de género.

El Estatuto de Autonomía para Andalucía incorpora transversalmente el principio de igualdad en 17 artículos.

La promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres y su entrada en vigor, tiene una trascendental importancia, no solo por las modificaciones producidas en nuestro ordenamiento jurídico, sino por los cambios sociales y laborales que la misma está favoreciendo para avanzar en el logro de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

En Andalucía, este hecho se consolida con la entrada en vigor de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

Los efectos sobre las oportunidades de las mujeres para ejercer plenamente sus derechos, están directamente relacionados con un sistema social basado en la división sexual del trabajo. Este hecho condiciona las posibilidades de las mujeres cuando iguala la posición de partida de mujeres y hombres, ignorando la adjudicación social de roles impuesta a las mujeres y que las coloca inicialmente de forma preferente en entornos alejados de la acción pública, lo que indefectiblemente supone una situación de desventaja respecto a los hombres.

Integrar la perspectiva de género, significa incorporar estas diferencias y actuar en base a ellas, siendo uno de los instrumentos fundamentales para ello el Plan Estadístico de Andalucía 2007-2010.

LÍNEA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS
INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	1. Garantizar la integración de la perspectiva de género en el funcionamiento de la Administración Andaluza.
	2. Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres.
	3. Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en estadísticas e investigaciones.
	4. Garantizar la aplicación de la Igualdad de mujeres y hombres a través de la contratación pública y del establecimiento de líneas de ayudas y subvenciones en los distintos ámbitos de la Administración.

Objetivo 1.

Garantizar la integración de la perspectiva de género en el funcionamiento de la Administración Andaluza.

Medidas:

- 1.1. Impulso de las funciones de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de mujeres y hombres en la Junta de Andalucía, como órgano máximo para el seguimiento de las acciones y actuaciones en materia de género.
- 1.2. Desarrollo reglamentario de la composición, competencias y régimen de funcionamiento de las Unidades de Igualdad de Género en el ámbito de las Consejerías, sus organismos y entidades instrumentales adscritas, así como en las Universidades andaluzas.
- 1.3. Desarrollo reglamentario de las funciones, composición paritaria y funcionamiento de la Comisión de coordinación de las políticas autonómicas y locales para la Igualdad de Género.
- 1.4. Seguimiento y evaluación de impacto de género en todos los proyectos y disposiciones normativas.
- 1.5. Seguimiento de la inclusión de la perspectiva de género en el anteproyecto de Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- 1.6. Creación del Observatorio de la Igualdad de Género para vigilar y corregir situaciones de desigualdad en la Comunidad Andaluza.
- 1.7. Seguimiento de la utilización de un lenguaje no sexista en las Administraciones Públicas y sus entidades adscritas.
- 1.8. Impulso de las funciones de la Comisión institucional de coordinación y seguimiento de acciones para la erradicación de la violencia de género.
- 1.9. Creación de un Plan Integral de sensibilización y prevención contra la violencia de género en Andalucía.
- 1.10. Seguimiento del desarrollo y funcionamiento de la Comisión de Impacto de Género de los Presupuestos de Andalucía.

Objetivo 2.

Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Medidas:

- 2.1. Se aplicará el principio de mérito y capacidad, y se impulsará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos de la Administración de la Junta de Andalucía.
- 2.2. Aplicación de acciones positivas para avanzar en una mayor presencia de la mujer en los puestos directivos en el ámbito empresarial, sindical y social.
- 2.3. Impulso de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en aquellos ámbitos con un mayor índice de masculinización.

Objetivo 3.

Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en estadísticas e investigaciones.

Medidas:

- 3.1. Incorporación sistemática de la variable sexo en las estadísticas, estudios y encuestas que se lleven a cabo desde la Junta de Andalucía, a través de la adaptación de los distintos sistemas de registro.
- 3.2. Seguimiento de la inclusión de la perspectiva de género, en los análisis y estudios que se lleven a cabo por las Administraciones de la Junta de Andalucía.
- 3.3. Elaboración de análisis e investigaciones sobre situaciones de desigualdad por razón de sexo, especialmente de las mujeres en el ámbito rural y de aquellas sobre las que inciden factores de múltiple discriminación (mujeres con discapacidad y mujeres migradas, entre otras).
- 3.4. Seguimiento de la introducción de la perspectiva de género en los programas y actuaciones que se lleven a cabo

en materia de juventud, especialmente en aquellos proyectos, investigaciones y estudios subvencionados por la Administración de la Junta de Andalucía.

**Objetivo 4.**

Garantizar la aplicación de la Igualdad de mujeres y hombres a través de la contratación pública y del establecimiento de líneas de ayudas y subvenciones en los distintos ámbitos de la Administración.

**Medidas:**

4.1. Elaboración del conjunto de medidas necesarias para incorporar la perspectiva de género en materia de contratación pública, ayudas y subvenciones de la Administración de la Junta de Andalucía.

4.2. Establecimiento de cláusulas de preferencia, 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.

4.3. Establecimiento de una cláusula de preferencia, en la adjudicación de los contratos públicos, en caso de empate entre ofertas, para empresas que 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.

4.4. Incorporación en las bases reguladoras de las subvenciones y becas públicas de criterios de valoración para la promoción real y efectiva de la igualdad de oportunidades de las personas físicas, las empresas y entidades solicitantes de subvenciones.

4.5. Establecer líneas de financiación de los incentivos a I+D+i en proyectos donde las investigadoras principales sean mujeres.

**LÍNEA DE ACTUACIÓN 2. EDUCACIÓN**

Incorporar la perspectiva de género a la educación supone cimentar las bases para la igualdad real y efectiva, y se muestra como el mejor medio para impulsar el proceso de transformación social y modificación de las estructuras sexistas y discriminatorias.

Uno de los pilares fundamentales de socialización de las personas es la educación. La educación reglada se convierte así en una estrategia básica para conseguir avances significativos en materia de igualdad de género.

El sistema educativo debe contribuir a eliminar los estereotipos sociales relativos al rol de mujeres y hombres permitiendo un desarrollo más equilibrado y libre de la personalidad así como el acceso a las mismas oportunidades, ayudando a construir relaciones entre los sexos basadas en el respeto y la corresponsabilidad e impulsando la participación de hombres y mujeres en todos los espacios de la sociedad y en pie de igualdad.

El Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía es un instrumento que, no sólo desarrolla y hace efectivo el cumplimiento de la Ley 12/2007, sino que viene a consolidar las líneas de trabajo puestas ya en marcha desde el año 2005 por el I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación.

Situación de partida: La población andaluza escolarizada en los niveles que abarcan desde la Educación Infantil hasta la Educación Universitaria, se encuentra representada por sexo de forma equilibrada con un ligero incremento de las mujeres sobre los hombres a partir de la Educación Secundaria.

Esta situación es el resultado de dos procesos que han tenido lugar en España en las últimas décadas: el proceso de ampliación y universalización de la educación obligatoria y la vertiginosa y masiva incorporación de jóvenes a la Universidad.

Ambos acontecimientos han contribuido de manera innegable a la mejora de la situación educativa de las mujeres y consecuentemente, a la reducción de las desigualdades de género en esta parcela de la sociedad. En el segundo ciclo de ESO, Bachillerato y FP las mujeres constituyen un porcentaje mayor de matriculación que los hombres (un 73,3% frente al 63,4% de ellos) con una diferencia de casi 10 puntos porcentuales.

En las alumnas y los alumnos matriculados en Bachillerato en el curso 2006-2007 podemos apreciar un sesgo de género en la selección de las distintas ramas educativas. Las mujeres se concentran en los estudios sociales y humanidades en mayor medida que los hombres y por el contrario, la concentración de hombres en las ramas de carácter científico y técnico es muy superior al de las mujeres.

En la enseñanza universitaria de primer y segundo ciclo, las mujeres representan el 41,3% frente al 32,1% de los hombres, y en enseñanzas universitarias de tercer ciclo, las mujeres suponen el 1,5% y los hombres el 1,4%.

LÍNEA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS
EDUCACIÓN	1. Fomentar una mayor sensibilización sobre el significado de la igualdad en el contexto educativo y los valores que permitan un reparto de tareas y cuidados más igualitarios.
	2. Promover las competencias necesarias para incorporar la Igualdad de Género en el profesorado y las personas que trabajan en el ámbito educativo.
	3. Facilitar instrumentos y recursos de apoyo a las familias que garanticen condiciones de igualdad en la participación en el ámbito educativo.
	4. Eliminar los prejuicios culturales y los estereotipos sexistas o discriminatorios en los libros de texto y demás materiales curriculares.
	5. Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos estudios y profesiones.
	6. Reconocer la Igualdad de Género como materia universitaria, investigadora y de gestión.

**Objetivo 1.**

Fomentar una mayor sensibilización sobre el significado de la igualdad en el contexto educativo y los valores que permitan un reparto de tareas y cuidados más igualitarios.

**Medidas:**

1.1. Desarrollo de acciones de sensibilización dirigidas al alumnado sobre los obstáculos y situaciones de discriminación que dificultan la consecución de la plena igualdad.

1.2. Organización de acciones de sensibilización-formación en materia de coeducación, igualdad y violencia de género dirigidas al profesorado, alumnado y a través de las AMPAS, a las madres, padres, abuelas y abuelos cuidadores.

1.3. Obligatoriedad del uso de lenguaje inclusivo, no sexista en toda la documentación y cartelería de los centros educativos.

1.4. Organización de talleres de educación afectivo-sexual, prevención de embarazos no deseados y enfermedades de transmisión sexual, así como de educación afectiva y emocional, habilidades sociales, resolución de conflictos de forma pacífica y dialogada y orientación académica profesional.

1.5. Impregnar de perspectiva de género el Plan de Acción Tutorial que afecta obligatoriamente a la totalidad del

alumnado, tanto en la educación infantil y primaria como en la educación secundaria.

1.6. Desarrollo de pautas de intervención coeducativas para la etapa 0-3 años.

1.7. Impulso y difusión de la materia optativa «Cambios sociales y Género», así como de «Proyectos Integrales» en temas de género.

1.8. Elaboración de instrucciones y orientación en relación con los criterios de selección y edición de materiales curriculares, desde la perspectiva de género, en la medida de asegurar la eliminación del sexismo en ellos.

1.9. Incorporar a los currículum de las diferentes asignaturas un tratamiento inclusivo con las aportaciones de las mujeres a los diferentes campos del saber, así como la reflexión sobre su ausencia o presencia sesgada como consecuencia histórica de su exclusión.

1.10. Organización de los espacios escolares de forma compartida y no excluyente.

1.11. Integración de la perspectiva de género en las acciones de fomento de la cultura y la actitud emprendedora desarrolladas en el marco de las enseñanzas de educación primaria, secundaria y formación profesional.

1.12. Integración de la perspectiva de género en todos los planes en el ámbito educativo, en concreto, en los Planes de Lectura y Bibliotecas, Plan de Fomento del Plurilingüismo, integración de las TIC y Red Escuela espacio de Paz, así como en el Plan de Convivencia de los centros.

1.13. Reconocimiento, distinción pública y difusión del material curricular relevante por su valor coeducativo fomentando su elaboración a través de los premios «Rosa Regás», Convocatoria de Proyectos de Investigación e Innovación Educativa y de Elaboración de Materiales y otros.

1.14. Incorporar la orientación académica y profesional desde una perspectiva de género, y con especial atención al fomento de la igualdad en la diversidad (discapacidad, origen migrante, clase social, etc.).

1.15. Desarrollo de la autonomía personal desde una perspectiva de género.

#### Objetivo 2.

Promover las Competencias necesarias para incorporar la Igualdad de Género en el profesorado y las personas que trabajan en el ámbito educativo.

#### Medidas:

2.1. Designación de responsables de coeducación en cada uno de los centros educativos preferentemente con formación en Coeducación o en su defecto, el compromiso de adquirir formación a lo largo del curso escolar, con el cometido de impulsar la Igualdad de Género en el Centro, a través del desarrollo de actuaciones establecidas en el artículo 15 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

2.2. Visibilización de la Red andaluza que configuran las personas responsables de coeducación de los centros, a través del Portal de Igualdad situado en la página web de la Consejería de Educación que sirva de punto de encuentro para comunicación, formación e intercambio de experiencias en materia de Igualdad.

2.3. Designación obligatoria de una persona con formación en Igualdad de Género en los Consejos Escolares, con el cometido de revisar que la perspectiva de género transversalice todo el quehacer educativo así como para impulsar y hacer el seguimiento de las medidas educativas que fomenten la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Estas personas

formarán parte de la red andaluza de coeducación y participarán del Portal de Igualdad para intercambio e información.

2.4. Participación del Instituto Andaluz de la Mujer en el Consejo Escolar de Andalucía.

2.5. Colaboración para la formación entre el Instituto Andaluz de la Mujer y la Consejería de Educación, mediante un Convenio Marco firmado por ambas.

2.6. Organización de actuaciones formativas dirigidas a los servicios de inspección educativa, red asesora, equipos directivos, gabinetes provinciales de asesoramiento sobre la convivencia escolar, profesorado en general y específica para el profesorado responsable de coeducación en los centros, en materia de igualdad de oportunidades, violencia de género, coeducación y educación sexual.

2.7. Actuaciones para que en los cursos de formación del funcionariado docente en prácticas, se incluya formación específica en Género y Coeducación.

2.8. Incorporación de la perspectiva de género, que contemple las múltiples discriminaciones o discriminación interseccional en todos los cursos y actividades de formación que se lleven a cabo en materia de juventud dirigidos a personas mediadoras juveniles, agentes sociales y profesionales.

2.9. Fomentar la participación del movimiento asociativo, especialmente de mujeres, como transmisores en valores de género en los Centros educativos así como la participación en los Proyectos de coeducación para las AMPAS.

2.10. Establecimiento de estrategias transversales educativas sobre resolución alternativa de conflictos, tales como el diálogo, la conciliación, negociación o mediación, en todos los centros educativos.

2.11. Impulsar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos y otros cargos de responsabilidad en los centros educativos así como en la docencia de todos los niveles educativos.

2.12. Desarrollo de elementos de reconocimiento de excelencia en igualdad para los centros educativos andaluces.

#### Objetivo 3.

Facilitar instrumentos y recursos de apoyo a las familias que garanticen condiciones de igualdad en la participación en el ámbito educativo.

#### Medidas:

3.1. Impulso preferente de la creación de centros infantiles en zonas rurales y en las zonas/centros de actuación educativa preferente, garantizando la accesibilidad universal tanto en la entrada como en la salida del Sistema Educativo.

3.2. Desarrollo de medidas, desde la perspectiva de género, que afronte las causas del abandono escolar prematuro, tanto en la población femenina como en la masculina.

3.3. Gratuidad de los servicios de atención socioeducativa, taller de juego, aula matinal, comedor escolar, actividades extraescolares y residencia escolar para el alumnado que se encuentre en situación de dificultad social extrema o riesgo de exclusión, quedando incluidos en este supuesto los hijos e hijas de mujeres atendidas en los centros de acogida para mujeres víctimas de violencia de género.

3.4. Impulso en los centros educativos de la figura de delegadas y delegados de madres y padres del alumnado, de manera que tenga representación equilibrada en el centro.

#### Objetivo 4.

Eliminar los prejuicios culturales y los estereotipos sexistas o discriminatorios en los libros de texto y demás materiales curriculares.



## Medidas:

4.1. Promover una presencia equilibrada de las mujeres, en toda su diversidad (edad, clase social, raza, discapacidad, etc.), en el material curricular y libros de texto, a través de su contribución en las distintas facetas de la historia, ciencia, política, cultura y desarrollo de la sociedad e incluir el estudio del feminismo como pensamiento político y movimiento social, así como la revisión del currículo, del lenguaje coeducativo y las imágenes.

4.2. Promover la desaparición en los materiales curriculares y libros de texto de prejuicios culturales y estereotipos sexistas o discriminatorios, para ello se darán instrucciones a los centros educativos, editoriales y Consejos Escolares en lo referido a la utilización de un lenguaje, contenidos, imágenes y actividades no sexistas y no excluyentes.

4.3. Supervisión, por parte de la Consejería de Educación a través de la Inspección Educativa y de los Equipos Directivos de los Centros, del cumplimiento de la normativa en las programaciones didácticas, materiales curriculares y libros de texto, instando a las editoriales para que adapten sus textos a los criterios de selección de materias curriculares.

## Objetivo 5.

Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos estudios y profesiones.

## Medidas:

5.1. Realización de actuaciones de sensibilización tanto al alumnado como a las AMPAS para promover una mayor presencia de mujeres y hombres en aquellas carreras universitarias en las que cada sexo está subrepresentado, así como, medidas de Orientación académica y profesional a través de los Departamentos y Equipos de Orientación y los Planes de Acción Tutorial.

5.2. Arbitrar medidas de apoyo para el cuidado de familiares a cargo en las Universidades Andaluzas.

5.3. Estudio y análisis de la incidencia en hombres y mujeres de las becas concedidas para el acceso a estudios universitarios en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

5.4. Aplicación de acciones positivas para incrementar el número de mujeres catedráticas de Universidad, y en otros niveles educativos, corrigiendo la situación de desequilibrio actual entre hombres y mujeres.

5.5. Desarrollo de la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal en educación, desde una perspectiva de género. Seguimiento e inspección de su cumplimiento y desarrollo.

## Objetivo 6.

Reconocer la Igualdad de Género como materia universitaria, investigadora y de gestión.

## Medidas:

6.1. Inclusión de enseñanzas en materia de Igualdad de Género en todos los Planes de Estudios Universitarios de Andalucía.

6.2. Implicar al Observatorio Andaluz para la Convivencia Escolar en la elaboración de propuestas para la formación Universitaria en materia de Género, especialmente en la formación inicial del profesorado.

6.3. Impulso de la introducción de enseñanzas en materia de Igualdad de Género como requisito para la obtención del título de Master de Profesorado en ESO, Bachillerato, FP o Enseñanza de Idiomas, en todas sus modalidades.

6.4. Impulsar la introducción de la titulación en materia de género, en la programación de Postgrado de las Universidades

Andaluzas, como mérito a tener en cuenta en la evaluación de la actividad docente, investigadora y de gestión.

6.5. Apoyo al desarrollo de proyectos de investigación que tengan en cuenta la perspectiva de género.

6.6. Aplicación de acciones positivas para la realización de investigaciones cuya titular/es sean mujeres.

6.7. Impulso a las actuaciones necesarias para aumentar el número de mujeres dedicadas a la investigación, el desarrollo y la innovación (I+D+i).

## LINEA DE ACTUACIÓN 3. EMPLEO

La equiparación de las mujeres a los hombres en el sector de la economía es una cuestión estratégica de desarrollo socio-económico. Los países que no utilizan el talento de la mitad de su población realizan una asignación de recursos poco eficiente, crecen menos y ponen en riesgo su competitividad.

En el ámbito del empleo, la Junta de Andalucía tiene como objetivo la articulación de actuaciones específicas que contribuyan a alcanzar la plena integración social de las personas. Para lograrlo, se establecen los cauces necesarios para promover la igualdad en el empleo, removiendo los obstáculos que la limitan o impiden, a través de políticas para el fomento del empleo y la actividad económica que impulsen la presencia de mujeres y hombres en el mercado de trabajo en condiciones de igualdad.

Este Plan Estratégico viene a reforzar lo dispuesto ya en los diferentes Planes en materia de seguridad y salud laboral, empleo, formación e investigación, tales como:

- Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo (2009-2014).
- Plan de Empleabilidad para personas con discapacidad en Andalucía (2007-2013).
- Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación (2007-2013).

Situación de partida: Si comparamos entre sexos, las mujeres representan el 41,34% de la población activa y los hombres el 58,66%, esto significa que de cada 10 personas activas en Andalucía 6 son hombres y 4 son mujeres. Por el contrario, el 63,61% de las personas inactivas son mujeres y el 36,39% hombres. Las mujeres ocupadas representan el 39,49% de la población ocupada, y los hombres el 60,51%, con lo que la diferencia porcentual entre mujeres y hombres es algo mayor en la población ocupada que en la activa. Entre las personas ocupadas subempleadas, el 55,96% son mujeres y el 44,04% hombres, con un índice de feminización del 127,06%. Las mujeres representan casi la mitad de las personas paradas, el 49,86%.

El índice de feminización de la población parada ha experimentado un crecimiento importante. Si en 1996 había 89 paradas por cada 100 parados, en 2008 se han incrementado a 99.

Merece destacar el descenso de mujeres consideradas inactivas y el incremento, aunque leve, de los hombres en esta situación, 48.000 inactivas menos y 65.000 inactivos más.

En 1996, el 16,6% de las mujeres activas tenían estudios universitarios y el 13,3% estudios técnicos o profesionales, once años después, la proporción de activas con estudios universitarios asciende al 23,7% del total de activas y con estudios técnicos al 18,2%. Los hombres activos con estudios técnicos o superiores también han crecido en este periodo pero siempre en menor proporción que las mujeres.

En este periodo se ha incrementado el índice de feminización de la población activa con estudios superiores, de un 90,8% se ha pasado al 104,7%, y con estudios técnicos – profesionales, del 73,2% se ha pasado al 78,7%. Ha decrecido el índice de feminización de la población activa de personas

analfabetas o sin estudios, ya que en 1996 del 55,2% y en 2007 pasa al 52,2%.

Estos datos reflejan, cómo las mujeres se incorporan al mercado laboral cada vez más formadas y preparadas, y en mayor medida que los hombres, siendo conscientes de la necesidad de formarse y prepararse para competir en el mercado laboral.

La situación en la que más han descendido las mujeres es en la de labores del hogar, 111.800 mujeres menos y se han incrementado las jubiladas o pensionistas, 130.500 mujeres más, como consecuencia de su paulatina incorporación al mercado laboral durante estos años.

Teniendo en cuenta los tipos de inactividad auto-percibida, según los datos de 2007, la situación más feminizada, después de «labores del hogar», es la de «estudiante», en la que se encuentran 120 mujeres por cada 100 hombres. La situación menos feminizada es la de «trabajos sociales», con 36 mujeres por cada 100 hombres.

La presencia de mujeres es escasa en la construcción, sólo el 1,4% de las ocupadas se encuentra en él, siendo el sector más masculinizado, hay 3 mujeres trabajando por cada 100 hombres.

Las mujeres siguen concentrándose en las ramas de administración pública, educación, sanidad servicios sociales, comercio y hostelería, mientras que los hombres se encuentran más diversificados. Estas actividades donde se encuentran las mujeres, coinciden además con el tipo de tareas consideradas tradicionalmente como «femeninas», ya que son las que tradicionalmente han desempeñado las mujeres en el ámbito privado: tareas de cuidado, educación, servicios sociales, administración, etc, como consecuencia de la división sexual del trabajo.

Las mujeres autónomas han ido creciendo durante los últimos cuatro años, en 2008 se contabilizaban 113.068 autónomas, 10.757 autónomas más que en 2004 suponiendo un aumento del 10,5%.

Este crecimiento, sin embargo, no ha modificado sustancialmente la proporción de mujeres empresarias autónomas respecto a los hombres autónomos, si en 2004, estas representaban el 30,5% del total del empresariado autónomo en Andalucía, cuatro años después la proporción de autónomas es del 31,3%. Por cada 10 personas autónomas, 3 son mujeres y 7 hombres.

Estos datos reflejan las especiales dificultades que encuentran las mujeres para crear o mantener una empresa, entre las que se encuentran las dificultades de financiación y las de conciliar la vida personal o familiar con la laboral, y la falta de apoyo, en muchos casos, del entorno familiar.

En Andalucía las mujeres ganan 5.426 euros menos que los hombres, que en porcentaje supone un 33,5% menos. La brecha salarial entre mujeres y hombres es mayor en Andalucía que en el resto de España (30,0% menos), por lo tanto, las mujeres andaluzas las más discriminadas.

La discriminación salarial entre mujeres y hombres tiene que ver con los puestos que unas y otros ocupan en el mercado de trabajo, ellos están situados en mayor medida en puestos directivos de más responsabilidad y mejor retribuidos, y ellas tienen en mayor medida contratos temporales y de jornadas reducidas, que inciden en un menor salario, además de la discriminación indirecta, muchos puestos similares y/o del mismo valor están mejor retribuidos en los hombres que en las mujeres.

Según datos recogidos en el Informe de Impacto de Género de la Consejería de Economía y Hacienda, en líneas generales, la distribución por sexo es más equilibrada en el personal funcionario que en el laboral, los dos sexos están representados con más del 40%. En los altos cargos se invierten los términos, los hombres tienen más representación que las mujeres, aunque sigue habiendo cierto equilibrio, el 53,8% son hombres y 46,1% mujeres.

LÍNEA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS
EMPLEO	1. Promover la igualdad de trato y oportunidades desde la perspectiva de género, en el acceso y permanencia en el empleo, así como la calidad del mismo, tanto en el sector público como en el sector privado.
	2. Promover el empoderamiento económico de las mujeres.
	3. Promover acciones integrales para mejorar la empleabilidad de las mujeres.
	4. Impulsar políticas en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud y Seguridad Laboral desde una perspectiva de género, incidiendo en la actuación frente a los riesgos laborales específicos que afectan a las trabajadoras.
	5. Prevenir, detectar y aumentar la protección frente a prácticas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación laboral.
	6. Potenciar la Negociación Colectiva como instrumento eficaz en la consecución de la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral.
	7. Fomentar y reconocer la responsabilidad social de las empresas en materia de Igualdad de Género.

#### Objetivo 1.

Promover la igualdad de trato y oportunidades desde la perspectiva de género, en el acceso y permanencia en el empleo, así como la calidad del mismo, tanto en el sector público como en el sector privado.

#### Medidas:

1.1. Diseño, ejecución y evaluación de las políticas y servicios de empleo desde la perspectiva de género.

1.2. Identificación de las situaciones de desigualdades de género existentes en las condiciones laborales del sector público y privado andaluz sobre las que actuar para la igualdad.

1.3. Organización de acciones formativas, en el marco del Plan Anual del Instituto Andaluz de Función Pública, dirigidas al personal de la Administración Pública para que integren el enfoque de género en su quehacer profesional.

1.4. Garantía de la formación permanente del personal adscrito a las Unidades de Igualdad de Género de las Consejerías de la Junta de Andalucía.

1.5. Incorporación de la materia de género en las actividades formativas organizadas por las Consejerías a través de las Unidades de Igualdad de Género en colaboración con las instituciones o Consejerías competentes por razón de la materia.

1.6. Incorporación y permanencia de las materias relativas a la igualdad de género, de igualdad de trato y de oportunidades y contra la violencia de género en los temarios de todos los procesos de selección de personal del sector público en el ámbito autonómico.

1.7. Potenciar el uso de instrumentos de control orientados a eliminar las diferencias retributivas por razón de sexo.

1.8. Fomento y refuerzo de las acciones positivas que promuevan el acceso y desempeño de los puestos directivos del sector público en condiciones de igualdad.

1.9. Fomento y promoción de acciones que contribuyan a una mejor valoración de las profesiones en las que se da una sobrerrepresentación de mujeres.

1.10. Continuidad del desarrollo de políticas activas que favorezcan la inserción laboral de las mujeres, y especial-

mente de las mujeres en situación de mayor vulnerabilidad social, para reforzar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y combatir la discriminación entre hombres y mujeres centrándose en:

- Asesoramiento, por personal especializado en igualdad de género, para la búsqueda de empleo y la realización del itinerario profesional.

- Acompañamiento y medidas especiales para mujeres con dificultades añadidas: mujeres con discapacidad, víctimas de la violencia de género, inmigrantes, familias monomarentales, mujeres mayores de 45 años, mujeres desempleadas de larga duración.

- Elaboración de Estudios y jornadas desde la perspectiva de género en diferentes sectores de actividad.

1.11. Incremento de acciones positivas que promuevan el acceso al empleo de las mujeres, especialmente dirigidas a mujeres que se reincorporan al mercado de trabajo tras abandonarlo como consecuencia de la maternidad o del cuidado de familiares en situación de dependencia, mujeres jóvenes, mujeres con discapacidad, mujeres en sectores donde estén subrepresentadas y mujeres víctimas de violencia de género, familias monomarentales, mujeres mayores de 45 años, mujeres desempleadas de larga duración.

1.12. Seguimiento, teniendo en cuenta la perspectiva de género, de la deducción en la tarifa autonómica del IRPF del 15% de las cuotas satisfechas a la Seguridad Social a cargo de la persona empleadora de servicio doméstico, para familias monomarentales y monoparentales, con el límite de 300 euros.

1.13. Diagnóstico de la situación de las personas que trabajan como Empleadas de Hogar en Andalucía.

1.14. Integración del enfoque de género en los módulos formativos transversales en materia de igualdad de trato y gestión de la diversidad.

1.15. Garantizar que las empresas que hayan sido sancionadas por la Administración por aplicar políticas discriminatorias contra las mujeres, no podrán acogerse a medidas económicas ni otros incentivos de la administración en un plazo de tres años.

1.16. Organización de acciones formativas, en el marco del Plan Anual de Formación Continua de la Escuela de Seguridad Pública Andaluza, en materia de igualdad de género y violencia de género.

1.17. Promover las medidas necesarias para favorecer la igualdad de mujeres y hombres en el sector agrario, a través de las bonificaciones a las cuotas de la Seguridad Social para los cónyuges, así como el reconocimiento de la cotitularidad compartida en las explotaciones familiares agrarias.

1.18. Acciones para potenciar las condiciones de empleo digno y dar a conocer los derechos generales y específicos de las mujeres trabajadoras, incidiendo en la lucha contra la precariedad laboral.

1.19. Garantía de la introducción de la transversalidad en materia de género en las diferentes medidas desarrolladas en el Plan de Empleabilidad para las personas con discapacidad en Andalucía 2007-2013 a través de la Comisión Permanente de Seguimiento del mismo.

1.20. Facilitar a través de los sistemas de información de la Junta de Andalucía el cambio de puesto de trabajo a las víctimas de violencia de género.

1.21. Elaboración de un Plan de Formación en Igualdad de Oportunidades y Violencia de Género, para todo el personal de la Junta de Andalucía.

Objetivo 2.

Promover el empoderamiento económico de las mujeres

Medidas:

2.1. Impulso al empleo de calidad, a través de actuaciones concretas, para mujeres en el marco de los Nuevos Yacimientos de Empleo y las nuevas ocupaciones emergentes, así como en aquellas en las que la mujer esté subrepresentada.

2.2. Apoyo a la creación de empresas constituidas mayoritariamente por mujeres, así como fomento y consolidación de la red de empresarias y emprendedoras de Andalucía.

2.3. Apoyo en la creación y consolidación de iniciativas de autoempleo constituidas por mujeres.

2.4. Acciones para potenciar la cultura, el espíritu y la actitud emprendedora de las mujeres, en el ámbito de la empresa y en el de la economía social.

2.5. Acciones de fomento de la cultura, emprendedora de las mujeres en el ámbito del trabajo autónomo, e impulso de la creación de redes de mujeres autónomas andaluzas.

Objetivo 3.

Promover acciones integrales para mejorar la empleabilidad de las mujeres.

Medidas:

3.1. Incremento de la participación de mujeres, en los programas de escuelas-taller, casas de oficio y en talleres de empleo, especialmente en aquellos oficios donde están subrepresentadas.

3.2. Facilitar el acceso de las mujeres que trabajan en el ámbito de la atención a la dependencia, a las acciones formativas de Formación Profesional para el Empleo «Atención sociosanitaria a personas en el domicilio» y «Atención sociosanitaria a personas dependientes en Instituciones Sociales», profesionalizando su trabajo con el posterior reconocimiento de las competencias adquiridas mediante la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad.

3.3. Análisis de los factores que influyen en la elección de las especialidades formativas y que explican la presencia de mujeres y hombres en la Formación Profesional para el Empleo, contemplando factores clave en relación con el género y con los múltiples ejes de discriminación (discapacidad, origen étnico, entre otros).

3.4. Diseño y desarrollo de un Plan de Sensibilización para favorecer la elección y participación de las mujeres en programaciones formativas donde se encuentren subrepresentadas, así como de la elección y participación de los hombres en programaciones formativas donde se encuentren subrepresentados.

3.5. Desarrollo de un Programa formativo dirigido a mujeres del medio rural, diseñado en función de la demanda laboral existente y teniendo en cuenta de manera obligatoria la adaptación de horarios y desplazamiento al lugar de impartición de las destinatarias de dicho Programa.

3.6. Diseño y desarrollo de actuaciones de sensibilización del empresariado para la empleabilidad de las mujeres.

Objetivo 4.

Impulsar políticas en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud y Seguridad Laboral desde una perspectiva de género, incidiendo en la actuación frente a los riesgos laborales específicos que afectan a las trabajadoras.

Medidas:

4.1. Integración del enfoque de género y valoración del impacto diferencial en las evaluaciones de riesgos laborales,

en la planificación de la actividad preventiva y en las actuaciones de seguimiento y actualización de estos instrumentos.

4.2. Aplicación de la perspectiva de género en las investigaciones sobre Seguridad y Salud Laboral.

4.3. Aplicación de la perspectiva de género y valoración del impacto diferencial en la actuación de vigilancia de la salud laboral, tanto en las actuaciones preventivas como curativas.

4.4. Realización de formación en materia preventiva de una forma suficiente y adecuada desde la perspectiva de género, incluyendo en su caso contenidos sobre riesgos específicos de las mujeres trabajadoras.

4.5. Difusión de catálogos de buenas prácticas de actuaciones de impulso de la prevención desde una perspectiva de género y de actuaciones de prevención de riesgos psicosociales.

#### Objetivo 5.

Prevenir, detectar y aumentar la protección frente a prácticas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación laboral.

#### Medidas:

5.1. Organización de acciones de formación y sensibilización en el sector público y privado, en relación a la naturaleza de este problema y actuaciones a llevar a cabo en situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación laboral, dirigidas, entre otros, a las personas representantes de los trabajadores y trabajadoras, y a las personas negociadoras de los convenios colectivos.

5.2. Elaboración de códigos de buenas prácticas en materia de acoso sexual, por razón de sexo y discriminación laboral, para su posterior promoción y difusión, así como la realización de campañas informativas y/o acciones de formación, todo ello de forma conjunta con las Organizaciones Sindicales y Empresariales.

5.3. Fomento de la implantación de códigos de buenas prácticas desde las empresas, negociando con la representación de los trabajadores y trabajadoras, para lograr un entorno laboral libre de acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación laboral.

5.4. Fomento de la incorporación en la negociación colectiva de medidas de prevención, información, difusión, protocolos y sanción, en su caso, del acoso sexual y por razón de sexo.

5.5. Elaboración de protocolos de actuación frente a situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación laboral, en el sector público y en el privado.

5.6. Garantía de un servicio especializado en la atención, asesoramiento y asistencia jurídica gratuita a víctimas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación laboral por razón de sexo.

5.7. Realización de actuaciones de formación y sensibilización a todo el personal sanitario para la detección y tratamiento de problemas de salud derivados de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

5.8. Apoyo al desarrollo de medidas contra el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y la discriminación laboral por razón de sexo como objetivo prioritario en el seno del Plan de Inspección de Trabajo.

5.9. Promoción de la revisión de los regímenes disciplinarios del funcionariado público, a fin de introducir una enmienda en los mismos que garantice la apertura de un expediente disciplinario ante la denuncia de una situación producida por motivos de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

#### Objetivo 6.

Potenciar la Negociación Colectiva como instrumento eficaz en la consecución de la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral.

#### Medidas:

6.1. Realización, a través del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, del análisis y seguimiento de todos los convenios firmados en nuestra comunidad autónoma en materia de igualdad de trato y oportunidades por razón de género, supervisando la aplicación de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y de la Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, con independencia del control de legalidad, registro y publicación de los mismos.

6.2. Avance en el establecimiento de mecanismos de seguimiento y análisis de convenios colectivos en relación con el principio de igualdad, reforzando el control de legalidad de los convenios colectivos, supervisando el cumplimiento de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y de la Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía. Todo ello desde el apoyo de medidas de negociación colectiva, previas a la firma de los convenios colectivos.

6.3. Incorporación de las recomendaciones en materia de género aprobadas por la Comisión de Igualdad del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, en el marco de la Concertación Social de Andalucía, a la negociación colectiva andaluza.

6.4. Articulación de medidas, de sensibilización y formación en colaboración con las Organizaciones Sindicales más representativas de Andalucía, con apoyo técnico, para fomentar la presencia equilibrada en las mesas de Negociación Colectiva.

6.5. Impartición de formación, con la colaboración del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, para el análisis y redacción de los convenios colectivos en materia de igualdad de trato y oportunidades por razón de género.

6.6. Configuración de un equipo de trabajo en el que participen los agentes sociales y económicos, que evalúe y valide los Planes de Igualdad de las Empresas.

6.7. Promover acciones de sensibilización y difusión de buenas prácticas, todo ello en materia de Igualdad de trato y oportunidades por razón de género.

6.8. Desarrollo de acciones de sensibilización y mecanismos formativos para promover la presencia equilibrada de hombres y mujeres en las mesas de Negociación Colectiva, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de Andalucía.

6.9. Realización en el seno del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales de análisis periódicos cuantificando la participación de las mujeres en las mesas de los convenios colectivos sectoriales y empresariales.

6.10. Realización de un estudio, en conjunto con las organizaciones sindicales más representativas, que permita identificar las principales barreras que impiden a las mujeres participar activamente en este proceso.

6.11. Proponer la elaboración de una normativa, en conjunto con las organizaciones sindicales más representativas, que genere incentivos a trabajadores, trabajadoras y empresarios para incrementar la participación de las mujeres en las mesas de negociación hasta un mínimo proporcional a la composición por sexo de la plantilla.

#### Objetivo 7.

Fomentar y reconocer la responsabilidad social de las empresas en materia de Igualdad de Género.

Medidas:

7.1. Impulso a las acciones de sensibilización destinadas a concienciar a las empresas sobre la responsabilidad social en materia de igualdad de género.

7.2. Promoción e impulso de actuaciones en materia de responsabilidad social en las empresas negociadas con la representación de las personas trabajadoras.

7.3. Impulso de la representación equilibrada en los órganos de dirección de las empresas y en las organizaciones empresariales de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.

7.4. Promoción del establecimiento de los Planes de Igualdad en las empresas y entidades empleadoras obligadas por la Ley, así como desarrollo de actuaciones para el seguimiento y vigilancia del cumplimiento de dichos Planes de Igualdad en aquellas que ya lo tengan establecido.

7.5. Articulación de medidas de seguimiento y apoyo técnico y financiero para las entidades empleadoras con menos de 250 personas trabajadoras, que pongan en marcha un Plan de Igualdad, negociado con la representación de los trabajadores y trabajadoras.

7.6 Desarrollo reglamentario de la marca de «excelencia en igualdad» y posterior impulso a su implantación.

LÍNEA DE ACTUACIÓN 4. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Conciliar es hacer compatible cuatro espacios, el espacio laboral, el familiar, el doméstico y el personal que según el modelo de la división del trabajo no tienen conexión. La conciliación va más allá del reparto de responsabilidades en la esfera familiar, ya que pone de manifiesto que todos esos espacios y tiempos están vinculados y son interdependientes.

Por otro lado cuando hablamos de corresponsabilidad, nos referimos al necesario reparto de las tareas domésticas y responsabilidades familiares entre todos los miembros que forman parte del hogar: pareja, hijos, hijas u otros familiares.

La incorporación al mercado laboral ha proporcionado a las mujeres libertad y autonomía económica, pero también para muchas de ellas ha supuesto verse obligadas a tener una doble presencia: ámbito laboral y ámbito doméstico, y una doble carga de trabajo, debido a que no se ha producido un trasvase igualitario de hombres en la asunción de tareas familiares. Aunque la tendencia es hacia una mayor implicación, esta situación genera en muchos casos jornadas interminables para muchas mujeres, y muchas dificultades para poder conciliar la vida laboral, familiar y personal.

Para intentar paliar los efectos de esa inercia, las Administraciones Públicas de Andalucía adoptarán las medidas necesarias para facilitar la conciliación, prestando especial atención a los nuevos modelos de familias.

Situación de partida: Tradicionalmente, con la división del trabajo y de los roles de género, las mujeres se dedicaban casi en exclusividad a las tareas en el ámbito familiar, realizaban las labores de la casa y el cuidado de las personas menores, mayores enfermas y con alguna discapacidad, mientras, los hombres dedicaban su tiempo casi en exclusividad al desarrollo de una carrera profesional o laboral.

La incorporación de las mujeres al trabajo productivo y salida al espacio público no ha venido acompañada de una entrada o implicación de los hombres en el ámbito doméstico o familiar lo que ha provocado situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres en ambos espacios. Los hombres se resisten a entrar en el espacio doméstico, no les resulta atractivo ni beneficioso.

Comparando con los datos de población ocupada que comparte labores del hogar, observamos como en 2003, un 65% de mujeres comparten el empleo fuera de casa con las tareas en el ámbito del hogar, mientras que sólo lo hace el 3,6% del total de hombres que trabajan, cuatro años después, aunque se observa una evolución positiva de los hombres en la implicación en el ámbito doméstico, pasando a representar el 36,6% de los hombres que trabajan, dista mucho de la de las mujeres, ya que el 80,3% de las mujeres trabajadoras compagina el trabajo con las labores del hogar, esto justifica en parte el incremento de contratos a tiempo parcial en las mujeres.

El índice de feminización de la población asalariada con contrato de jornada parcial es del 420,78%, que además asciende a 616 en los contratos indefinidos mientras que el de jornada completa supone el 51,70%.

El alto incremento de contratos de jornada parcial en las mujeres, se explica en parte, porque hay más mujeres que hombres que aceptan este tipo de trabajo. Estas jornadas reducidas o parciales, permiten a las mujeres actuar en los dos ámbitos, pero a medio y largo plazo es contraproducente para ellas, significa menos salario, menos valoración social, menos posibilidades de promoción y ascenso en la empresa y posteriormente, pensiones más reducidas que los hombres, con la consiguiente precarización de la vida de las mujeres en la vejez, además de la perpetuación de los roles de género.

Se puede concluir que mientras trabajan, casi todas las mujeres, 8 da cada 10, lo compaginan con las tareas en el ámbito doméstico, y una cuarta parte, una de cada cuatro, lo hace además con jornada reducida, que le permite compaginar con las tareas en el ámbito privado.

LÍNEA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS
CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	1. Avanzar en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y los hombres.
	2. Promover una mayor corresponsabilidad en el ámbito familiar.
	3. Impulsar el conocimiento de la dimensión socio-económica del trabajo no remunerado, específicamente el trabajo doméstico y el de cuidados.

Objetivo 1.

Avanzar en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres.

Medidas:

1.1. Impulso de actuaciones que faciliten la conciliación en el ámbito laboral del personal de la Junta de Andalucía, (la flexibilización horaria, jornada continua, formación continuada, etc), especialmente de aquellas personas que tuvieran menores de 3 años a su cargo y/o personas en situación de dependencia.

1.2. Impulso de actuaciones destinadas a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras en Andalucía, especialmente a través de la generación de Pactos Locales y de medidas de sensibilización.

1.3. Medidas para impulsar actividades destinadas a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras a través de las Corporaciones Locales.

1.4. Facilitar a las Corporaciones Locales la utilización de los centros docentes, fuera del horario escolar o en los periodos vacacionales, para la realización de actividades de educación no formal.

1.5. Impulso de la creación de una red pública de Escuelas Infantiles para el ciclo 0-3 años.

1.6. Realización de las actuaciones necesarias para aumentar el número de plazas, en escuelas infantiles y centros de educación infantil, para niñas y niños menores de 3 años.

1.7. Desarrollo de las medidas oportunas para aumentar los servicios de apoyo de aula matinal, comedor y taller de juego en los centros que impartan primer ciclo de educación infantil.

1.8. Culminación del Plan de Apertura de Centro en los centros docentes públicos.

1.9. Ampliación progresiva del horario de atención de los Centros de Día (Unidades de Estancia Diurna) de personas en situación de dependencia.

1.10 Establecimiento de un horario de mañana y tarde en todos los servicios públicos, propios o financiados por la Junta de Andalucía, de información, atención a la ciudadanía y registros de documentos mediante reorganización interna del personal.

1.11. Promoción de iniciativas de empresas de economía social dirigidas al establecimiento en los Centros de Servicio de los polígonos industriales y parques tecnológicos, para el cuidado de menores en horario laboral, así como en periodo vacacional escolar.

1.12. Promoción de incentivos para la implantación de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar en las entidades empleadoras.

1.13. Reconocimiento social y difusión de las ideas innovadoras, así como la promoción de las buenas prácticas en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

1.14. Establecimiento de facilidades a las personas desempleadas para la conciliación de la asistencia a las acciones de formación profesional para el empleo, con el cuidado de hijos/as menores de 6 años y/o familiares dependientes hasta el segundo grado, mediante la concesión de una ayuda.

1.15. Incentivos para la creación de los «Agentes para la igualdad en el empleo» en las organizaciones económicas y sociales para la puesta en marcha de planes de igualdad y medidas de conciliación.

1.16. Concesión de ayudas a entidades empleadoras y organizaciones sindicales para el establecimiento de servicios que faciliten la conciliación.

1.17. Establecimiento de actuaciones para facilitar conciliación familiar a través de la reagrupación familiar cuando las personas miembros de la pareja, (personal funcionario o laboral) se encuentren en localidades distintas.

1.18. Revisión normativa de la Acción Social de la Administración Pública andaluza a fin de incorporar como personas beneficiarias aquellas que se encuentren en situación de excedencia por cuidado de familiares.

1.19. Impulsar en la negociación colectiva la incorporación de medidas para la conciliación de la vida laboral, personal y profesional, así como la corresponsabilidad en el ejercicio de estos derechos.

#### Objetivo 2.

Promover una mayor corresponsabilidad en el ámbito familiar.

#### Medidas:

2.1. Establecimiento de medidas de apoyo, asesoramiento y financiación de las empresas y entidades de economía social en relación a la realización de actuaciones formativas, dirigidas a los hombres y dentro del horario laboral, en materia de corresponsabilidad en el entorno familiar.

2.2. Acciones de sensibilización dirigidas tanto al sector público como al privado para avanzar en corresponsabilidad en el entorno familiar.

2.3. Establecimiento de un permiso de paternidad de hasta cuatro semanas, individual y no transferible, en la Administración de la Junta de Andalucía.

2.4. Impulso de iniciativas que favorezcan que los hombres se acojan al permiso de paternidad.

2.5. Incentivos a las entidades empleadoras que contraten personal de sustitución por causa de riesgo durante el embarazo; paternidad; maternidad y supuestos asimilados; excedencia o reducción de jornada para cuidado de hijos o hijas, o de personas dependientes.

2.6. Realización de estudios, acciones innovadoras y actividades de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en relación con la conciliación de la vida familiar, personal y profesional, teniendo en cuenta, entre otros aspectos, la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el reparto de tareas y responsabilidades tanto en la esfera privada como en el ámbito laboral.

2.7. Incentivos para la corresponsabilidad entre mujeres y hombres a través de la conservación de los recursos naturales y la promoción de la sostenibilidad ambiental.

#### Objetivo 3.

Impulsar el conocimiento de la dimensión socio-económica del trabajo no remunerado, especialmente el trabajo doméstico y el de cuidados.

#### Medidas:

3.1. Análisis, publicación y difusión del valor económico del trabajo doméstico y el cuidado de las personas.

3.2. Integración de la perspectiva de género en los estudios que se realicen sobre la valoración del trabajo doméstico y del cuidado de las personas, con el fin de conocer y difundir la contribución de las mujeres y de los hombres en la economía andaluza.

3.3. Promoción de actividades que faciliten la incorporación de mujeres y hombres a aquellas actividades y sectores económicos en los que se encuentren subrepresentados.

3.4. Analizar el valor económico del trabajo que las mujeres realizan en régimen de colaboración en las empresas familiares.

### LÍNEA DE ACTUACIÓN 5. SALUD

La introducción de la perspectiva de género en el ámbito de la salud implica reconocer el papel que los roles y estereotipos de género juegan en el estado de salud de mujeres y hombres.

El género se configura en un determinante de la salud. Así mismo, es junto a otras variables sociodemográficas un elemento potencialmente generador de desigualdades en salud, siendo estas por definición injustas, innecesarias y sobre todo evitables.

Incorporar la perspectiva de género en la atención a la salud implica atender la integralidad de la salud de mujeres y hombres, visibilizando el papel que las concepciones socioculturales sobre lo femenino y lo masculino tienen tanto sobre el estado de salud de mujeres y hombres como sobre la práctica de los profesionales.

Desde el III Plan Andaluz de Salud ya se establece como uno de sus ejes transversales la incorporación de la perspectiva de género, convirtiéndose este Plan Estratégico en una

consolidación de este modelo social, político y técnico basado en la igualdad.

Situación de partida: El abandono de concepciones androcéntricas de la ciencia permite superar los marcos que tradicionalmente han reducido todo lo humano a lo masculino e impulsar el conocimiento sobre la salud de las propias mujeres, trascendiendo lo estrictamente reproductivo y ginecológico. Asimismo, permite también profundizar en las diferentes formas de manifestación de algunas enfermedades entre mujeres y hombres.

Entre los aspectos más necesitados de una acción específica se encuentran, el sesgo de género en las intervenciones diagnósticas y terapéuticas, la sobrecarga relacionada con los cuidados, el estrés de la dominación masculina, el impacto sobre la salud del maltrato, la infrarrepresentación de las mujeres en los ensayos clínicos, la respuesta medicalizadora ante las vivencias femeninas en crisis y la atención a las mujeres con discapacidad.

El indicador de la salud percibida en las mujeres es peor que el de los hombres. Las variables que intervienen en la percepción subjetiva de la salud son fundamentales para valorar el resultado de los datos que este indicador nos proporciona. En un estudio más profundo, como el elaborado por el «Primer Informe sobre las Desigualdades y Salud en Andalucía, se demuestra que en esta percepción intervienen variables derivadas de ejes como la edad, la clase social, la educación y la división sexual del trabajo. Estas variables interactúan con el género para conformar un complejo entramado a través del cual la desigual distribución del poder, en sus distintas dimensiones, se refleja en la salud de las mujeres y de los hombres.

Según la Encuesta Andaluza de Salud más de la mitad de la población andaluza realiza actividad física en su tiempo libre. Si atendemos a las diferencias registradas para cada sexo, se observa como los hombres declaran realizar ejercicio físico en una proporción más elevada que las mujeres. Si analizamos los motivos por los cuales no realizan el ejercicio físico deseable, podemos observar que, aunque la distribución según sexo está bastante equilibrada en las distintas categorías de respuesta, los únicos motivos en los cuales las mujeres representan un porcentaje superior son los referentes a impedimentos de salud (18% mujeres frente a 15% hombres) y a la falta de tiempo (42,5% mujeres frente a 41,5% hombres).

Otros comportamientos que inciden en la salud y muestran patrones diferentes asociados al constructo de género, son las conductas alimentarias o el consumo de alcohol y tabaco. En términos generales los hombres, desde los modelos tradicionales de masculinidad, asumen mayores situaciones de riesgo aunque por otra parte también duermen más horas y practican más deporte que las mujeres.

Por último, dentro del personal del Servicio Andaluz de Salud encontramos un claro sesgo de género en determinadas profesiones que presentan un índice de feminización (en adelante IF) muy por encima de la unidad. Ejemplos de estas profesiones la constituyen: farmacia (con 237 mujeres por cada 100 hombres), trabajo social con un IF de 784,7 ó auxiliar de enfermería con un IF de 1.599,6. Por otra parte los datos muestran la existencia de segregación vertical en la distribución de puestos directivos del personal del Servicio Andaluz de Salud. Los cargos directivos están masculinizados en un 65,73%, dentro de la jefatura de servicio, las mujeres suponen un 11,62 por ciento del total y la jefatura de sección la componen un 84,9%.

La máxima dirección de los servicios sanitarios, recogida en la figura de la dirección-gerencia, corresponde mayoritariamente a los hombres (74,6%). De igual forma, la distribución por sexos considerado como cargo intermedio revela el mayor peso relativo de los hombres.

LÍNEA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS
SALUD	1. Garantizar la igualdad de oportunidades en la mejora de los niveles de salud de la población, en las actuaciones de promoción y protección de la salud, y en la prevención y atención a los problemas de salud, desde la perspectiva de la recuperación.
	2. Impulsar políticas de igualdad de oportunidades para el conjunto de profesionales que forman parte del Sistema Sanitario Público de Andalucía (SSPA), mediante medidas de conciliación y corresponsabilidad.
	3. Promover la incorporación de la perspectiva de género al ámbito de la investigación biomédica y social relacionada con la salud.

Objetivo 1.

Garantizar la igualdad de oportunidades en la mejora de los niveles de salud de la población, en las actuaciones de promoción y protección de la salud, y en la prevención y atención a los problemas de salud, desde la perspectiva de la recuperación.

Medidas:

1.1. Aplicación de la perspectiva de género en todos los planes, programas, estrategias, actuaciones y procesos asistenciales integrados.

1.2. Atención adaptada a las necesidades de la población, teniendo en cuenta las diferentes situaciones, estilos de vida, estereotipos en torno a colectivos sujetos a múltiple discriminación y estereotipos de género en el proceso de atención directa.

1.3. Garantía de la equidad en la atención teniendo en cuenta la prevalencia de las enfermedades en función del sexo, así como las diferentes formas de enfermar y las respuestas terapéuticas de las mujeres y de los hombres.

1.4. Detección para la corrección de posibles desigualdades entre hombres y mujeres en la utilización de avances de tecnología aplicada sobre todo en los problemas de salud más prevalentes y con mayor impacto, coincidentes con los seleccionados en los Planes Integrales de Salud (especialmente: cardiovasculares, cáncer y diabetes).

1.5. Implantación general del programa Promoción de la humanización en la atención perinatal de Andalucía (PHAPA), en el SSPA.

1.6. Desarrollo del Protocolo Andaluz de Atención Sanitaria ante la Violencia de Género desde los centros del SSPA.

1.7. Articulación de medidas y estrategias para la prevención y detección de prácticas que atenten contra la integridad y los derechos de las mujeres y las niñas, especialmente la mutilación genital femenina.

1.8. Establecimiento de garantías para los derechos y la dignidad de las personas en cuanto al desarrollo de su salud sexual y reproductiva y la prevención de las situaciones de riesgo derivadas de estas, incidiendo de forma especial en la etapa adolescente y juvenil.

1.9. Programas de promoción, sensibilización y concienciación de la salud en el lugar de trabajo en los que se aborden temas sobre alimentación, actividad física, tabaquismo, etc., bajo la perspectiva de género.

1.10. Fomento y mejora de medidas, dirigidas a las personas cuidadoras, que impulsen la corresponsabilidad y promuevan el autocuidado en los varones y la participación de éstos en las responsabilidades del cuidado familiar y que contemplen, asimismo, el conflicto entre los derechos de las personas cuidadoras y las personas en situación de dependencia.

1.11. Impulso de las medidas de salud contempladas en el I Plan de Acción Integral para las Mujeres con Discapacidad en Andalucía.

1.12. Mejora de la accesibilidad a los centros de atención mediante la agilización de los procedimientos, fomentando el uso de las herramientas telemáticas, que mejoren los canales de coordinación interniveles, que fomenten el acto único, etc.

1.13. Estudios y análisis de vigilancia de la salud de la población, con perspectiva de género, incorporando información tanto cualitativa como cuantitativa y contemplando variables sociodemográficas en materia de salud.

1.14. Incorporación de la variable sexo en los sistemas de información sanitarios que permitan identificar situaciones de desigualdad relacionándola con otras variables sociodemográficas.

1.15. Inclusión en todas las estadísticas de acceso y de actividad de los servicios sanitarios los resultados diferenciados para mujeres y hombres y por grupo de edad.

1.16. Asegurar la incorporación de la perspectiva de género en los planes de formación en el ámbito sanitario de grado, continuada y de post-grado.

1.17. Fomento de condiciones de igualdad en el acceso a los procesos formativos en el ámbito sanitario.

#### Objetivo 2.

Impulsar políticas de igualdad de oportunidades para el conjunto de profesionales que forman parte del Sistema Sanitario Público de Andalucía (SSPA), mediante medidas de conciliación y corresponsabilidad.

#### Medidas:

2.1. Elaboración de Planes de Igualdad en centros e instituciones del SSPA.

2.2. Integración de la perspectiva de género en el modelo de gestión por competencias.

2.3. Desarrollo e implantación de un Sistema de Información que permita el análisis con perspectiva de género (incluyendo ejes específicos de desigualdad) del personal del Sistema Sanitario Público de Andalucía (SSPA).

2.4. Elaboración de una «Guía de buenas prácticas para la implantación de medidas de conciliación en el SSPA».

2.5. Elaboración de un protocolo para la identificación, prevención y protección ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral en el SSPA.

2.6. Acciones de formación y sensibilización dirigidas a la prevención e identificación de situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral en el trabajo.

2.7. Evaluación del grado de integración del enfoque de género en los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales del SSPA.

2.8. Desarrollar y comunicar las medidas de conciliación y corresponsabilidad dirigidas al personal del SSPA.

2.9. Desarrollo de investigaciones y aplicaciones tecnológicas adaptadas a las necesidades específicas de las mujeres e impulso económico e institucional para su puesta en práctica generalizada.

2.10. Establecer programas de formación específicos en detección de enfermedades con mayor incidencia en las mujeres, dirigidos al personal de Atención Primaria.

#### Objetivo 3.

Promover la incorporación de la perspectiva de género al ámbito de la investigación biomédica y social relacionada con la salud.

#### Medidas:

3.1. Inclusión de las variables sexo y edad en las herramientas de información en el campo de la investigación.

3.2. Identificación de las variables que afectan al acceso a la investigación por parte de hombres y de mujeres.

3.3. Identificación de los diferentes modelos de enfermar y de la respuesta terapéutica de las mujeres y de los hombres.

3.4. Análisis sobre la morbilidad de mujeres y hombres en los servicios de salud teniendo en cuenta variables sociodemográficas clave.

3.5. Colaboración con otras instituciones implicadas en el estudio de temas relativos a la Igualdad de Género tanto en el ámbito estatal (Observatorio de Salud y Género del Ministerio de Sanidad y Consumo) como en el ámbito de otras Comunidades Autónomas.

3.6. Impulso a la realización de estudios sobre la existencia (y causalidad) de desigualdad entre hombres y mujeres en materia de accesibilidad a los recursos sanitarios.

3.7. Realización de investigaciones sobre problemáticas de salud que afectan de forma diferente a mujeres o a hombres, y sobre tendencias a la medicalización de la vida, especialmente en las mujeres, identificando las variables sociodemográficas relevantes.

3.8. Determinación de prioridades en la investigación realizada en Andalucía en base a las diferencias por sexos y a las desigualdades por géneros, con el consecuente apoyo a las líneas de investigación que generen conocimiento, que contribuya a reducir las desigualdades y a una justa atención diferencial.

3.9. Tomar en consideración las recomendaciones de la Unión Europea y de las investigadoras feministas del estado español y de la comunidad andaluza para el diseño, planificación y ejecución de estudios e investigaciones sensibles al género.

### LÍNEA DE ACTUACIÓN 6. BIENESTAR SOCIAL

Las Políticas de Bienestar desarrolladas en nuestra Comunidad Autónoma están siendo fundamentales en la consecución de una Igualdad real y efectiva.

El cambio que se está produciendo en los roles sociales, familiares de las mujeres andaluzas (rol de cuidadora, dedicación en exclusividad a la función reproductiva de cuidados, etc.), y el fortalecimiento de una red de Servicios Sociales amplia que permite la atención profesionalizada de las personas que requieren de estos cuidados, está permitiendo que las mujeres se incorporen a los espacios públicos cada vez en mejores condiciones de igualdad de oportunidades.

La apuesta del Gobierno Andaluz en el desarrollo de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a personas en situación de dependencia ha sido decisiva y efectiva para la mejora de la calidad de vida de estas personas, así como la aportación de soluciones a un asunto que afecta directamente a las mujeres como es el cuidado a las personas en situación de dependencia, un trabajo hasta la fecha invisibilizado y sin valoración social, laboral ni económica.

En cuanto a las políticas dirigidas a las personas en situación de exclusión social nos encontramos que los parámetros de disparidad entre las ciudadanas y los ciudadanos, puede ser fuente de riqueza o de discriminación. En este sentido el concepto de interseccionalidad es una herramienta que ayuda a representar cómo se produce la convergencia de las múltiples discriminaciones en las vidas individuales y colectivas, principalmente en las vidas de las mujeres.

Las mujeres, por el hecho de pertenecer a esta condición de género, pueden encontrarse más cerca de la dependencia económica y la pobreza. Esta posibilidad provoca mayores riesgos de explotación, abuso y malos tratos, sobre todo, cuando se suman elementos de discriminación como pueden ser el origen social, la raza/etnia, discapacidades o llegar a la última etapa de la vida sin haber podido participar en el mercado laboral productivo de manera formal.

A luz de la realidad encontrada, atender a colectivos de mujeres con necesidades específicas, significa impulsar procesos de empoderamiento, así como conquistar la equidad en



la distribución de las responsabilidades del trabajo tanto productivo como reproductivo.

El I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013 refuerza las diversas políticas de Bienestar instrumentalizadas a través de los diferentes planes existentes como son:

- II Plan Integral para la Inmigración en Andalucía 2006-2009.
- Plan Concertado de Vivienda y Suelo 2008-2012.
- I Plan de Acción Integral para Mujeres con Discapacidad en Andalucía 2008-2013

Situación de partida: El bienestar social de las mujeres andaluzas atraviesa la consideración de su propia diversidad así como la igualdad de derechos para la ciudadanía en general.

En enero de 2009, 375.450 personas tienen reconocido un 33% o más grado de minusvalía en Andalucía, teniendo en cuenta que la población existente en Andalucía en 2008, es de 8.202.220 personas, supone que el 4,6% son personas con reconocimiento de minusvalía.

El 63,83% de las personas que tienen Resolución en la que se le reconoce algún grado de dependencia son mujeres, esto indica, que a pesar que las mujeres tienen una esperanza de vida mayor que los hombres, evidencia que se vive en peores condiciones, lo que ocasiona consecuencias sociales, sanitarias y económicas, entre otras.

Si atendemos al tiempo semanal que las personas cuidadoras dedican a la ayuda varía según el sexo y arroja luz sobre la distribución desigual de los costes del cuidado entre mujeres y hombres. Las mujeres engrosan el colectivo de personas cuidadoras que dedican más de 40 horas semanales, mientras los hombres tienen un mayor porcentaje cuando la ayuda implica una dedicación de menos de 7 horas semanales.

El coste que asumen las mujeres en sus vidas por el hecho de ser cuidadoras es elevado en términos de salud, calidad de vida, acceso al empleo y desarrollo profesional, relaciones sociales, disponibilidad del propio tiempo y repercusiones económicas.

Por otro lado destacar que según un avance de datos de la encuesta de discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia (edad) año 2008, el 60% del total de la población con discapacidad son mujeres.

Las personas que se encuentran en un proceso de exclusión, sufren una serie de consecuencias y síntomas que bloquean su capacidad y su proyecto de vida, lo cual es una pérdida de potencial que en nuestra sociedad no nos debemos permitir, lo que se traduce en una plena responsabilidad por parte de las Administraciones Públicas de garantizar que toda persona tenga el mínimo necesario para cubrir las necesidades básicas, avanzando así hacia el progreso social y una organización racional. Un aspecto de estas realidades se revela en el estado de las prestaciones sociales en Andalucía, ya que, las personas beneficiarias de las pensiones de viudedad contributivas son mayoritariamente mujeres (93,3% de las personas beneficiarias son mujeres), las cuales son las de menor cuantía. Por otro lado, las pensiones contributivas que suelen tener una mayor cuantía como las de incapacidad y jubilación son percibidas principalmente por hombres.

Las pensiones no contributivas están bastante peor dotadas que las contributivas y las mujeres constituyen prácticamente el 75% del total de las personas beneficiarias y pudiendo alcanzar hasta el 85% de las Asistenciales.

El Programa de Solidaridad para la erradicación de la marginación en Andalucía, nos muestra como en 2008 se han beneficiado del mismo 83.743 personas, siendo Cádiz y Sevilla las provincias en las que el número de personas beneficiarias es mayor.

Otro dato a destacar es que el 59,65% de las personas solicitantes son mujeres, lo que confirma la existencia de una feminización de la pobreza, con todas las consecuencias que ello conlleva.

LÍNEA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS
BIENESTAR SOCIAL	1. Integrar la perspectiva de género en el desarrollo de las políticas de Bienestar Social.
	2. 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.
	3. Promover los derechos de la infancia desde una perspectiva de género.
	4. Combatir la múltiple discriminación y la exclusión social que sufren las mujeres.
	5. Prevenir y atender a mujeres víctimas de la explotación sexual y trata de seres humanos con fines de explotación sexual .
	6. Integrar la perspectiva de género en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas y planes en materia de vivienda, planeamiento urbanístico y transportes.

**Objetivo 1.**

Integrar la perspectiva de género en el desarrollo de las políticas de Bienestar Social.

**Medidas:**

- 1.1. Garantías para la efectiva integración de la perspectiva de género, en el desarrollo de las políticas de Bienestar Social.
- 1.2. Seguimiento de la integración de la perspectiva de género en el diseño, desarrollo y evaluación de diagnósticos, proyectos y estudios relativos a políticas sociales e intervención social.
- 1.3. Establecimiento de programas específicos para mujeres mayores, mujeres con discapacidad, en riesgo de exclusión social, mujeres solas con responsabilidades familiares no compartidas y mujeres que se encuentren en situación de especial vulnerabilidad.
- 1.4. Incorporación de información estadística diferenciada por sexos en los sistemas de información del Sistema Público de Servicios Sociales de Andalucía.
- 1.5. Formación en materia de igualdad y violencia de género del personal del Sistema de Servicios Sociales
- 1.6. Elaboración y desarrollo de protocolos de coordinación entre los distintos Servicios de Información a la Mujer y los Servicios Sociales Comunitarios.

**Objetivo 2.**

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.

**Medidas:**

- 2.1. Incorporación de la perspectiva de género en el desarrollo normativo y seguimiento de la Ley 39/2006, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.
- 2.2. Incorporación de la perspectiva de género, en todos los planes, programas, estrategias, actuaciones y procesos dirigidos a promover la autonomía personal y atender a las personas en situación de dependencia.
- 2.3. Introducción de la perspectiva de género, en los diferentes estudios y análisis relativos a los servicios y prestaciones de atención a las personas en situación de dependencia.
- 2.4. Inclusión de la variable sexo en los sistemas de información estadística sobre las personas en situación de dependencia.

2.5. Integración de la perspectiva de género en la formación de los y las profesionales del Sistema de Promoción de la Autonomía y atención a las personas en situación de Dependencia (valoradores/as, trabajadores/as sociales, trabajadoras y trabajadores de los Servicios).

2.6. Incorporación de la perspectiva de género, en la valoración, la elaboración del Informe Social y del Plan Individual de Atención de las personas en situación de dependencia.

2.7. Desarrollo de programas de información, promoción y apoyo a personas cuidadoras, a personas en situación de dependencia, con la finalidad de incrementar su conocimiento, su red social y revalorizar su actividad por parte de la sociedad.

2.8. Desarrollo de actuaciones para la promoción de la autonomía personal de las mujeres en situación de dependencia.

2.9. Impulso en la realización de estudios y análisis sobre las diferentes situaciones que llevan a hombres y mujeres a encontrarse en situación de dependencia, así como sobre las diversas formas que unos y otras tienen de afrontarla.

2.10. Elaboración de un informe anual sobre la situación de la igualdad de oportunidad en la estructura de gestión de las políticas de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, tanto en la Administración autonómica como local.

2.11. Desarrollo de programas de formación para cuidadores/as de personas en situación de dependencia, con el objetivo de desarrollar sus habilidades para el cuidado a la vez que mejorar su autocuidado, integrando la perspectiva de género y la necesaria corresponsabilidad en las tareas de cuidado.

2.12. Promoción de medidas que faciliten el acceso de las personas desde el cuidado informal a la formación profesional y el empleo en el sector de la atención a las personas en situación de dependencia.

2.13. Elaboración de informes sobre la igualdad de oportunidades en el empleo, en el sector de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

2.14. Investigaciones, desde la perspectiva de género, sobre la incidencia de los aspectos afectivos, emocionales y situaciones de soledad en las mujeres mayores.

2.15. Promoción de programas y proyectos dirigidos a mujeres mayores, especialmente aquellos que atiendan las situaciones de soledad.

2.16. Fomento de la participación y empoderamiento de las mujeres mayores a través de programas de actividades socioculturales y asociativas dirigidos al envejecimiento activo.

2.17. Fomento y difusión de los programas y proyectos dirigidos a mujeres con discapacidad, especialmente los enfocados hacia el empoderamiento, la inserción e integración social fomentando su participación, así como los dirigidos a la intervención con las mujeres con discapacidad y enfermedad mental que no cuenten con apoyo familiar.

#### Objetivo 3.

Promover los derechos de la infancia desde una perspectiva de género.

#### Medidas:

3.1. Edición y difusión de materiales para la sensibilización de la defensa de los derechos de la infancia desde una perspectiva de género.

3.2. Impulso de la investigación, formación y elaboración de documentación desde una perspectiva de género que permita un adecuado conocimiento en materia de los derechos y deberes de la infancia, principalmente a través del Observatorio Andaluz de la Infancia.

3.3. Integración de la perspectiva de género en los materiales, juegos, actividades y actuaciones que se desarrollen en las Escuelas Infantiles de Andalucía financiadas con fondos públicos.

3.4. Fomento de la adquisición de habilidades sociales basadas en relaciones de igualdad y libre de estereotipos sexistas en los y las menores integrantes de aquellas familias en situación de riesgo, especialmente con las que se interviene desde los Equipos de Tratamiento Familiar.

3.5. Seguimiento de la integración de la perspectiva de género en la prestación del servicio de Mediación Familiar.

#### Objetivo 4.

Combatir la múltiple discriminación y la exclusión social que sufren las mujeres.

#### Medidas:

4.1. Mejora de las condiciones de vida de mujeres en riesgo de exclusión social, con especial incidencia en las mujeres que se encuentren sin hogar, en prisión, mujeres prostituidas y mujeres con problemas de adicción, a través de programas y proyectos dirigidos al avance en participación, integración, inserción laboral así como el acceso a la vivienda, a los recursos sociales y a las nuevas tecnologías.

4.2. Sensibilización para avanzar en la eliminación de la discriminación por opción sexual e identidad de género.

4.3. Facilidades para la inserción social y laboral de las jóvenes que han sido tuteladas por la Junta de Andalucía.

4.4. Fomento y difusión de los programas y proyectos dirigidos a mujeres migrantes y minorías étnicas, especialmente los enfocados hacia el avance en participación, integración, inserción laboral así como el acceso a la vivienda, a los recursos sociales y a las nuevas tecnologías.

4.5. Fomento y difusión de programas de prevención y atención a las mujeres que residen en Zonas con Necesidades de Transformación Social, especialmente los dirigidos a aquellas mujeres que sufren una mayor discriminación por ser migrante, pertenecer a una minoría étnica, etc.

4.6. Aumento de las líneas de financiación dirigidas a entidades que lleven a cabo programas y proyectos dirigidos a mujeres en las que confluyan factores de múltiple discriminación (edad, discapacidad, exclusión, migración, minoría étnica).

4.7. Refuerzo del Programa de Atención Jurídica a mujeres que se encuentren en situación de precariedad económica, derivada del impago de pensiones compensatorias y alimentarias fijadas para ellas y/o sus hijas e hijos.

4.8. Proporcionar a las mujeres solas en situación de dificultad económica y con menores o personas dependientes a su cargo de estancias de ocio y tiempo libre compartido.

4.9. Sensibilización para promover el valor de la diversidad, a fin de garantizar la Igualdad y participación de las mujeres migrantes.

4.10. Impulso al conocimiento y la reflexión sobre los nuevos fenómenos migratorios a través de investigaciones desde la perspectiva de género.

4.11. Difusión de información especializada de interés para las mujeres migrantes, independientemente del lugar donde residan, a través de las Comunidades Andaluzas y colectivos de emigrantes retornados.

4.12. Fomento de la coordinación pública-privada para la unificación de criterios y de actuaciones en la atención de mujeres en riesgo de exclusión.

#### Objetivo 5.

Prevenir y atender a mujeres víctimas de la explotación sexual y trata de seres humanos con fines de explotación sexual.

#### Medidas:

5.1. Elaboración y divulgación de investigaciones sobre las consecuencias de la explotación sexual y la trata de seres humanos con fines de explotación sexual.

5.2. Coordinación de los programas de prevención y atención integral a mujeres víctimas de explotación sexual y trata de seres humanos con fines de explotación sexual, incluyendo

la prostitución, como forma de violencia de género y explotación sexual.

5.3. Garantizar la inclusión de las mujeres víctimas de trata de seres humanos con fines de explotación sexual entre los colectivos beneficiarios prioritarios de los programas de atención social, formación para el empleo e inserción laboral y acceso a viviendas protegidas.

5.4. Divulgación de información y conocimiento del fenómeno de la trata de seres humanos con fines de explotación sexual, especialmente en el ámbito educativo: alumnado, familias y profesorado.

5.5. Distribución de material divulgativo específico sobre derechos y recursos a las víctimas de explotación sexual y trata de seres humanos con fines de explotación sexual, en los ámbitos policial, legal, sanitario, de los servicios de extranjería, asilo y fronteras, y de los servicios sociales públicos y no gubernamentales.

5.6. Formación en temas de género y violencia al personal policial, sanitario, educador, de la administración de justicia, de las oficinas de inmigración y de los servicios sociales públicos y no gubernamentales que puedan intervenir en el proceso de prevención, detección y atención a mujeres y niñas víctimas de explotación sexual, trata de seres humanos con fines de explotación sexual y mutilación genital femenina.

5.7. Participación en la elaboración de un protocolo de derivación y coordinación entre las distintas Administraciones Públicas y los recursos de atención a las mujeres víctimas de explotación sexual y trata de seres humanos con fines de explotación sexual.

5.8. Distribución de una guía informativa para profesionales y/o voluntariado de los servicios y puntos de atención a las mujeres víctimas de explotación sexual y trata de seres humanos con fines de explotación sexual.

5.9. Colaboración con la Administración General del Estado para la información, prevención y atención a víctimas de la trata de mujeres en los lugares de origen y tránsito.

#### Objetivo 6.

Integrar la perspectiva de género en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas y planes en materia de vivienda, planeamiento urbanístico y transportes.

#### Medidas:

6.1. Elaboración de un estudio sobre la utilización del espacio urbano con perspectiva de género.

6.2. Elaboración de un estudio sobre la situación de vivienda con perspectiva de género.

6.3. Evaluación del impacto de género del sistema de transporte, a través del Observatorio de la Movilidad.

6.4. Desarrollo e implantación de indicadores de género, así como estadísticas desagregadas según sexo, en materia de vivienda, planeamiento urbanístico, carreteras y transportes.

6.5. Medidas de análisis del espacio urbano que proporcione la información necesaria para la toma de decisiones y que permita una concepción del entorno desde el punto de vista de género.

6.6. Planificación del planeamiento urbanístico desde una perspectiva de género y de accesibilidad universal, priorizando el transporte público y los equipamientos de carácter social, sanitario y educativo.

6.7. Establecimiento de un cupo de reserva de viviendas protegidas para mujeres víctimas de violencia de género y/o se encuentren en situación de exclusión social.

6.8. Utilización de los Registros Públicos Municipales de personas demandantes de Viviendas Protegidas como instrumentos para reservar un cupo de viviendas para las mujeres víctimas de violencia de género y/o en situación de exclusión social, conforme a las necesidades detectadas en cada municipio de Andalucía.

6.9. Impulso de la visibilización y reconocimiento de las mujeres, a través de la propuesta realizada a las Administraciones Públicas para la denominación de las vías y equipamientos públicos.

#### LÍNEA DE ACTUACIÓN 7. PARTICIPACIÓN

En las últimas décadas se ha logrado, no solo generar debate y reflexión en torno a la Igualdad de Género, sino también se han marcado líneas estratégicas en asuntos de gran relevancia como el aumento de la presencia femenina en los ámbitos de poder público y privado, la puesta en valor del derecho a la identidad sexual, la lucha por la erradicación de la feminización de la pobreza, etc. En este camino, no debemos olvidar la relevancia que ha tenido y tiene la acción del movimiento feminista que ha sido y es fundamental en el empoderamiento de las mujeres a través del impulso y fortalecimiento de todos los mecanismos de participación, favoreciendo una mayor capacitación de las mujeres, la creación de redes y la generación de conocimiento.

El reto por tanto es compartir de forma equilibrada todos los espacios públicos y privados tanto por la mujer como por el hombre, formando así una nueva realidad social, económica y laboral que nos permita alcanzar una sociedad más justa e igualitaria.

La Plataforma de Acción que se aprobó en Pekín tras la Conferencia, la cual, además de consolidar el concepto de empoderamiento de las mujeres, como la necesidad de que éstas contribuyan en plenitud de condiciones a la construcción de la sociedad, fija como un objetivo estratégico obligatorio para los Gobiernos firmantes de la Declaración, «el adoptar medidas para garantizar a la mujer igualdad de acceso para la plena participación en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones».

A su vez, la Plataforma establece, como directriz, que los Gobiernos y las demás instituciones públicas y privadas de los países firmantes han de adoptar «medidas positivas para conseguir que exista un número decisivo de mujeres dirigentes ejecutivas y administradoras en puestos estratégicos de adopción de decisiones».

En España, la democracia paritaria ha supuesto un impulso sustancial para la eliminación de estereotipos relacionados con las capacidades e intereses de las mujeres para el ejercicio de tareas políticas de alto nivel.

No obstante hay que seguir trabajando para reforzar e impulsar, en el marco de garantías que incorpora la Ley, los cauces que permitan su participación en igualdad en los ámbitos sociales, políticos y económicos. En definitiva, se trata también de reconocer el importante papel que desempeña la mujer en todos los ámbitos, así como las asociaciones de mujeres como espacio desde el que se desarrollan los derechos de una ciudadanía plena y se participa en la vida local, teniendo especial importancia el II Plan Andaluz de Voluntariado 2006-2009.

Los datos que siguen, ejemplifican la necesidad de conquistar e impulsar escenarios de participación en los que, el género no sea una variable discriminante, así como superar las barreras que impidieron la anéxion en el pasado de las mujeres en todas las parcelas «públicas» de la sociedad, sin limitaciones estereotipadas de género.

Este Plan Estratégico refuerza a su vez acción del Gobierno de la Junta de Andalucía emanada de los siguientes planes:

- Plan Integral para los Andaluces en el Mundo 2009-2012.
- Plan Junta Joven 2009-2012

Situación de partida: La composición de los Gobiernos autonómicos, por término medio, tiene una representación masculina del 62,9% ( $151/240 \times 100 = 62,9\%$ ) (considerando personas titulares de Presidencia y Consejerías), lo cual excede la representación equilibrada (que en teoría se situaría entre el

40/50 por ciento) entre hombres y mujeres y por tanto no llega a la democracia paritaria. De entre todos los Gobiernos autonómicos, tan sólo uno de ellos está presidido por una mujer (Madrid). Andalucía se coloca como el segundo Gobierno autonómico con mayor representación de mujeres (con un 53,3%, antecedida por Castilla La Mancha: 57,14% y sucedida por Galicia: 46,15%).

A nivel Municipal encontramos una desigual distribución según sexo en los grupos de alcaldes/as (83,3% son hombres frente al 16,2% de alcaldesas) y concejales/as (donde las mujeres alcanzan casi el 40% del total) en Andalucía. A pesar de que las alcaldías están masculinizadas, se ha vivido una evolución positiva hacia la disminución de la distancia de género observada: desde 1996 a 2007 la representación femenina crece un 12%, incremento significativo si consideramos que en 1996 se parte con una representación de mujeres que no alcanza el 4%.

La presencia femenina en otros órganos constitucionales, tales como el Consejo Económico y Social, el Tribunal del Cuentas o el Tribunal Superior de Justicia, es baja. En este último llama la atención que no haya ninguna mujer Presidenta de la sala y que la paridad se dé sólo en el caso de secretarías/os.

En lo que al personal directivo de los medios de comunicación presentes en Andalucía se refiere, los datos revelan la masculinización de este sector; sobre todo en las Radios y los Diarios, con un 83,5% y 84,6% presencia masculina respectivamente.

Por otra parte, en el área de toma de decisiones relativo al conocimiento, la presencia de mujeres en los órganos de dirección de las universidades andaluzas sigue un curso ascendente. Respecto al año 2007, se ha aumentado en más de un 10% la presencia femenina y son los puestos de Secretaria General y Vicerrectorado en los que más se ha crecido. En términos generales, en esta parcela de participación, Andalucía muestra una representación femenina que no alcanza al 30% del total. No obstante puede apreciarse un leve incremento de mujeres en los puestos de gerencia y un leve descenso en los de dirección, con respecto al año anterior.

En lo que se refiere a los cuerpos de seguridad del Estado, los datos confirman que en el Cuerpo Nacional de Policía y Guardia Civil se está produciendo la incorporación de las mujeres aunque de forma lenta y progresiva, de forma que en el año 2008 aún presentan un índice de feminización de 5 mujeres por cada 100 hombres en el Cuerpo Nacional de Policía y en la Guardia Civil las mujeres no alcanzan la proporción de 3 por cada 100 hombres.

Centrándonos en la diversidad de las mujeres, concretamente sobre la variable de diversificación que delimita al sector de la población en zonas rurales, podemos considerar ciertas particularidades relativas a la participación en Igualdad de Género. En este sentido, el sector agrícola en Andalucía es un sector que se ha caracterizado tradicionalmente por una fuerte masculinización. Los datos señalan a los hombres como los titulares principales de las explotaciones agrícolas en más de un 70%. Este dato pone de manifiesto el papel subordinado de la participación femenina en este sector, cuyo estatus laboral y social queda catalogado como «ayuda familiar» (sin reconocimiento estadístico, social ni retributivo) frente al reconocimiento de un solo «jefe de explotación».

Por otra parte, respecto a las personas beneficiarias de ayudas y empleo generado en el Programa de Desarrollo rural, encontramos que, en términos generales, los hombres tienen una presencia mayor en todas las modalidades que se presentan. La más llamativa es la que se deriva de las personas solicitantes de ayudas donde más de las tres cuartas partes son hombres (78,7% hombres frente a 21,3% de mujeres), aunque esta diferencia se reduce en los datos de personas beneficiarias a título personal (62% de hombres frente al 38% de mujeres).

La tendencia participativa en función del sexo/género de las anteriores parcelas de la realidad social, se invierte en el sector del voluntariado. La participación de las mujeres en el

sector voluntario es mayor que la de los hombres (53% de mujeres frente al 47% de los hombres).

Otro de los espacios en los que la representación femenina se encuentra limitada es en el deporte. Este ámbito está fuertemente marcado por estereotipos que delimitan una configuración muy diferente en esta actividad entre hombres y mujeres. Analizando las licencias femeninas y las masculinas de las Federaciones Andaluzas, resultan llamativos los casos de personas federadas en deportes como Caza, donde las mujeres representan un 0,003% o el Fútbol, con una representación femenina del 4% sobre el total.

Así, podemos pensar que las diferencias entre sexos, y la fuerte asociación que aún predomina del deporte y la masculinidad, supone una barrera para las mujeres: la práctica de modalidades deportivas practicadas por mujeres son menos difundidas en los medios de comunicación; la presencia de la mujer en la dirección, organización y gestión del deporte es prácticamente nula y la consideración social de los deportes practicados por mujeres dista considerablemente de tener el valor de los practicados por hombres, hecho que podemos ver reflejado en la diferencia respecto al refuerzo social y económico, y en la escasez de modelos femeninos.

En Andalucía, a partir de los datos obtenidos en la encuesta sobre equipamiento y uso de las tecnologías de la información y la comunicación en los hogares, se estima que existen 6.102.767 usuarios/as de ordenador, internet y teléfono móvil (55,5% usuarios/as de ordenador y 50,7% usuarios/as Internet y 86,8% usuarios/as de teléfono móvil).

Si consideramos ahora las diferencias según sexo en el uso de cada tecnología podemos observar que respecto a la frecuencia de uso, las pautas de mujeres y hombres son similares en móvil y ordenador y menos en Internet. Para las personas que han usado el ordenador en alguna ocasión en el plazo de los tres meses previos a la realización de la encuesta, el porcentaje se sitúa en el 55,5% y presenta una distancia entre sexos de 9,2% (50,9% mujeres y 60,1% hombres). En las personas usuarias de Internet la distancia entre mujeres usuarias y hombres usuarios se estima del 3,2%, y respecto al uso del teléfono móvil de 1,4%.

Entre las razones que se dibujan para la menor utilización femenina de las nuevas tecnologías se encuentra la menor tasa de actividad y empleo que estas presentan respecto a los hombres. Así en términos generales, las mujeres usuarias de nuevas tecnologías en situación laboral ocupada/empleada, suponen un total de 1.275.965 frente a 1.975.353 de hombres usuarios. No obstante los datos relativos sobre el total de población para cada sexo señalan como las mujeres ocupadas son usuarias de Internet en un 65% frente al 62,7% de hombres; y el 71,6% de las mujeres ocupadas es usuaria del ordenador frente al 68,8 de los hombres. Estos datos nos muestran como el uso de TIC (ordenador y sobre todo Internet) se ve afectado por factores estructurales tales como la situación laboral de las mujeres y hombres y que las diferencias por género en esta estructura se reflejan en las posibilidades de participación en la sociedad de información.

LÍNEA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS
PARTICIPACIÓN	1. Promocionar el tejido asociativo de mujeres.
	2. Promocionar la participación equilibrada entre mujeres y hombres en el ámbito social, ambiental, político, económico, cultural y deportivo.
	3. Integrar la perspectiva de género en las actuaciones de desarrollo rural.
	4. Fomentar la utilización de las nuevas tecnologías, basándose en criterios de igualdad y accesibilidad para promover la participación de las mujeres en la construcción de la sociedad de la información y el conocimiento.

**Objetivo 1.**

Promocionar el tejido asociativo de mujeres.

**Medidas:**

1.1. Apoyo al tejido asociativo de mujeres, con especial incidencia en las asociaciones que promuevan, favorezcan, impulsen y faciliten el empoderamiento y la participación de las mujeres en los espacios políticos, consultivos y decisorios, así como en los diferentes espacios sociales.

1.2. Elaboración periódica de un diagnóstico de género sobre el tejido asociativo.

1.3. Apoyo a la articulación del tejido asociativo por medio de la puesta en marcha de acciones conjuntas entre las distintas asociaciones de mujeres.

1.4. Creación de espacios de formación, cuyos contenidos aborden el estudio de la mujer desde cualquier disciplina, para facilitar el empoderamiento, la influencia y la participación de las mujeres.

1.5. Creación de espacios de coordinación a través de una red activa de Asociaciones de Mujeres.

1.6. Apoyo a la puesta en marcha de proyectos de asociaciones juveniles y entidades sin ánimo de lucro, dirigidos a jóvenes entre 14 y 30 años, en los que se fomenten la igualdad entre mujeres y hombres.

1.7. Priorización de forma directa, en el supuesto de empate entre varios proyectos en materia de juventud, presentados por asociaciones juveniles y entidades sin ánimo de lucro, a los proyectos que promuevan el enfoque de género, y la participación social de personas inmigrantes, con discapacidad, etc.

1.8. Impulso a la celebración de encuentros entre asociaciones de mujeres y asociaciones de personas mediadoras juveniles en materia de Igualdad de Género.

1.9. Reconocimiento del papel de las mujeres en el movimiento asociativo andaluz a través de las distintas convocatorias de Premios que se establezcan.

1.10. Incorporación de datos desagregados según sexo en los distintos Registros oficiales de entidades.

1.11. Identificación de las entidades que trabajen por la Igualdad de Género, a través de la creación de un censo sobre las mismas.

1.12. Integración de la perspectiva de género en los materiales formativos en materia de voluntariado y juventud.

1.13. Integración de la perspectiva de género en la convocatoria anual de subvenciones que financia a Entidades sin ánimo de lucro y Universidades Públicas Andaluzas, para la realización de proyectos dirigidos a la promoción, sensibilización, formación y estudios del Voluntariado.

1.14. Promoción de la participación equilibrada de las mujeres en las Juntas Directivas de las Asociaciones.

1.15. Integración de la perspectiva de género en los Estatutos de las Comunidades Andaluzas.

1.16. Garantía en la recogida de datos estadísticos desagregados por sexo relativo a las Andaluzas y Andaluces en el Mundo.

1.17. Asesoramiento a las Andaluzas y los Andaluces en el exterior, en relación a los servicios y recursos que promueven la igualdad de oportunidades, la erradicación de la violencia contra las mujeres y su atención social.

1.18. Promoción de acciones positivas mediante la dotación de recursos a las entidades que potencien el papel de mujeres en las Comunidades Andaluzas.

1.19. Realización de campañas de fomento de la participación de las mujeres inmigrantes en el movimiento asociativo, como el estudio de los factores que condicionan la participación política, social y cultural de las mujeres, especialmente de las mujeres jóvenes inmigrantes.

1.20. Impulso de programas de difusión y divulgación de la nueva realidad gitana, a través de referentes positivos que promuevan valores de igualdad de género en los sectores sociales más resistentes al cambio social.

**Objetivo 2.**

Promocionar la participación equilibrada entre mujeres y hombres en el ámbito social, ambiental, político, económico, cultural y deportivo.

**Medidas:**

2.1. Creación del Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres, como órgano de participación de las organizaciones de mujeres en las políticas de Igualdad de Género de la Junta de Andalucía.

2.2. Integración de la perspectiva de género en el diseño y difusión de las diversas acciones de sensibilización que se lleven a cabo para fomentar la participación de mujeres y hombres en los diversos espacios, ofreciendo la información en formatos accesibles y teniendo en cuenta la diversidad.

2.3. Desarrollo de acciones de sensibilización sobre la importancia de participar en los diversos consejos de participación, así como en el ámbito político y potenciar la creación de los consejos locales de participación de las mujeres.

2.4. Medidas de sensibilización para fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en la práctica deportiva, atendiendo a la necesidad de información en formatos accesibles y contemplando la incidencia de la múltiple discriminación.

2.5. Fomento de la creación de equipos deportivos mixtos en edad escolar y de la superación de los estereotipos asociados al deporte, teniendo en cuenta la accesibilidad.

2.6. Realización de acciones para incrementar la participación de las mujeres y de los hombres en los deportes que están subrepresentadas.

2.7. Refuerzo de la formación del profesorado de Educación Física sobre coeducación promoviendo la sensibilización de madres y padres sobre el papel de los estereotipos de género como condicionantes de la práctica deportiva de niñas y jóvenes, así como la puesta en marcha de proyectos experimentales de actividad deportiva desde la perspectiva de la coeducación.

2.8. Fomento del debate y la reflexión en torno a los colectivos de andaluces en el mundo y los colectivos andaluces de emigrantes retornados/as, a través de la participación de las mujeres en los diversos encuentros que organicen las Comunidades Andaluzas.

2.9. Promoción de la participación equilibrada de mujeres y hombres en las Juntas Directivas de las Comunidades Andaluzas.

**Objetivo 3.**

Integrar la perspectiva de género en las actuaciones de desarrollo rural

**Medidas:**

3.1. Apoyo a las empresas de mujeres como promotoras en el medio rural.

3.2. Diseño y difusión de materiales sobre la Igualdad de Género en el ámbito rural, teniendo en cuenta las múltiples discriminaciones que se enfrentan algunas de estas mujeres.

3.3. Apoyo al asociacionismo rural y a las federaciones de ámbito regional, así como a la creación de redes de asociaciones y federaciones, de modo que se creen ámbitos de interlocución tanto entre ellas como con las distintas entidades y Administraciones

3.4. Incorporar criterios de ruralidad en el diseño de programas, proyectos e iniciativas específicas en materia de acceso a la información, formación y servicios públicos, al objeto de maximizar su cobertura territorial en las zonas rurales.

3.5. Diseño y puesta en marcha de servicios paralelos (transporte, guardería...) a las actuaciones de información y formación para facilitar el acceso a las mismas de las mujeres residentes en las áreas rurales.

3.6. Fomentar el empoderamiento de las mujeres en el ámbito rural.

3.7. Difundir el conocimiento de los derechos jurídicos como la cotitularidad compartida de las explotaciones agrarias en la población rural para fomentar la participación de las mujeres en los diversos espacios.

3.8. Fomentar la implementación del Registro de Declaraciones de cotitularidad compartida recogido en el Real Decreto sobre cotitularidad compartida en las explotaciones agrarias.

#### Objetivo 4.

Fomentar la utilización de las nuevas tecnologías basándose en criterios de igualdad y accesibilidad para promover la participación de las mujeres en la construcción de la sociedad de la información y el conocimiento.

#### Medidas:

4.1. Formación dirigida a las mujeres, en materia de nuevas tecnologías, especialmente en el medio rural, con especial incidencia en las mujeres mayores y mujeres con discapacidad.

4.2. Ampliación y fomento del uso de la red Guadalinfo de Centros de Acceso Público a Internet y de Formación para la Sociedad de la Información, a través de la puesta en marcha de nuevos centros en todas las poblaciones de menos de 20.000 habitantes y con nuevos Centros en las barriadas de las ciudades de más de 20.000 habitantes en las que existan colectivos de mayores dificultades de acceso, teniendo en cuenta criterios de accesibilidad universal.

4.3. Potenciar el despliegue de las redes y servicios de telecomunicación con tecnología inalámbrica para que puedan existir espacios de conexión a internet, especialmente en el ámbito rural.

4.4. Apoyo económico y técnico a las mujeres, asociaciones y empresas de mujeres, para favorecer el acceso y la utilización de las nuevas tecnologías.

4.5. Fomento de una participación crítica de las mujeres en las nuevas tecnologías que denuncie sexismos, violencias de género y una imagen cosificada, tales como, por ejemplo, pornografía, trata encubierta, prostitución o explotación sexual de niñas y adolescentes.

### LÍNEA DE ACTUACIÓN 8. IMAGEN Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Los medios de comunicación y las campañas publicitarias a través de sus programas y mensajes contribuyen a mantener modelos de relación y de organización con respecto a las mujeres a veces obsoletos o desvinculados de la realidad social andaluza.

Con este Plan se pretende generar una mayor sensibilidad y cambio de actitud, así como formación de la población andaluza. Esta formación será posible con una metodología activo-participativa, tratando de conseguir que las personas que pasen por la formación cambien de paradigma mental en cuanto a la igualdad de oportunidades, trato y condiciones entre mujeres y hombres. La formación en Género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres debe ser recibida por todas las personas que están involucradas en el desarrollo de campañas de concienciación.

LÍNEA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS
IMAGEN Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN	1. 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.
	2. Impulsar el reconocimiento de la contribución de las mujeres en los diversos ámbitos sociales, políticos, económicos, educativos, sanitarios, empresariales, deportivos y culturales, tanto en el pasado como en el presente.
	3. Fomentar entornos o escenas, imágenes y mensajes en los medios de comunicación y campañas de publicidad que promuevan la igualdad de Género.

#### Objetivo 1.

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.

#### Medidas:

1.1. Análisis, con perspectiva de género, del lenguaje, de los contenidos y de las imágenes utilizados en los medios de comunicación y en las campañas de publicidad, así como difusión pública de los resultados.

1.2. Impulso a la elaboración de códigos de buenas prácticas en los medios de comunicación y agencias de publicidad, desde la perspectiva de género.

1.3. Tramitación de las quejas de la ciudadanía a través del Observatorio Andaluz de la Publicidad no Sexista, sobre aquellos contenidos que atentan contra la dignidad de la mujer y/o transmiten una imagen estereotipada de las diferentes realidades a las que se enfrentan las mujeres.

1.4. Emisión de los datos desagregados según sexo por parte de todos los Observatorios dependientes de la Junta de Andalucía, que afecte a personas siempre que sea posible.

1.5. Divulgación, entre los y las profesionales de los medios de comunicación y quienes se preparan para serlo, de materiales de información y realización de acciones formativas relacionadas con las formas de transmitir noticias, así como utilización de imágenes y representaciones de las mujeres acordes con los nuevos roles y retos sociales.

1.6. Organización de encuentros y jornadas con profesionales de los medios de comunicación, y quienes se preparan para serlo, en las que participen las asociaciones de mujeres para que puedan aportar su visión e intercambiar información relativa a la igualdad de género.

1.7. Concesión de un premio dirigido a los medios de comunicación que a lo largo del año hayan reflejado adecuadamente los nuevos papeles emergentes de mujeres y de hombres en la sociedad actual.

1.8. Instar a los medios de comunicación públicos el fomento de la emisión de programas que transmitan, generen y promuevan una imagen positiva de las mujeres atendiendo a su diversidad y relaciones de género más equitativa.

1.9. Colaboración del Instituto de la Mujer con la RTVA y el Consejo Audiovisual para la erradicación de una imagen distorsionada y estereotipada de la mujer en publicidad y contenidos.

1.10. Medidas que combatan la difusión de mensajes relacionados con la violencia de género, el sexismo y toda clase de explotación de la mujer en espacios y medios de comunicación publicitarios.

#### Objetivo 2.

Impulsar el reconocimiento de la contribución de las mujeres en los diversos ámbitos sociales, políticos, económicos, educativos, sanitarios, empresariales, deportivos y culturales, tanto en el pasado como en el presente.

#### Medidas:

2.1. Impulsar la elaboración y difusión de investigaciones, estudios y guías sobre la contribución de la mujer en los distintos ámbitos, atendiendo a su diversidad, así como sobre la situación de las mujeres que se enfrentan a una situación de múltiple discriminación.

2.2. Promover la edición y difusión de materiales y publicaciones, producciones artísticas y culturales cuyo contenido ponga de relieve la presencia de las mujeres en los diferentes ámbitos sociales, históricos, políticos, económicos, educativos, sanitarios, empresariales, deportivos y culturales.

2.3. Promoción de eventos que pongan de manifiesto a la sociedad y a la democracia la contribución de mujeres.

2.4. Promoción del conocimiento de la población andaluza en el mundo, mediante el reconocimiento de la Excelencia en Igualdad de determinadas iniciativas y trabajos desarrollados por las andaluzas y andaluces en el exterior.

#### Objetivo 3.

Fomentar entornos o escenas, imágenes y mensajes en los medios de comunicación y campañas de publicidad que promuevan la Igualdad de Género.

#### Medidas:

3.1. Rechazo de actitudes, comportamientos y situaciones discriminatorias y de violencia de género o que incluyan mensajes sexistas.

3.2. Emisión de mensajes publicitarios, dentro de las campañas y acciones de comunicación institucionales, que promuevan un cambio de mentalidad y de actitud frente a las situaciones de desigualdad en las responsabilidades familiares.

3.3. Promoción en medios de comunicación y campañas de publicidad de mensajes que transmitan las ventajas que reportan actitudes y comportamientos de igualdad y respeto.

3.4. Impulso a la generación de una imagen del hombre alternativa a la del modelo tradicional machista, hombres sensibilizados en materia de igualdad y que se posicionan en contra de la violencia de género.

3.5. Actuaciones orientadas a evitar modelos de mujer en la publicidad y en la sociedad que incitan a pautas de conducta y trastornos en la alimentación y la salud, por invitación a seguir dietas peligrosas asociadas al éxito personal, profesional o social.

## IMPLEMENTACIÓN Y DESARROLLO

### Seguimiento y evaluación

El seguimiento y evaluación del Plan se considera un elemento clave y prioritario en todo el proceso del mismo para dar coherencia a todo el contenido del mismo.

Para conseguir avanzar en las Directrices Estratégicas establecidas desde cada una de las Líneas de Actuación y a través de sus objetivos, se ha diseñado un sistema de seguimiento en el que tienen gran importancia una serie de estructuras que serán las responsables de su impulso, desarrollo, coordinación y evaluación, así como de introducir las modificaciones que fueran necesarias para lograr un progreso real en igualdad en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Estas Estructuras son las siguientes:

- Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres, la cual será el órgano colegiado para el seguimiento de las acciones y actuaciones de la Administración de la Junta de Andalucía en materia de igualdad de género, según se establece en el artículo 59 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre. A su vez según el artículo 3.c) del Decreto 437/2008, de 2 de septiembre, por el que se crea la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres, le corresponde analizar y debatir el Plan Estratégico para la Igualdad de mujeres y hombres que el Consejo de Gobierno aprobará cada cuatro años. Para facilitar el análisis y debate sobre el desarrollo del Plan Estratégico se crearán grupos de trabajo en el seno de la misma.

- Unidades de Igualdad de Género. Las Unidades de Igualdad de Género, serán las encargadas de promover, desde las competencias que cada Consejería tiene asumidas, el desarrollo, ejecución y evaluación del Plan Estratégico; canalizar la información tanto desde la Consejería hacia las diversas estructuras activas en el Plan y viceversa; cumplimentar los distintos instrumentos de planificación, seguimiento y evaluación que se establezcan; dar cuenta de las acciones priorizadas anualmente por su Consejería en materia de Igualdad, así como la

elaboración de un Informe anual sobre las actuaciones llevadas a cabo.

De todas estas actuaciones se dará traslado a la Comisión Interdepartamental de Hombres y Mujeres, a fin de que esta realice el seguimiento de la ejecución del citado Plan de acuerdo con lo previsto en el artículo 3.c) del Decreto 437/2008, de 2 de septiembre.

- Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres. Este Consejo, el cual según establece el artículo 62 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, se regulará mediante Decreto del Consejo de Gobierno, y será el cauce de la participación de la ciudadanía en el desarrollo y evaluación del Plan Estratégico, elevando las propuestas de innovación, modificación o cancelación que consideren adecuadas.

- Comisión Técnica del Plan Estratégico. Esta Comisión se encargará de promover y facilitar todas las medidas necesarias para la implantación, ejecución, evaluación, coordinación y difusión del Plan Estratégico. Dicha Comisión cuya composición y funcionamiento se aprobará por la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres estará ubicada en el Instituto Andaluz de la Mujer.

### Programa bienal de trabajo

Para facilitar el desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan Estratégico se elaborará bienalmente un programa de trabajo con el fin de visibilizar, de forma concreta, las diversas acciones llevadas a cabo para lograr el cumplimiento de cada una de las medidas y objetivos establecidos.

### Difusión

La difusión del presente Plan Estratégico es de vital importancia, no sólo para dar a conocer a los diversos sectores las líneas de actuación previstas para avanzar en el logro de la igualdad de género en Andalucía, sino para continuar sensibilizando, a todas y todos, sobre la necesidad de trabajar en esta dirección con carácter prioritario, como marco en el que gira el resto de relaciones que se dan en nuestra Comunidad Autónoma.

Tanto en la puesta en marcha del Plan, como los avances sucesivos del mismo, se contará con la participación de los medios de comunicación, radio, televisión y prensa; páginas web de las diversas Consejerías, así como elaboración de material divulgativo del mismo.

La Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, a través del Instituto Andaluz de la Mujer, será el soporte básico tanto para la difusión de la información relativa al Plan Estratégico, como para la obtención, por parte de los medios de comunicación, de información relativo a este.

### El Seguimiento

Para hacer efectivo el seguimiento y evaluación del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía se hace imprescindible la implicación activa de todas las estructuras anteriormente mencionadas.

El proceso que se va a llevar a cabo para realizar el seguimiento y evaluación del Plan es el siguiente:

1. Las Unidades de Igualdad de Género de cada una de las Consejerías promoverán e impulsarán en los Departamentos y Órganos de la Consejería, la elaboración de los distintos instrumentos que se desarrollen para el seguimiento y evaluación del Plan.

2. Una vez realizado desde cada Unidad de Igualdad de Género los informes anuales correspondientes, se remitirán a la Comisión Técnica del Plan Estratégico entre los meses de diciembre y enero.

3. La Comisión Técnica del Plan Estratégico sistematizará los diferentes informes recibidos por las Unidades de Igualdad de Género y elaborará el Informe de Evaluación bienal, así como la Programación bienal.

4. El Informe de Evaluación como la Programación, será remitido por la Comisión Técnica del Plan Estratégico, previa aprobación de la Ilma. Directora del Instituto Andaluz de la Mujer y de la Excm. Consejera para la Igualdad y Bienestar Social a la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

5. La Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres, reflexionará, analizará y aprobará los diferentes documentos, procediendo a su posterior presentación y difusión pública finalizando el primer trimestre del año.

Con la finalidad de agilizar y simplificar el proceso de seguimiento y evaluación del Plan Estratégico, se desarrollará e implantará una aplicación informática capaz de recoger todas las variables tenidas en cuenta desde los indicadores de desempeño, previamente definidos, a través de los informes y documentos, así como el análisis de fuentes secundarias necesarias para conocer el desarrollo de lo establecido en el Plan.

#### EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD

El sistema de evaluación que se realizará del Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Andalucía permitirá hacer una aproximación a la evaluación del impacto de género e identificar en qué medida las actuaciones realizadas permiten avanzar en la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. La evaluación del Plan permitirá conocer los avances que se van logrando en cada una de las Directrices Estratégicas desde cada una de las líneas de actuación establecidas, favoreciendo una mayor calidad, eficacia y eficiencia a las diversas actuaciones. Para ello, se diferenciarán dos niveles:

- Nivel de estructuras y procesos, valorando el grado de integración efectiva del enfoque de género y el cambio de actitudes sociales transmitido y difundido.

- Nivel de personas, ciudadanía, participantes y quienes reciben el efecto de las actuaciones desarrolladas.

Cometido de la evaluación:

- Ofrecer y obtener una información útil sobre el desarrollo, efectos e impacto de la implantación del Plan Estratégico, para facilitar la toma de decisiones, la mejora continua de las actuaciones llevadas a cabo y un mayor conocimiento de las mismas por parte de los distintos agentes implicados.

- Conocer si la utilización que se está haciendo de los recursos en cuanto a su eficacia y eficiencia es la adecuada.

- Valorar la oportunidad de la puesta en marcha de una determinada actuación.

- Cuantificar los avances logrados y analizar las dificultades existentes.

- Intercambio de experiencias y conocimientos de los y las agentes implicados/as mediante la realización de un trabajo compartido y de un mayor conocimiento de las actuaciones desarrolladas.

Se realizará un Informe de evaluación bienal y un Informe de evaluación final del periodo que abarca este I Plan Estratégico, poniendo especial atención a la evolución de los siguientes elementos:

- Los perfiles profesionales en consonancia con las actuaciones que se están desarrollando o que se tendrían que desarrollar.

- La formación necesaria del personal para lograr los resultados.

- La adecuación de la dotación de recursos humanos, técnicos y económicos con el trabajo a llevar a cabo.

- Procedimientos establecidos, así como su adecuación a la realidad, tiempos de resolución.

- Criterios de funcionamiento interno.