

INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PRESUPUESTO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA 2024

RESUMEN EJECUTIVO

APROBADO POR LA COMISIÓN DE IMPACTO DE
GÉNERO DE LOS PRESUPUESTOS EL DÍA 27 DE
OCTUBRE DE 2023



RESUMEN EJECUTIVO¹

Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2024

FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DEL INFORME

Los presupuestos son una herramienta fundamental para mejorar la igualdad de género en todas sus dimensiones. Las asignaciones presupuestarias son cruciales para lograr este objetivo pero, si no se diseñan cuidadosamente, pueden aumentar involuntariamente la desigualdad entre mujeres y hombres. Cuando se implementa de manera efectiva, la presupuestación con perspectiva de género puede garantizar que la toma de decisiones presupuestarias contribuya a un cambio transformador que traerá ganancias sociales y económicas.

La Junta de Andalucía implementa una estrategia de presupuesto y género que abarca de manera integral a toda su Administración y que se ancla en un sólido corpus normativo. Este avance normativo da comienzo con la publicación de la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas de la Comunidad Autónoma Andaluza. Mediante esta Ley, se impulsa la creación de la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos, y la publicación del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Posteriormente se publica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, modificada posteriormente por la Ley 9/2018, de 8 de octubre, que será la referencia normativa para guiar la integración de la igualdad de género en las políticas públicas andaluzas. El artículo 8 sobre enfoque de género en el presupuesto, refrendará lo establecido en la Ley 18/2003, y ampliará las obligaciones de la Junta de Andalucía con respecto a la integración de la igualdad de género en el Presupuesto andaluz.

La Orden de elaboración del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía establece anualmente los criterios de presupuestación y las instrucciones para la elaboración del presupuesto. Este año, la Orden de 25 de mayo de 2023, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2024, tiene en cuenta toda la normativa mencionada a la hora de definir los criterios y directrices para la confección del Presupuesto andaluz. Específicamente, en su artículo 5 se dictan las instrucciones dirigidas a las consejerías, agencias administrativas, agencias de régimen especial, agencias públicas empresariales, consorcios y entidades instrumentales, para la elaboración del Informe de Impacto de Género del Presupuesto.

Como novedad, la Orden para la elaboración del Presupuesto 2024 recoge por primera vez la clasificación de los programas en las diferentes secciones presupuestarias según su afectación de género. El Programa G+ es la metodología de presupuesto con perspectiva de género propia de la Administración andaluza. Esta tiene como objetivo clasificar los programas presupuestarios según una escala diseñada al efecto, la Escala G+, en función de su pertinencia y relevancia para contribuir a eliminar los obstáculos que impiden

¹ Síntesis del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2024, aprobado en la Comisión de Impacto de Género en los presupuestos el día 27 de octubre de 2023. Para una lectura completa del mismo, consultar:

<https://juntadeandalucia.es/sites/default/files/inline-files/2023/10/informe.pdf>

la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Asimismo permite realizar un análisis temporal de los créditos asociados a los programas presupuestarios y políticas más importantes desde la perspectiva de género.

Finalmente, el presente Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto 2024 de la Comunidad Autónoma de Andalucía, es emitido por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 2. a) relativo a sus funciones, contenido en el Decreto 20/2010, de 2 de febrero, por el que se regula la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Aplicación de la estrategia de presupuesto con perspectiva de género en la Junta de Andalucía 2022-2023

La estrategia andaluza de presupuesto con perspectiva de género persigue incorporar el enfoque de género en el ciclo presupuestario, implicando a todos los agentes que intervienen en el proceso presupuestario, decisores y gestores presupuestarios y equipos de planificación, a quienes informa sobre la necesidad de incluir la dimensión de género en el presupuesto y proporciona formación para utilizar las herramientas diseñadas para la elaboración de un presupuesto de gastos sensible a género. Con ello se consigue integrar la dimensión de género en todas las etapas del ciclo presupuestario, logrando permear a todas las áreas de la política pública autonómica sin restringirse a los ámbitos tradicionales de igualdad para las mujeres.

La aplicación de las distintas líneas de trabajo de la estrategia de presupuesto con perspectiva de género ha continuado avanzando en el período 2022-2023. Con el objetivo de reforzar la fase de identificación o diagnóstico de las políticas públicas dentro del ciclo presupuestario, la estrategia de presupuesto y género ha puesto en marcha una metodología de ponencias de trabajo en el seno de la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos, dirigida a mejorar los indicadores estadísticos sobre información socioeconómica de Andalucía en los que resulta necesario seguir avanzando. A lo largo del ejercicio 2022 se completaron los trabajos de las dos ponencias en los ámbitos de Empleo y Cultura. Y durante 2023, la Comisión ha identificado y aprobado la puesta en marcha de ponencias de trabajo en otras dos áreas socio-económicas en las que resulta imprescindible avanzar, la política de Digitalización y la Medioambiental. Dichos trabajos serán desarrollados previsiblemente durante el ejercicio 2024.

En el ámbito de las Auditorías de Presupuesto y Género y del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG) 2023, aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos el 19 de diciembre de 2022, se han llevado a cabo tres nuevas auditorías. Corresponden a tres programas calificados con la categoría máxima (G+) en la escala de presupuesto y género: el programa 61K-Coordinación de Fondos Europeos, gestionado por la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos; el programa 42F-Educación Compensatoria, de la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional; y el programa 14B-Administración de Justicia de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública. Los informes de auditoría correspondientes a los programas 42F-Educación Compensatoria y 14B-Administración de Justicia fueron presentados en la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos, el día 19 de septiembre de 2023. El del programa presupuestario 61K-Coordinación de Fondos Europeos se encuentra en fase final de revisión, a la fecha de elaboración del Informe de evaluación de impacto de género.

En 2023 se continúa trabajando en la formación y sensibilización en presupuesto y género del personal de la Administración de la Junta de Andalucía. De esta manera, el 23 de mayo de 2023 la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía aprobó el Plan de Formación en Presupuesto y Género 2023. Con respecto a la sensibilización, la mencionada Comisión, en su reunión de

9 de mayo de 2022, aprobó el Plan de Sensibilización en presupuesto con enfoque de género para las anualidades 2022-2026, dado el nivel de estabilidad alcanzado en la difusión y comunicación de la estrategia de presupuesto y género.

En cuanto a las acciones de sensibilización, la Conferencia Internacional de Economía y Presupuesto Público para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres fue celebrada en formato mixto (presencial y online), el 14 de diciembre de 2022, bajo el título “Nuevos retos y oportunidades para la igualdad de género en la era de la digitalización pos pandemia”. El encuentro permitió centrar el debate entre administraciones, organismos internacionales y diferentes agentes sobre las brechas de género en el acceso, uso, propiedad y diseño de las tecnologías digitales, lo que afecta a las oportunidades de las mujeres en el mercado laboral, incluyendo el emprendimiento y la innovación; y sobre en qué medida el presupuesto público con perspectiva de género puede mejorar la asignación de recursos y actuaciones para la corrección de estas desigualdades en el marco de las prioridades establecidas por la financiación europea. El evento contó con una participación de 145 personas (74,4% mujeres y 25,6% hombres).

Por otro lado, Andalucía participó en la séptima reunión de la Red de presupuesto y género de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), que tuvo lugar los días 14 y 15 de junio de 2023. El objetivo del encuentro fue presentar y debatir los últimos avances en este ámbito, y poner de manifiesto la necesidad de consolidar la práctica del presupuesto con perspectiva de género, en paralelo a la innovación en las herramientas de implementación y seguimiento.

La experiencia de presupuestación con perspectiva de género de Andalucía continuó siendo durante 2023 referencia para otras instituciones y organismos, como para la Administración de Jordania y ONU Mujeres. La Junta de Andalucía acogió durante los días 13 y 14 de junio de 2023 un Study Tour organizado por dicha Agencia, dirigido a que representantes del Departamento de Presupuesto General del Ministerio de Hacienda de Jordania conocieran la consolidada metodología de integración de género en el Presupuesto andaluz.

Por su parte, la experiencia de presupuesto y género de la Administración andaluza ha vuelto a ser incluida como práctica inspiradora en varias publicaciones de carácter internacional. La Unión Europea publicó el estudio “Prácticas presupuestarias con perspectiva de género: conceptos y evidencia”², en el que se describe el Programa G+ de la Junta de Andalucía. También se publicó una “Investigación sobre presupuesto con perspectiva de género en el gobierno de Victoria (Australia)”³, en la que la estrategia de presupuesto y género que desarrolla la Junta de Andalucía desde 2003 se presenta como ejemplo.

En definitiva, la práctica andaluza de presupuesto con perspectiva de género sigue siendo una referencia fundamental para numerosas iniciativas a nivel nacional e internacional.

Metodología del Informe

El Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto 2024 se elabora siguiendo el procedimiento estipulado en el artículo 35 del texto refundido de la Ley General de Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, y en el ya mencionado artículo 5 sobre el proceso de elaboración y tramitación del

² Bova, E. y Jerosh, J. (2022). Gender Budgeting Practices: Concepts & Evidence. Discussion Paper 165. June 2022. Publications Office of the European Union. https://commission.europa.eu/system/files/2022-06/dp165_en_gender_budgeting.pdf

³ Parlamento de Victoria (2022). Inquiry into Gender Responsive Budgeting. https://new.parliament.vic.gov.au/4a7cb4/contentassets/2a0e7ec5a2ef425e8b980f7c370bafbf/paec_59-13_inquiry_into_gender_responsive_budgeting.pdf

anteproyecto de Presupuesto y plazos, establecido en la Orden de 25 de mayo de 2023, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2024.

La Dirección General de Presupuestos desarrolla un importante trabajo de coordinación con las distintas consejerías representadas en la Comisión de Impacto de Género en el Presupuesto. Las consejerías reciben y revisan los informes elaborados por cada centro directivo o entidad instrumental, y los remiten al centro directivo coordinador en la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos. Los distintos capítulos del Informe presentan un resumen de los principales datos sobre la situación de la igualdad de género en Andalucía en ámbitos como el poder y la representación, el empleo, el sector empresarial, la educación o la cultura; seguido de un diagnóstico sobre ámbitos sociales y económicos en trece áreas de la realidad consideradas relevantes para la igualdad entre mujeres y hombres; un análisis de la presencia diferenciada de mujeres y hombres en los distintos colectivos del personal que trabaja al servicio de la Junta de Andalucía; una valoración cuantitativa y cualitativa del impacto de género de los recursos consignados en el Presupuesto 2024 de la Comunidad Autónoma de Andalucía; y una síntesis de la evaluación de impacto que conecta el diagnóstico de las principales brechas de género con las actuaciones y recursos previstos por los centros directivos en el marco de los programas presupuestarios más relevantes para la igualdad de género.

A continuación se presenta el resumen de los capítulos del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto 2024.

REALIDAD

El capítulo Realidad presenta una fotografía de situación de las brechas de género en la realidad andaluza, y el análisis de los indicadores de las principales áreas socioeconómicas⁴ de Andalucía relevantes desde el punto de vista de la igualdad entre mujeres y hombres y de la planificación de presupuesto público con perspectiva de género.

En conjunto, esta edición incluye un total de 164 indicadores estadísticos. Seguidamente se resume la información más significativa de la evolución hacia el logro de la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía.

En el área de **Población e inmigración**, se observa que la población había crecido un 0,8% en Andalucía a 1 de enero de 2023, en mayor medida que el año anterior (0,3%), siendo la Comunidad Autónoma que concentra mayor volumen de población, el 17,8% del total de España, con 8.577.627 personas (el 50,8% mujeres y el 49,2% hombres). La evolución de la población andaluza por edades se caracteriza por el aumento de las personas con edades más avanzadas y la disminución de las más jóvenes, es decir, continúa el ritmo de creciente envejecimiento. El aumento en el tramo de 65 o más años es más alto en hombres (21,6%) que en mujeres (18,9%), lo que indica un aumento de la esperanza de vida entre los primeros.

En el ámbito de **Poder y Representación**, la Comunidad Autónoma de Andalucía ha registrado una representación equilibrada de parlamentarias (55) y parlamentarios (54) en 2022, alcanzando así un 50,5% de presencia femenina. La evolución anual fue de un aumento de cinco mujeres parlamentarias, por un descenso de igual cuantía en los hombres (50 y 59 respectivamente en 2021). El análisis de la década

⁴ Los datos estadísticos han sido actualizados con la información disponible a fecha de 30 de abril de 2023, al objeto de facilitar a los centros directivos y a todos los actores implicados, la labor de construcción, revisión y análisis de los indicadores. Como consecuencia, se vuelven a incluir algunos indicadores ya publicados en el Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto 2023, cuya actualización no estaba disponible a la fecha mencionada.

muestra en 2012 una presencia de parlamentarias de un 47,7% frente a un 52,3% de parlamentarios, es decir, representación equilibrada en el Parlamento de Andalucía. En 2022 la situación ha cambiado hacia una distribución con mayor número de mujeres.

En el ámbito local, según datos de julio de 2022, los 785 municipios andaluces están regidos por 190 alcaldesas (el 24,2%) y 595 alcaldes (el 75,8%). En una década se ha producido un avance de 4,2 puntos porcentuales en cuanto a la participación femenina, dado que en 2012 el 20% de los municipios andaluces estaban gobernados por mujeres (154) y un 80% por hombres (617). Por su parte, en el año 2022, 7 de las 8 presidencias de diputaciones provinciales de Andalucía están ocupadas por hombres; la presidencia de la Diputación de Huelva es la única encabezada por una mujer.

Durante 2022, la presencia de mujeres y hombres en los órganos ejecutivos de los partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales en Andalucía ha experimentado un ligero avance hacia el equilibrio. Si en 2021 el 37,2% de los puestos ejecutivos de las citadas organizaciones fueron ocupados por mujeres (143) y el 62,8% por hombres (241), en 2022 lo han sido por mujeres el 38,9% (102) y el 61,1%, por hombres (160). No obstante, los resultados de 2022 son menos favorables que los alcanzados hace una década, pues en 2012 la presencia femenina era del 40,6% y la masculina del 59,4%.

La composición del personal del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía no se encuentra dentro de los márgenes de equilibrio. En 2023, de las 87 personas que lo componen, un 32,2% son mujeres (28) y un 67,8% hombres (59), aunque en 2012 la proporción de mujeres era del 29,8% de mujeres y 70,2% de hombres, habiéndose incrementado la proporción de mujeres en 2,4 puntos porcentuales en la década.

La situación de las mujeres que ocupan cátedras de universidad en Andalucía mejora lentamente. En el curso 2021/2022 de las 2.656 cátedras, las mujeres ocupan el 24,7% (657) mientras que los hombres ocupan el 75,3% (1.999 hombres). Ello supone que la proporción de mujeres catedráticas de universidad se ha incrementado en 6,3 puntos porcentuales respecto al curso 2011/2012, cuando alcanzaban el 18,4%.

Analizando los órganos unipersonales de gobierno de las universidades andaluzas, en 2023 el 45,4% de sus integrantes son mujeres (59) y el 54,6%, hombres (71), por lo que la presencia de las primeras se ha incrementado entre el año 2013 y 2023 en 4,8 puntos porcentuales, ya que la distribución era al principio del periodo de un 40,6% de mujeres y 59,4% de hombres. No obstante, estos datos suponen un retroceso respecto al año 2021, cuando la presencia femenina fue del 48,8% (62 mujeres y 65 hombres).

Entre los puestos directivos de los medios de comunicación, en 2022, había un 28,7% de mujeres (52) y un 71,3% hombres (129), lo que supone un leve incremento hacia el equilibrio de 1,8 puntos porcentuales con respecto a 2021 (26,9% mujeres y 73,1% hombres) y una mejora a lo largo de la década, ya que las mujeres representaban el 24,9% del total en 2012.

En el ámbito de **Educación**, la evolución de la oferta de servicios educativos está favoreciendo la conciliación personal, laboral y familiar de mujeres y hombres en Andalucía. Destacan por su relevancia para ello los servicios complementarios de aula matinal, comedor escolar y actividades extraescolares, ofrecidos por los centros de enseñanza acogidos al Plan de apertura de los centros educativos en horarios ampliados. En el curso 2022/2023, los centros acogidos al mencionado Plan que presentan uno o más de estos servicios son 2.286. Aunque la comparación en números absolutos con el curso 2012/2013 arroja un decremento en 99 centros, se aprecian diferencias según el servicio ofertado, como el aumento de centros que ofrecen el servicio de comedor (de un 61,3% en el curso 2012/2013, a un 67,4% en el curso 2022/2023) y de centros que ofrecen aula matinal (un 70,8% lo ofrecían en el curso 2012/2013 y un 74,2% diez cursos más tarde).

En cuanto al alumnado de primer ciclo de Educación Infantil, en el curso 2021/2022 en Andalucía, el número de estudiantes matriculados fue de 102.811, un 14,4% más que en el curso 2020/2021, que

presentó 89.850 alumnos y alumnas. Este incremento ha supuesto volver a cifras de matriculación cercanas a las encontradas en el curso 2019/2020 (105.067 personas). Respecto al segundo ciclo de Educación Infantil (de 3 a 5 años) los datos muestran que en los cursos 2011/2012 y 2021/2022 se mantiene una tasa de escolarización en todos los tramos de edad cercana al 100% de la población.

También se observan mejoras en las tasas de idoneidad, ya que se va acortando la brecha existente, aunque sin llegar a romper la tendencia de años anteriores. Concretamente, las diferencias en resultados académicos entre alumnos y alumnas pasan de 2,5 puntos porcentuales a los ocho años, a 9,8 puntos a los quince años, en ambos casos a favor de las alumnas durante el curso 2009/2010, y se acortan a 2,2 puntos a los ocho años y a 9,2 puntos a los 15 años, en el curso 2019/2020.

En el área del **Empleo**, en Andalucía la tasa media de empleo masculina (52,5%) es superior a la femenina (39,5%) en 2022, si bien se observan diferencias significativas según edad, tipo de hogar, nivel educativo, nacionalidad o discapacidad. Si se cruza el sexo con la variable edad, se observa que entre las mujeres, la tasa de empleo más alta se da entre los 30 y 44 años (67,3%), y que la brecha de género más intensa, siempre con mayor tasa de empleo entre los hombres, se produce en el tramo de edad de entre 45 y 54 años, con 20,9 puntos de diferencia. Para todas las edades, esta brecha aumenta con respecto a 2012.

En cuanto al desempleo, la tasa femenina en 2022 en Andalucía se sitúa en el 22,6% y la masculina en el 15,9%. En el periodo 2012-2022, la brecha de género en la tasa de desempleo ha aumentado 4,6 puntos, si bien en ambos sexos esta tasa es bastante menor al final del periodo. Por su parte, en el periodo 2014-2022, ha disminuido considerablemente en Andalucía la población joven (entre 16 y 34 años) que ni trabaja ni se encuentra estudiando: baja 11,9 puntos entre los hombres y 13,2 entre las mujeres, observándose mayor proporción de mujeres jóvenes en esta situación (18,9% mujeres y 16,3% hombres).

El subempleo se cifra en Andalucía en un 13,5% de las mujeres ocupadas, y en un 6,9% de los hombres. Es más alto entre la población joven, especialmente entre las mujeres, con una tasa del 21,1% frente a la masculina del 12,9%. Por otra parte, aunque mayor siempre para las mujeres, es menor en niveles educativos altos: en educación básica la tasa es del 18,5% y del 9,7% para las que tienen estudios superiores, frente a porcentajes, para esos mismos niveles educativos, de 7,6% y 5,6% en hombres. En cuanto al subempleo por tipo de hogar, en Andalucía en 2022, la tasa más elevada es la registrada por mujeres que viven en hogares monomarentales (15,8%).

Uno de los indicadores básicos de la segregación ocupacional es el porcentaje de mujeres en puestos directivos, ya que muestra la magnitud de la discriminación vertical o techo de cristal⁵ que enfrentan las mujeres en el mercado de trabajo. En 2022, las mujeres representan el 36,1% del personal directivo en el sector servicios en Andalucía y el 38,7% en España. El avance en la última década ha sido escaso, con un incremento de 2,7 puntos porcentuales en Andalucía. Por su parte, un 47,8% de quienes se desempeñan en ocupaciones que requieren alta y media cualificación son mujeres. En el autoempleo, pese a estar disminuyendo la distancia entre mujeres y hombres, éstas solo representaban el 34,7% de quienes se encuentran afiliados al RETA en 2022, y son solo el 31,9% del total de las personas empleadoras.

Especialmente significativa es la brecha de género de las personas ocupadas a tiempo parcial por cuidado a personas dependientes; en 2022 el 10,5% de las mujeres ocupadas a tiempo parcial lo eran por este motivo frente a solo un 1,1% de hombres. En cuanto a las personas inactivas por responsabilidades de cuidado, en Andalucía en 2022 nueve de cada diez eran mujeres. Y en un análisis intrasexo, este motivo de

⁵ Barreras de discriminación invisibles que impiden a las mujeres llegar a puestos de responsabilidad y toma de decisiones independientemente de su formación o méritos.

inactividad afectó al 6,6% de las mujeres inactivas frente a solo un 1% de hombres en esa situación. Estos datos ilustran la sobrecarga de trabajo de cuidado de las mujeres.

Considerando el tipo de pensiones más habituales, mientras que los hombres son mayoría entre quienes reciben pensiones por jubilación e incapacidad permanente, las mujeres lo son en las de viudedad. En 2022 en Andalucía, las pensiones más numerosas, las de jubilación, son percibidas por un 61% de hombres, y las de viudedad, por un 91,2% de mujeres frente a un 8,8% de hombres.

En el área de **Tributos**, en el impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF), el número de declaraciones presentadas en 2022 en la Comunidad Autónoma de Andalucía correspondiente a la campaña de IRPF 2021, que ascendió a 3.916.659, presenta equilibrio por sexo, el 54,9% pertenecieron a personas físicas declarantes sujetos pasivos hombres (2.151.600 declaraciones) y el 45,1% a mujeres (1.765.059 declaraciones). En otras modalidades, se pierde el equilibrio, en las modalidades conjunta casado y conjunta monoparental (un 18,67% del total de declaraciones), el porcentaje de sujetos pasivos mujeres como primeras declarantes fue de 14,8% y de 74,4%, respectivamente.

En el ámbito de **Empresas**, la constitución de sociedades laborales en Andalucía ha ido descendiendo de forma progresiva en los últimos diez años. No obstante, la Comunidad Autónoma andaluza en el año 2022 es la cuarta comunidad en número de sociedades laborales de nueva creación, de manera que de un total de 211 sociedades laborales registradas a nivel nacional, 14 son andaluzas. La representación de las mujeres en las nuevas sociedades laborales registradas en 2022 se mantiene fuera de los márgenes de equilibrio: de las 410 personas socias capitalistas y trabajadoras de las que se cuenta con datos desagregados por sexo, solo el 34,9% son mujeres.

Por otra parte, la **Economía social** en Andalucía es un sector referente, siendo la Comunidad Autónoma que más empresas de economía social crea y más empleo genera. En España en 2022, casi una de cada tres cooperativas de nueva constitución es andaluza, suponiendo el 29,3% con respecto al total nacional. En 2022 se constituyeron 456 nuevas sociedades cooperativas integradas por 1.546 personas, lo que supone un aumento de empleos del 67% en comparación con el año 2012. La distribución por sexo en éstas es equilibrada, con un 40,7% de mujeres (629) y un 59,3% de hombres (917). En comparación con 2012 se ha producido un incremento de 2,8 puntos porcentuales en la proporción de participación femenina en las cooperativas de nueva constitución.

En cuanto a las **Universidades**, el examen de la composición por sexo del alumnado universitario matriculado en estudios de Grado en las universidades andaluzas en el curso académico 2021/2022, muestra que de un total de 203.707, es mayor el número de mujeres matriculadas (56,5%) que de hombres (43,5%), presentando una distribución dentro de los márgenes de equilibrio. Sin embargo, por ramas de conocimiento, en Ciencias el número de mujeres es el más bajo alcanzando 8.595 (7,5% del total femenino). En la década, la brecha de género se ha reducido tan solo en 1,9 puntos porcentuales, manteniéndose una distribución por sexo desequilibrada. La rama de Ciencias Sociales y Jurídicas es la que muestra la mayor matriculación de mujeres, alcanzando la cifra de 59.889 (52,1% sobre el total de mujeres) y también de hombres (36.951; 41,7% del total de estos). En el resto de ramas, se observa mayoría masculina, fuera de los márgenes de equilibrio, en Ingeniería y Arquitectura, y femenina, en Artes y Humanidades y Ciencias de la Salud.

En el ámbito **TIC**, en 2022 en Andalucía, se observa equilibrio en el uso de internet en los últimos doce meses, con un total de 5.996.999 personas de las cuales 50,2% son mujeres y 49,8% hombres. Esto supone un incremento del 38,9% en comparación con las personas que utilizaron este servicio en 2012. Por otra parte, durante 2022 se mantiene en Andalucía un porcentaje elevado de uso generalizado de esta Red para

relacionarse con las administraciones y los servicios públicos, que se produce prácticamente en igualdad (el uso femenino es del 83,6% y el masculino del 83,3%).

En el área de la **Salud**, la esperanza de vida al nacer es un indicador clave para caracterizar las condiciones de vida, de salud, de educación y de otras dimensiones sociales y económicas de la población. En Andalucía en 2021 fue de 78,8 años para los hombres y de 84,2 para las mujeres, con una diferencia de 5,4 años entre ambos sexos. Esta diferencia a favor de las mujeres se mantiene en la esperanza de vida a los 65, que en Andalucía en 2021 es de 21,6 años para ellas y de 18 para ellos (diferencia de 3,6 años).

La mortalidad prematura sensible a la prevención y atención sanitaria muestra la mortalidad anticipada por problemas de salud que podrían ser potencialmente evitables. En 2021, se produjeron en Andalucía 9.167 defunciones prematuras por causas sensibles a la prevención (76% en hombres y 24% en mujeres) y 5.610 por causas sensibles a la atención sanitaria (56% en hombres y 44% en mujeres). Las menores tasas de mortalidad potencialmente evitable en las mujeres que en los hombres pueden estar relacionadas en parte con la adopción de estilos de vida más saludables, incluyendo el autocuidado; de hecho la diferencia entre sexos es mayor en la mortalidad sensible a la prevención que en la sensible a la atención sanitaria.

Las enfermedades de salud mental en pacientes diagnosticados cuentan con un importante sesgo de género. En 2022, los trastornos de ansiedad y del ánimo son el mayor número de trastornos relacionados con la salud mental atendidos en consulta (1.500.820 en términos absolutos), suponiendo 306.054 personas más con relación a 2015. De total, el 69% corresponde a mujeres, frente al 31% de hombres. Prácticamente en todos los grupos etarios, el número de mujeres que los padecen dobla al de los hombres, llegando incluso a triplicarlo en el caso de las mujeres de 65 y más años.

En cuanto a la mortalidad por suicidio, en España en 2021 se produjeron un total de 4.003 defunciones por esta causa, de las cuales, el 21,2% tuvieron lugar en Andalucía (849), correspondiendo un 77,9% a hombres (661) y un 22,1% a mujeres (188). La tasa estandarizada de mortalidad por suicidio en Andalucía en 2021 por 100.000 personas fue de 16,2 en los hombres y de 4,2 en las mujeres, con una razón de tasas entre sexos de 3,9.

En el área del **Bienestar social, conciliación, dependencia y violencia de género** es relevante el dato sobre personas cuidadoras no profesionales que atienden a las personas en situación de dependencia. Este indicador confirma de nuevo la desigualdad entre mujeres y hombres en materia de tareas de cuidado, realizadas mayoritariamente por mujeres. En 2022 el número de personas cuidadoras no profesionales en Andalucía es de 78.251, de quienes 12.995 son hombres y 65.256 mujeres.

En relación a los servicios y prestaciones económicas concedidas a las personas en situación de dependencia en Andalucía, a 30 de junio de 2022, son 370.165 las personas beneficiarias, de las cuales el 63,2% son mujeres y el 36,8% hombres. Esta feminización se mantiene con respecto a años anteriores.

En el ámbito de la **Violencia de género**, en Andalucía se registraron un total de 32.745 mujeres víctimas de violencia de género en el año 2021, cifra que supone el 20,6% del total de mujeres víctimas de violencia de género en España, donde se registraron un total de 159.352. Por su parte, en la Comunidad Autónoma de Andalucía se contabilizó un total de 33.956 denuncias por violencia de género, es decir, hubo 40,1 denuncias por cada 10.000 habitantes y 79 denuncias por cada 10.000 mujeres.

En el año 2022, las víctimas mortales por violencia de género en Andalucía aumentan respecto al año anterior, alcanzando la cifra de 11 (9 en 2021), lo que supone el 22,5% del total de víctimas mortales por violencia de género a nivel nacional (49). Desde 2004, año en que se registraron 19 mujeres asesinadas en

Andalucía y 72 en España, la situación ha evolucionado de manera desigual aunque ha ido tendiendo hacia el descenso.

Las actuales prestaciones personales e intransferibles para cuidados por nacimiento y cuidado de menores, concedidas en 2022, se mantienen similares en volumen a las del año anterior, tanto para las otorgadas al primer progenitor (habitualmente madre) como al segundo progenitor (normalmente padre). Las concedidas a los padres siguen superando en número a las concedidas a las madres. Hace una década, en 2012, eran las prestaciones de maternidad las que superaban numéricamente a las de paternidad, aunque la modificación de estas prestaciones hace que no sean plenamente comparables.

En el sector de **Agricultura, Pesca, Ganadería y Silvicultura** en 2022, había 241,9 miles de personas empleadas en Andalucía, según los datos de la Encuesta de Población Activa del INE. De esa cifra, el 75,7% eran hombres (183,1 mil), por lo que en la década ha aumentado la brecha de género (26,6% mujeres y 73,4% hombres en 2012). En todas las categorías profesionales se observa una distribución por sexo fuera de los márgenes de equilibrio. La mayor masculinización se produce en la categoría de personas asalariadas (76,9% de hombres); le siguen las categorías de personas empleadoras, empresarias sin asalariadas o personas trabajadoras independientes, en la que los hombres alcanzan el 72,3%. Finalmente, entre las personas miembros de cooperativa, ayuda familiar y otra situación, los hombres adquieren una representación del 69,6%.

En cuanto el **Ámbito Medioambiental** en Andalucía, el Ecobarómetro analiza la percepción de la ciudadanía sobre la situación ambiental. Su edición de 2022 muestra que el grado de preocupación por el medio ambiente es mayor en las mujeres (83,3%) que en los hombres (76,2%) y dicha preocupación se incrementa conforme lo hace el nivel educativo y la cualificación de la población. El 73,4% de las mujeres no cree que se ha exagerado la crisis ecológica, frente al 67,1% de los hombres. Por su parte, más del 80% tanto de mujeres (86,2%) como de hombres (81,6%) piensa que es importante intervenir frente al cambio climático.

En el sector del **Turismo**, la distribución por sexo del total de turistas que visitan Andalucía en 2021 muestra una situación cercana a la paridad, con una proporción ligeramente superior de mujeres (51,1% mujeres y 48,9% hombres). Los datos del empleo en el sector turístico proporcionados por el Sistema de Análisis y Estadística del Turismo de Andalucía (SAETA), cifran en 355.800 las personas ocupadas en el sector turístico en Andalucía en 2021, de las que un 45,4% son mujeres (161.400) y un 54,6% hombres (194.400). Esta situación mejora la distribución encontrada en 2011 (42,2% mujeres y 57,8% hombres). La mayor masculinización por rama de actividad se encuentra en las ramas de transporte y otras actividades turísticas (14,4% y 19,3% de ocupación respectivamente) en comparación con las mujeres (3,3% y 14,6%).

En el ámbito del **Sector Comercial**, en Andalucía, en 2022 la cifra de personas ocupadas asciende a 477.014. En relación con 2012, se puede apreciar un destacable incremento, del 6,2%, es decir, 27.982 personas ocupadas más. La situación profesional de personas asalariadas es la que cuenta con mayor peso en este sector, alcanzando en 2022 el 76,3%, con una mayor proporción de mujeres en esta situación, 53,1%, frente al 46,9% de hombres. En cuanto a las fórmulas de empleo por cuenta propia, las personas empleadoras suponen en 2022 el 6,7% del total del empleo en el sector comercial, y son en su mayoría hombres, el 57,6%.

En el ámbito de la **Cultura**, se observa que persisten desigualdades entre hombres y mujeres en casi todos los sectores. En cuanto al empleo cultural, la proporción entre mujeres y hombres empleados se ha mantenido estable a lo largo de la década (2010-2020), con valores próximos al 60% de hombres y al 40%

de mujeres. Por sectores, solo hay mayoría de mujeres en educación cultural (63,7%) y patrimonio cultural, archivos y bibliotecas (58,7%). La mayor masculinización se observa en artes escénicas, artes visuales y arquitectura, donde las mujeres representan porcentajes del 33,8%, 25,9% y 24,2% respectivamente.

Con respecto a la autoría de las obras, en el año 2021, las personas que solicitaron dicha inscripción ascendieron a un total de 6.331, de las cuales el 36,5% (2.313) fueron mujeres y el 63,5%, hombres (4.018). Durante la última década (2011-2021), se observa un incremento de 6,3 puntos porcentuales en las autorías femeninas.

Por su parte, en cuanto al gasto medio de los hogares en bienes y servicios culturales, hay diferencias en el gasto dependiendo de si la persona sustentadora de la familia es hombre o mujer, siendo el gasto cultural más elevado cuando se trata de un hombre. En hogares sustentados por mujeres, el gasto medio en 2011 fue de 570,5 euros y 438,5 euros en 2021. Cuando quien sustenta es un hombre, el gasto medio es de 779,3 euros en 2011 y de 542,8 euros en 2021. Por tanto la diferencia de gasto cultural fue de 209 euros en 2011 descendiendo hasta los 104 euros en 2021.

En cuanto al indicador sobre exposiciones temporales que tiene en cuenta las exposiciones individuales del Centro Andaluz de Arte Contemporáneo (CAAC) de Sevilla, el Centro de Creación Contemporánea de Andalucía de Córdoba (C3A), el Centro Andaluz de Fotografía y la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales-INICIARTE, muestra que las autorías de las exposiciones están dentro de los márgenes de equilibrio de género, con un 55,3% de autoría masculina y un 44,7% femenina, en 2021.

Finalmente, el área de **Deporte** evidencia un desequilibrio en las licencias deportivas federadas en Andalucía, puesto que un 81,9% son licencias masculinas y un 18,1% femeninas en 2021. Así mismo, la composición por sexo de los deportistas de rendimiento revela una mayoritaria representación masculina. En su conjunto, de las dos relaciones de rendimiento de Andalucía, contabilizando a deportistas, personas técnicas-entrenadoras y personas juezas-árbitras, hay un 38,2% de mujeres y un 61,8% de hombres en el año 2021. Con respecto al año 2020, la participación femenina (39%) desciende levemente.

REPRESENTACIÓN

El capítulo de Representación analiza la presencia por sexo del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, del Sistema Educativo Público Andaluz, del Servicio Andaluz de Salud, del personal no judicial de la Administración de Justicia y del personal de las entidades instrumentales del sector público andaluz no sujeto al VI Convenio de personal laboral de la Junta de Andalucía. Este análisis es relevante porque, aunque la administración pública andaluza se caracteriza por utilizar sistemas de acceso, promoción y selección basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, como en cualquier otro ámbito social, siguen reproduciéndose roles y estereotipos de género, lo que genera sesgos y brechas en la presencia del personal según sexo.

En esta edición se estudia de manera exhaustiva y desde una perspectiva evolutiva al colectivo de personal de las entidades instrumentales y consorcios del sector público andaluz no sometido al VI Convenio de personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía. Se trata de la primera vez que se analiza en profundidad este colectivo, teniendo en consideración la evolución de la representación entre 2017 y 2023, así como las características de las retribuciones obtenidas durante 2022.

Personal de la Administración General de la Junta de Andalucía

En febrero de 2023, el conjunto del personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía (IPRHM⁶=1,28) sigue feminizándose, ampliándose el desequilibrio respecto a enero del año anterior (IPRHM=1,27). El personal alto cargo mantiene una representación equilibrada (IPRHM=0,85), en septiembre de 2023, aunque se acentúa la presencia masculina del año anterior (IPRHM=0,90). Por su parte, el personal funcionario mantiene el equilibrio representativo de 2022 (IPRHM=1,13), y el personal laboral aumenta la sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,42) del año anterior (IPRHM=1,40). La temporalidad es una característica muy relevante a la hora de estudiar la calidad del empleo público y en la que se observan brechas de género. A febrero de 2023, la temporalidad se sitúa en 0,9 puntos más que en el mes de enero de 2022, afectando casi a una cuarta parte del personal (24,5%). También es más acusada entre las mujeres (29%) que entre los hombres (16,7%), aumentándose la brecha de género hasta 12,3 puntos, 1,6 puntos más que en 2022. La temporalidad se eleva especialmente entre el personal laboral, alcanzando al 40,1% de las mujeres y al 28,1% de los hombres de este colectivo.

En la Administración andaluza se observa la permanencia de una segregación horizontal por ámbitos sectoriales y en 2023 hay Consejerías con una amplia sobrerrepresentación femenina como es el caso de las Consejerías de Desarrollo Educativo y Formación Profesional (IPRHM=1,57); Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad (IPRHM=1,48); Salud y Consumo (IPRHM=1,27); Economía, Hacienda y Fondos Europeos (IPRHM=1,24); o Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo y Justicia, Administración Local y Función Pública (ambas con IPRHM=1,23). Por el contrario, la Consejería de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul (IPRHM=0,71) o la Consejería de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural (IPRHM=0,79), continúan con una presencia de hombres mayoritaria y no alcanzan representaciones equilibradas.

Por grupos y niveles, la presencia de mujeres y hombres es prácticamente paritaria en el subgrupo A1 (IPRHM=0,99), que comprende los puestos de mayor nivel, de mayor responsabilidad y remuneración, y donde se requieren mayores méritos formativos. No obstante, se produce una segregación vertical con el aumento progresivo de la presencia de mujeres a medida que se desciende de subgrupo, mostrando mayor desequilibrio, especialmente en el grupo E (IPRHM=1,64). Así mismo, la presencia de mujeres y hombres en los niveles 27-30 de la carrera administrativa se mantiene dentro del equilibrio (IPRHM=0,94), pero alejada de la representación del conjunto del personal funcionario (IPRHM=1,13).

Personal del Sistema Público Educativo Andaluz

A 1 de enero de 2023 se agudiza la feminización del profesorado (IPRHM=1,32) con relación al año anterior (IPRHM=1,31). La mayor presencia de mujeres se produce en los centros públicos (IPRHM=1,32), donde representan el 65% del total del profesorado; mientras que, en los concertados, se mantiene el desequilibrio de 2022 (IPRHM=1,31). Como el año precedente, solo la Educación Secundaria, las Enseñanzas de Régimen Especial y la Formación del Profesorado mantienen representaciones equilibradas, mientras que en el resto de niveles y tipo de enseñanzas las mujeres son ampliamente mayoritarias, especialmente en la Educación Especial (IPRHM=1,75), la Educación Compensatoria (IPRHM=1,64) y la Educación Infantil y Primaria (IPRHM=1,53). No obstante, se mantiene la

⁶ El índice responde a la fórmula $IPRHM = [(M-H)/(M+H)] + 1$, donde M es el número total de mujeres y H el número total de hombres. La paridad se corresponde con un valor del IPRHM igual a 1, mientras que un 60% de hombres tendría por resultado un valor de 0,80 y un 60% de mujeres, un valor de 1,20. Los valores del índice entre 0 y 0,80 corresponden a una situación de desequilibrio por mayoría de hombres; entre 0,80 y 1, de mayoría de hombres pero dentro de los límites de representación equilibrada; entre 1 y 1,20, reflejarían una mayoría de mujeres pero dentro del equilibrio; y por último, valores entre 1,20 y 2, representan desequilibrio por mayoría de mujeres.

sobrerrepresentación masculina en la Inspección Educativa (IPRHM=0,72) que es el colectivo con las mayores responsabilidades y las retribuciones más elevadas. La presencia mayoritaria de mujeres entre el profesorado se mantendrá en el tiempo o incluso se volverá más pronunciada, ya que la brecha de género entre el profesorado más joven se acentúa.

En el conjunto del Sistema Educativo Público de Andalucía la temporalidad alcanza al 23,2% del personal docente (23,3% en 2022), siendo 3,1 puntos más elevada entre los hombres (25,2%) que entre las mujeres (22,1%).

A 1 de enero de 2023 se consolida la progresiva incorporación de mujeres en los equipos directivos y en los puestos de dirección del Sistema Educativo Público Andaluz de los últimos años. La presencia de mujeres (IPRHM=1,17) se amplía, por tanto, con relación al año anterior (IPRHM=1,15), aunque sigue siendo menor que en el conjunto del sistema (IPRHM=1,32). Este incremento se produce en los centros de titularidad pública (IPRHM=1,17) respecto a 2022 (IPRHM=1,15); mientras que en la educación concertada (IPRHM=1,08) se reduce la presencia relativa de mujeres en equipos directivos (IPRHM= 1,09 en 2022).

Personal del Servicio Andaluz de Salud (SAS)

El personal estatutario del SAS amplía, a 1 de enero de 2023, la sobrerrepresentación de mujeres (IPRHM=1,40) del año anterior (IPRHM=1,39), siendo el colectivo más feminizado de la Administración andaluza, aunque en una proporción menor a la media europea. La presencia de mujeres es ampliamente mayoritaria entre el personal de 35 a 54 años (IPRHM=1,45). La sobrerrepresentación de mujeres se produce en todos los grupos profesionales, salvo en el subgrupo A1, donde se observa un equilibrio representativo (IPRHM=1,11) y donde los médicos y las médicas son el colectivo más numeroso (64,3%) con una representación (IPRHM=1,10) que marca los valores del conjunto.

En 2023 se agudiza la brecha de género según los niveles de la carrera administrativa, ya que aumenta la presencia de mujeres en los niveles inferiores y la de los hombres en los niveles superiores. Así, mientras que en enero de 2023 las mujeres representan el 75,3% del personal hasta el nivel 22 (IPRHM=1,51), su presencia se reduce hasta el 53% en los niveles del 23 al 29 (IPRHM=1,04), que son los que cuentan con un mayor equilibrio. No obstante, en los niveles superiores (del 27 al 29) se produce una mayor segregación vertical, ya que las mujeres solo representan el 33,2% (IPRH=0,66) aumentando en 2023 la sobrerrepresentación masculina del año precedente (IPRHM=0,69).

Los puestos básicos son los más numerosos de la plantilla al representar el 89,6% del total, y son el colectivo más feminizado (IPRHM=1,42) ya que incluyen colectivos caracterizados por una amplia sobrerrepresentación femenina como el personal de enfermería (IPRHM=1,54) y el personal de cuidados auxiliares de enfermería (IPRHM=1,86). La presencia de mujeres en los puestos en formación (IPRHM=1,33) es más pronunciada que en 2022 (IPRHM=1,32), debido al aumento de la presencia de mujeres entre el personal MIR (IPRHM=1,29). Los cargos intermedios alcanzan una representación paritaria (IPRHM=1), muy similar a la del año anterior (IPRHM=0,99); y aumenta también ligeramente la presencia de mujeres entre los puestos directivos (IPRHM=0,88) con relación a 2022 (IPRHM=0,87).

Personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia

En febrero de 2023 se mantiene la progresiva feminización del personal no judicial de los últimos años, ya que se acentúa la sobrerrepresentación de mujeres (IPRHM=1,36) del año anterior (IPRHM=1,35). El personal funcionario de carrera, que es mayoritario al representar el 84,7% del total, amplía la feminización (IPRHM=1,32) del año precedente (IPRHM=1,31). No obstante, la sobrerrepresentación femenina es aún más significativa entre el personal funcionario interino (IPRHM=1,54) y el personal de

refuerzo (IPRHM=1,59). En 2023 la temporalidad afecta al 15,3% del conjunto del personal no judicial, con una brecha de género de 6,9 puntos (frente al 6,7 puntos del año anterior), ya que incide en el 17,5% de las mujeres frente al 10,6% de los hombres.

Los Cuerpos Generales de la Administración de Justicia constituyen el 97,8% del total del personal no judicial, por lo que su feminización (IPRHM=1,36) condiciona la representación del conjunto. En el Cuerpo de Forenses también existe una mayor presencia femenina (IPRHM=1,22), aunque con un desequilibrio menos pronunciado que el año anterior (IPRHM=1,24) y que en el conjunto del personal no judicial. Entre los cargos directivos de este cuerpo especial existe una representación próxima a la paridad (IPRHM=0,97) con mayor presencia de mujeres que el año precedente (IPRHM=0,91).

Personal de las entidades instrumentales del Sector público andaluz no sometido al VI Convenio de personal laboral de la Junta de Andalucía

A 1 de enero de 2023, la representación del conjunto de las entidades instrumentales y los consorcios del sector público andaluz está en los márgenes de la representación equilibrada (IPRHM=0,95), algo más alejada de la paridad que la comparable de 2017 (IPRHM=0,91). En el período aumenta la presencia relativa de mujeres entre el personal de las agencias públicas empresariales (IPRHM=0,74) con relación a 2017 (IPRHM=0,69). Por otro lado, ni las sociedades mercantiles (IPRHM=0,72), con plantillas altamente masculinizadas, ni las fundaciones (IPRHM=1,41), ni las agencias de régimen especial (IPRHM=1,22), caracterizadas por una sobrerrepresentación femenina, han avanzado significativamente en el período hacia representaciones más equilibradas (IPRHM=0,71, 1,39 y 1,21 en 2017 respectivamente). Los consorcios por su parte mantienen en 2023 (IPRHM=0,93) el equilibrio representativo que ya se observaba en 2017 (IPRHM=0,90).

En el período destaca la mayor presencia de mujeres entre el personal de los mandos intermedios (IPRHM=0,97) con relación a 2017 (IPRHM=0,80); mientras que en 2023 (IPRHM=0,52) se acentúa la masculinización del personal de los equipos directivos no alto cargo de 2017 (IPRHM=0,62). Entre el personal de los órganos de gobierno (IPRHM=0,65) disminuye ligeramente la sobrerrepresentación masculina de 2017 (IPRHM=0,64); mientras que entre los máximos cargos directivos (IPRHM=0,53) se reduce el amplio desequilibrio de 2017 (IPRHM=0,48).

La temporalidad ha aumentado 5,4 puntos durante el período, ya que en 2017 afectaba al 24,2% del total del personal de las entidades instrumentales y consorcios y en 2023, al 29,6%. En ambos años la temporalidad es más acusada entre las mujeres que entre los hombres, ampliándose también la brecha en el período.

La brecha salarial de género del conjunto de las entidades instrumentales y consorcios del sector público andaluz asciende en 2022 al 8,3%. Existen, no obstante, notables diferencias según el tipo de entidad y las características de su representación. Las entidades más masculinizadas como las sociedades mercantiles (IPRHM=0,72) y las agencias públicas empresariales (IPRHM=0,74), tienen una diferencia retributiva por sexo menos acusada (1,4% y 1,8% respectivamente) que las entidades con mayor presencia femenina. Así, las agencias de régimen especial (IPRHM=1,22) aumentan la diferencia retributiva hasta el 5,6%; mientras que los consorcios (IPRHM=0,93) y las fundaciones (IPRHM=1,41) presentan brechas salariales más amplias, con un 12,3% y un 13,6% respectivamente.

La puesta en marcha de planes de igualdad se está extendiendo entre las entidades instrumentales y consorcios del sector público andaluz, ya que en 2023 el 42,4% del conjunto de entidades disponían de un plan vigente.

RECURSOS-RESULTADOS

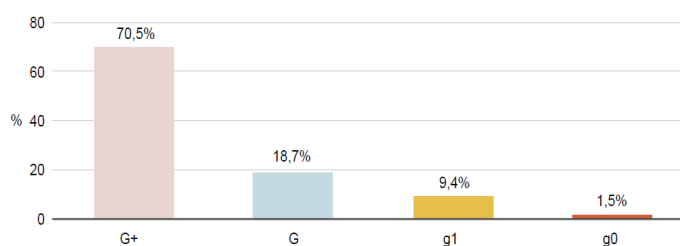
El presupuesto consolidado de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2024 asciende a 46.753,2 millones de euros, lo que representa un incremento de un 2,5% con respecto al presupuesto anterior.

El presupuesto público es una herramienta transversal clave de la acción de un gobierno por su capacidad para distribuir de forma efectiva los recursos públicos a todos los órganos y entidades, su capacidad para ordenar las prioridades de un gobierno, así como para favorecer la reflexión anual sobre los objetivos políticos más necesarios. La integración de la perspectiva de género en el presupuesto público hace posible además que este principio se sitúe en el centro de la planificación de las acciones de política pública así como de los gastos e ingresos, garantizando recursos presupuestarios en las acciones específicas de reducción y cierre de las brechas entre mujeres y hombres.

La Escala G+ ordena y agrupa los programas presupuestarios, en primer lugar, según su pertinencia de género, es decir, si afectan o no a personas. Los programas que afectan a personas se analizan a su vez según su relevancia de género, establecida a partir de los siguientes criterios: 1) poder transformador de género, en función de si el programa tiene competencias para actuar, y si es relevante en relación a la igualdad entre mujeres y hombres; 2) capacidad de impacto, es decir, el número de personas que se ven afectadas por el programa; 3) relevancia funcional, en cuanto que el programa tiene competencias para actuar como “palanca de cambio” en igualdad de género; y finalmente, 4) si tiene efectos sobre la gestión del personal de los centros de trabajo de la Junta de Andalucía. Como resultado de la ponderación de estos criterios, los programas se clasifican en cuatro categorías: G+, G, g1 y g07.

En el Presupuesto 2024, los programas de máxima relevancia para la igualdad de género, G+, representan el 70,5% del total del crédito del Presupuesto 2024, lo que significa en términos absolutos, 26.272,6 millones de euros. Los programas G que cuentan con una relevancia media-alta en términos de igualdad de género suponen el 18,7% del Presupuesto, lo que equivale a 6.970,2 millones de euros. En último lugar los programas g1, de baja relevancia representan el 9,4% del monto presupuestario, es decir, 3.490,6 millones de euros.

GRÁFICO 5.1.1. Estructura del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía según la Escala G+ en el Presupuesto 2024



El análisis interanual del gasto previsto muestra un incremento del 6,7% en los créditos presupuestarios de los programas con máxima relevancia para la igualdad de género, lo que se traduce en 1.642,6 millones más para 2024. Por el contrario, los créditos asignados a los programas G, descienden en la misma proporción (6,7%), lo que equivale a 501,9 millones menos en este tipo de programas. En programas con menor relevancia de género, g1, se observa una subida del 15,8%, con 476 millones de euros más en

⁷ Las categorías expresan la siguiente escala: G+ son programas de relevancia alta para la igualdad de género; los programas G son de relevancia media; los programas g1 implican una relevancia baja; y los programas g0, aquellos que se consideran que no afectan a personas, y por tanto sin relevancia para contribuir a la igualdad de género.

comparación con 2023. Finalmente, los programas g0, aquellos que no son pertinentes a género, muestran un incremento presupuestario del 172,6%, que se traduce en 343,6 millones de euros.

CUADRO 5.1. Evolución de los programas presupuestarios según la clasificación G+

Clasificación G+	2024			Variación 2024/2023	Variación 2024/2023
	Número de programas	Crédito inicial	%		
G+	57	26.272.609.513	70,5%	6,7%	1.642.565.902
G	61	6.970.236.820	18,7%	-6,7%	-501.867.640
g1	30	3.490.596.407	9,4%	15,8%	475.996.495
g0	7	542.638.332	1,5%	172,6%	343.564.562
TOTAL	155	37.276.081.072	100%	5,6%	1.960.259.319

Crédito inicial descontado el servicio de la deuda, FAGA, PIE, la sección 35.00 e Instituciones.

INDICADORES PRESUPUESTARIOS POR POLÍTICAS

El número de indicadores presupuestarios en el Presupuesto de la Junta de Andalucía para 2024 suma un total de 5.209, de los cuales 2.141 son indicadores vinculados a la igualdad de género, un 6,5% más que en el presupuesto de 2023 (2.010 indicadores).

Los indicadores presupuestarios pertinentes a género en el Presupuesto, se clasifican según sean indicadores que miden específicamente aspectos de igualdad entre hombres y mujeres (G1) o desagregados por sexo (G2). Ambas categorías no son excluyentes, ya que un indicador desagregado puede además haber sido diseñado para medir algún objetivo o actuación destinada a la igualdad de género.

Las consejerías con mayor número de indicadores pertinentes a género son aquellas relacionadas con el gasto social. Destaca en este sentido la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad, con 419 indicadores, el 19,6% del total. Le siguen Salud y Consumo, con 358 indicadores (16,7% del total) y Desarrollo Educativo y Formación Profesional, con 329 indicadores (15,4% del total). Las restantes consejerías cuentan con porcentajes de indicadores sobre el total por debajo del 10%, siendo las que menos indicadores pertinentes a género las de Industria, Energía y Minas (22 indicadores, el 1%), Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul (28 indicadores, el 1,3%) y Universidad, Investigación e Innovación (50 indicadores, el 2,3%). En último lugar se encuentra la sección presupuestaria del Consejo Audiovisual de Andalucía (2 indicadores, el 0,1%).

Las políticas de gasto revelan un resultado similar, con la mayor concentración de indicadores relativos a igualdad de género en las políticas sociales. La que mayor número de indicadores presenta es la política de Conciliación, Igualdad y Familias, con el 23,6% del total, seguida de Sanidad (14,7%), Administración y Dirección de la Junta de Andalucía y sus Instituciones (13,5%), y la política educativa, que cuenta con el 10,1% del total.

VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DEL ANTEPROYECTO DE LEY DE PRESUPUESTO PARA 2024

El presupuesto con perspectiva de género es una potente herramienta que permite centrar la atención en la dimensión de la igualdad de género del ciclo de la política presupuestaria. Utiliza una metodología e

instrumentos capaces de identificar, medir y analizar la realidad en el momento idóneo en cada fase presupuestaria (elaboración, ejecución y evaluación), identificando las brechas de género hacia las cuales se necesita orientar los objetivos de las políticas públicas. Esto permite disponer de la información necesaria en el momento oportuno para realizar una valoración del impacto de género del Anteproyecto de Ley del Presupuesto.

Dos son los factores fundamentales en la evaluación de impacto de género: el diagnóstico que facilita la identificación de las brechas de género y la especificación de los recursos presupuestarios disponibles para las medidas concretas dirigidas a la disminución y/o superación de dichas brechas y en definitiva al logro de mayor igualdad de género, dando cumplimiento a la normativa vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres y erradicación de la violencia de género. Este ejercicio contribuye a la coherencia y eficiencia en la gestión de los recursos públicos, así como a la rendición de cuentas a la ciudadanía.

Para el Presupuesto 2024 la planificación presupuestaria del conjunto de secciones presupuestarias correspondientes a consejerías, agencias administrativas, de régimen especial, públicas empresariales y consorcios, cuenta en su totalidad, es decir el 100%, de los programas G+ y G, con al menos un objetivo estratégico orientado a la promoción de la igualdad de género, y también con un objetivo operativo de igualdad de género. Por su parte, también las entidades instrumentales señaladas en el Anexo VII de la Orden de 25 de mayo cuentan con un cumplimiento del 100% en cuanto a la inclusión de un objetivo de género⁸.

Es destacable, así mismo, que para el ejercicio presupuestario 2024, también ha aumentado el número de programas presupuestarios que han definido en su planificación presupuestaria un objetivo operativo contra la violencia de género, alcanzando un total de treinta y tres programas presupuestarios pertenecientes a diecisiete secciones presupuestarias, a los que se unen los seis programas que además planifican un objetivo estratégico contra la violencia de género.

La Orden de elaboración del presupuesto considera clave el seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género que afectaban a doce programas cuyos informes de auditoría fueron aprobados por la Comisión de Impacto de género de los presupuestos durante los años 2020, 2021 y 2022. De estos doce programas auditados, siete han llevado a cabo durante el presupuesto 2023 actuaciones que responden a las recomendaciones realizadas y han planificado acciones para desarrollar en 2024 mientras que cinco programas no han avanzado con la misma intensidad, y deben seguir trabajando en el cumplimiento de las recomendaciones.

A continuación se señalan los principales recursos del presupuesto con perspectiva de género 2024, que prioriza el bienestar poniendo el foco en los ámbitos de la salud, educación y servicios sociales.

La **Política de Sanidad** se incrementa un 2,9% con una dotación superior en 403,6 millones de euros respecto al año pasado y alcanzando una cuantía total de 14.091,8 millones de euros, dedicados mayoritariamente a atención sanitaria. Entre las medidas financiadas destaca la formación continua y de postgrado en género y erradicación de la violencia de género para el personal sanitario e investigador. Concretamente la Estrategia de Cáncer en Andalucía ha aumentado su financiación desde su publicación en 2021, pasando de 14,9 a 19,1 en 2023. Como resultado, más de 387.000 mujeres han participado en el cribado de cáncer de mama de enero a octubre de 2023, previendo su aumento en 2024.

⁸ De las siete entidades del citado anexo, finalmente una, la Fundación Pública Andaluza para la Gestión de la Investigación en Salud de Sevilla (FISEVI), se considera fuera del Sector Público Andaluz, como consecuencia de los acuerdos y decisiones adoptadas, entre las fases de elaboración del borrador de Anteproyecto y del Proyecto del Presupuesto 2024, por lo que el cómputo se ha llevado a cabo sobre seis entidades.

También la **Política Educativa**, otro gran pilar del bienestar, incrementa su dotación en un 4,2%, sobrepasando los 9.863 millones de euros. Las **enseñanzas de infantil y primaria, y de secundaria y formación profesional** absorben dos terceras partes de los recursos, que se invierten en promover un cambio de mentalidad libre de estereotipos de género. La promoción de la igualdad de género desde la escuela en la educación temprana, tiene un impacto positivo en la prevención de situaciones de discriminación sexista y de violencia de género. Los programas se centran en la coeducación, incluyendo la visibilización de las mujeres en la historia y la corresponsabilidad. Por su parte, como en el Presupuesto anterior, se vuelven a incrementar los créditos de la **educación compensatoria** un 22,4% hasta alcanzar los 506 millones de euros, con un impacto directo la reducción de la tasa de abandono y la nivelación de las tasas de idoneidad, en las que los alumnos muestran una peor posición que las alumnas.

La **política de Deporte** llevada a cabo por la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía (ASSDA) también aumenta para el Presupuesto 2024 un 12,7%, destacando las actividades de promoción del deporte, a las que se destinan 16,8 millones de euros, dirigidas al fomento de la práctica deportiva en las mujeres, la promoción de deportistas y entrenadoras de alto nivel o rendimiento de Andalucía, el fomento de la participación de las mujeres en competiciones y la prevención de la violencia de género en éstas.

También la inversión en infraestructura y centros deportivos, incrementa sus créditos un 16,8% alcanzando casi los 40 millones de euros. El diseño de éstas debe tener en cuenta las diferentes utilidades y necesidades de mujeres y hombres en aspectos como su ubicación, la seguridad de sus accesos, garantizando espacios libres de violencia.

En **Investigación, desarrollo e innovación**, y particularmente en la innovación educativa, se destinan más de 11,6 millones de euros a programas y actividades científico educativas que superen estereotipos de género. Así, el programa “Ellas inspiran STEAM” difunde referentes femeninos en las áreas de ciencia y tecnología para llegar al imaginario de las y los jóvenes en áreas específicas, como la investigación espacial y la astrofísica.

La **digitalización** ocupa un lugar destacado entre las prioridades del Gobierno andaluz para el Presupuesto 2024. La dotación presupuestaria de la Agencia Digital de Andalucía se incrementa un 27,7% respecto al ejercicio anterior, alcanzando un crédito inicial de 379,3 millones de euros (aumento de 82,2 millones de euros), con el que se van a desarrollar acciones formativas para la mejora de las habilidades digitales de la ciudadanía y de la empleabilidad de las mujeres, incluidas las que viven en el ámbito rural, a través de las TIC (programa Woman Digital, proyecto Andalucía Vuela).

La política de **servicios sociales y la atención a la dependencia** alcanza una dotación total superior a 2.228,7 millones de euros, y para la ejecución de las actuaciones llevadas a cabo por la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía (ASSDA) se ha destinado un 11,5% más de gasto que el estimado en las previsiones de 2023. Con dichos recursos se llevan a cabo actuaciones en el ámbito del envejecimiento activo, la atención a la dependencia y la discapacidad, y el Plan sobre Adicciones.

El Pacto de Estado contra la **Violencia de Género** congrega a varios departamentos de la Junta de Andalucía que deben proteger a la población de la violencia de género. En el ámbito de la educación, destacan las medidas y actuaciones destinadas a la prevención de la violencia de género a través de convocatorias para la concesión de ayudas a proyectos de los centros de infantil y primaria.

En la Administración de Justicia, cuyos créditos se incrementan un 9,4% alcanzando los 646,8 millones de euros, se impulsan las actuaciones de refuerzo de Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género de los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses de Andalucía, donde se realizan los informes de valoración integral de violencia de género para Juzgados y Tribunales; y también, las actuaciones de refuerzo de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer, para mejorar la experiencia de la víctima durante el

procedimiento judicial, mediante una atención cada vez más especializada y personalizada, en salas Gesell y de videoconferencia, agilizando los procedimientos judiciales y destacando el asesoramiento y orientación jurídica gratuita previa al proceso judicial y la asistencia jurídica a las víctimas.

En el ámbito sanitario, también analizado previamente, el Servicio Andaluz de Salud ha optado por financiar, con cargo a sus 320,5 millones de euros para formación sanitaria, continua y postgrado, que suponen un incremento del 11,9% respecto al año anterior, la realización de actividades formativas para abordar la detección y atención a la violencia de género, financiadas con cargo al Pacto de Estado contra la Violencia de Género. También la Atención sanitaria, que dispone para 2024 de 11 mil millones de euros, ha previsto prestar una especial atención a la violencia de género, aumentando la formación del personal sanitario, creando comisiones interdisciplinarias activas contra la violencia de género, e implantando la detección precoz en los centros de Atención Primaria del Servicio Andaluz de Salud. Otra iniciativa innovadora en el ámbito de los centros sanitarios andaluces es la acreditación a los centros comprometidos contra la violencia de género.

En paralelo a la prioridad de erradicar la violencia contra las mujeres, está la prioridad de las **políticas transversales de igualdad de género**, que se refleja en el incremento en casi un millón de euros, sobrepasando los 25 millones de euros para las acciones impulsadas por el mecanismo institucional de coordinación de las políticas de género, el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM). En este sentido, además de las tareas de coordinación y asesoramiento de la Unidad de Igualdad y Género del IAM, se llevan a cabo una gran variedad de actuaciones entre las que cabe destacar: la formación en género a las Unidades de Igualdad de las Consejerías de la Junta de Andalucía y de las Universidades; la implementación de la coeducación en los centros educativos andaluces a través de materiales curriculares y de recursos para la coeducación; el desarrollo del programa EQUIPA, de asesoramiento a las empresas sobre planes de igualdad y prevención del acoso sexual y por razón de sexo; la formación en igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva; el desarrollo de la Red andaluza de Entidades conciliadoras; y acciones positivas en materia de emprendimiento. Así mismo destaca la continuación de algunas medidas como: la convocatoria anual del reconocimiento “Marca Andaluza de Excelencia en Igualdad”; las subvenciones para asociaciones y federaciones de mujeres; las actuaciones del Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres; los actos conmemorativos con motivo del 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer; los premios Meridiana; las subvenciones a Corporaciones Locales para cofinanciar los Centros Municipales de Información a la Mujer (CMIM); el mantenimiento del Área de información y atención a las mujeres de los Centros Provinciales de Atención a las Mujeres; el servicio de atención telefónica a las mujeres (línea 900 200 999); los servicios del centro de documentación María Zambrano; y el Observatorio de publicidad no sexista.

La **política de empleo y trabajo autónomo** cuenta con 1.145,5 millones, subiendo un 15,8% en relación con el presupuesto anterior. Destaca especialmente el énfasis otorgado a las políticas activas de empleo, que cuenta con un incremento del 23,7% con 335,3 millones de euros, a la formación para el empleo, que dispone de 287 millones de euros, y también la partida de intermediación y orientación laboral, que sube un 20,6%, contando con un gasto previsto de 387,9 millones. Estas políticas promocionan la igualdad de género mediante incentivos dirigidos a la contratación indefinida de mujeres, a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las personas trabajadoras y a la contratación de mujeres víctimas de violencia de género; formación para el empleo sobre ámbitos masculinizados dirigida específicamente a mujeres; formación para el empleo dirigida a víctimas de violencia de género; e impartición de contenidos sobre igualdad de género en las acciones formativas y de sensibilización dirigidas a personas trabajadoras desempleadas y ocupadas. El apoyo económico al emprendimiento ha aumentado su dotación un 89,3% respecto al año pasado, superando los 103 millones de euros, e incluyendo ayudas económicas a iniciativas de emprendimiento promovidas por mujeres.

El sector del **Turismo** ha pasado de una dotación de 10,3 a 45,1 millones de euros e incluye criterios de igualdad de género en las acciones de respaldo a entidades, valorando que éstas cuenten con un plan de igualdad y con una estructura de plantilla equilibrada por sexo, con especial atención a los equipos directivos y la toma de decisiones.

Valoración de impacto

A la vista de todo lo expuesto anteriormente, la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos dictamina que el Anteproyecto de Ley del Presupuesto 2024 de la Comunidad Autónoma de Andalucía contiene actuaciones presupuestarias que se orientan a la corrección de las desigualdades de género detectadas y responden a los mandatos de la legislación vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y por lo tanto se prevé que tengan un IMPACTO POSITIVO en la reducción de dichos desequilibrios.