

Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía

2025

Resumen Ejecutivo



RESUMEN EJECUTIVO¹

Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2025

Fundamentación y metodología del Informe

El presupuesto con perspectiva de género es una herramienta clave para mejorar la eficiencia y eficacia en el uso de los recursos públicos, ya que permite asignarlos de manera más equitativa, respondiendo a las diferentes necesidades de hombres y mujeres, y eliminando barreras que perpetúan la desigualdad. No se trata únicamente de destinar fondos a programas específicos para mujeres, sino de orientar las principales políticas públicas hacia la corrección de los desequilibrios de género. Esto implica analizar los recursos presupuestarios para conocer el potencial impacto que tendrán las actuaciones sobre la igualdad entre hombres y mujeres en un determinado contexto.

La Administración andaluza aplica la presupuestación con perspectiva de género en cumplimiento de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género, en cuyo artículo 8 se establece que el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía será un elemento activo en la consecución de forma efectiva del objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres.

En el mismo sentido, el Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, mandata que el Proyecto de Ley del Presupuesto que se remite al Parlamento de Andalucía se acompañe entre otra documentación, del correspondiente Informe de evaluación de impacto de género.

La modificación de la Ley 12/2007, realizada mediante la publicación del Decreto-ley 3/2024, de 6 de febrero, por el que se adoptan medidas de simplificación y racionalización administrativa para la mejora de las relaciones de los ciudadanos con la Administración de la Junta de Andalucía y el impulso de la actividad económica en Andalucía, introduce como novedad en el proceso de elaboración del Presupuesto, que la Consejería competente en materia de presupuestos, en coordinación con el resto de secciones, es la responsable de la elaboración del Informe de evaluación del impacto de género sobre el Proyecto de Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Esta competencia se atribuye a la Dirección General de Presupuestos, según el Decreto 120/2024, de 25 de junio, por el que se modifica el Decreto 153/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos.

La elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto 2025 se rige por el procedimiento estipulado en el artículo 5 sobre el proceso de elaboración y tramitación del anteproyecto de Presupuesto y plazos, establecido en la Orden de 24 de mayo de 2024, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2025. Por segundo año consecutivo, esta recoge en su Anexo VI, la clasificación de los programas en las diferentes secciones presupuestarias según su afectación a la igualdad de género.

La Administración andaluza cuenta con su propia metodología de clasificación de programas presupuestarios, el Programa G+. Esta tiene como objetivo categorizarlos en la Escala G+ en función de su pertinencia y relevancia para contribuir a eliminar los obstáculos que impiden 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.

¹ Síntesis del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2025. Para una lectura completa del mismo, consultar: https://juntadeandalucia.es/export/proy_presup2025/genero/informe.pdf

A continuación se presenta el resumen del contenido de los capítulos del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto 2025.

Realidad (la Igualdad en Realidad)

El capítulo de Realidad presenta una selección de indicadores clave desde el punto de vista de la igualdad entre mujeres y hombres en las principales áreas socioeconómicas de Andalucía, siendo relevantes para el fomento de la planificación del presupuesto público con perspectiva de género. En esta edición se presenta el análisis de 125 indicadores estadísticos², exponiendo, a continuación, los hechos más significativos de la evolución de la igualdad entre hombres y mujeres en Andalucía.

En el ámbito de **Poder y representación**, el Parlamento andaluz presenta en 2023 equilibrio en la representación de parlamentarias (48,6%) y parlamentarios (51,4%). Con respecto a 2013, se observa un incremento de casi 3 puntos porcentuales en la participación de mujeres electas (45,9%).

En el ámbito local, de las 785 alcaldías existentes en Andalucía en marzo de 2024, tan solo el 23,9% están regidas por mujeres y un 76,1% por hombres. Supone un avance de 3,1 puntos porcentuales, aunque insuficiente, con respecto al año 2014. En las diputaciones provinciales de Andalucía, una de las ocho presidencias estaba presidida por una mujer en 2022, la de Huelva, y las siete restantes por hombres.

Los datos sobre la presencia de mujeres y hombres en los órganos ejecutivos de los partidos políticos con representación parlamentaria, sindicatos y organizaciones empresariales³ de Andalucía en 2024, muestran que la desigualdad de género persiste en la actualidad, ya que el 37,5% de los puestos están ocupados por mujeres (126) y el 62,5%, por hombres (210). Sin embargo, estos datos reflejan un avance de la representación femenina de 3,5 puntos porcentuales con respecto a la década anterior.

El personal del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en 2024 asciende a 87 personas, 33 mujeres (37,9%) y 54 hombres (62,1%). Durante la última década, se observa una mejora, aunque insuficiente en términos de igualdad de género, puesto que la presencia femenina se ha incrementado en casi cinco puntos porcentuales (33% en 2014).

En el entorno universitario andaluz, persisten desigualdades de género en la representación en los niveles más altos de la academia, lo que condiciona la influencia de mujeres y hombres en la dirección de las instituciones educativas. En los puestos de rectorado, la situación no se ha visto modificada en el periodo 2014-2024, con un 9,1% de rectoras y un 90,9% de rectores en ambos extremos de la década.

La presencia femenina en los puestos directivos de los medios de comunicación presentes en Andalucía es aún escasa, atendiendo a los datos generales del sector, ya que durante 2022 las mujeres ocupaban el 28,7% de los puestos directivos.

En el área del **Empleo**, en cuanto a la participación en el mercado de trabajo andaluz en 2023, la tasa de empleo masculina (53%) es superior a la femenina (41%), con significativos contrastes, entre otros aspectos, teniendo en cuenta la edad o la discapacidad. La tasa de empleo femenina más alta se da entre los 30 y 44 años (68,8%) y la brecha de género más intensa, siempre con mayores tasas entre los hombres, se produce en el tramo de edades de 45 a 54 años, con 18,9 puntos de diferencia en 2023. Para todas las edades, esta brecha aumenta con respecto a 2013.

² De manera general, se ha unificado la fecha de obtención de datos estadísticos a 30 de abril de 2024, lo que conlleva que se vuelvan a publicar algunos indicadores ya ofrecidos en el Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto 2024, ante la imposibilidad de actualizar los datos a la fecha mencionada.

³ Datos de julio de 2024. Las fuentes consultadas no disponen de información sobre la existencia de órganos ejecutivos regionales en los siguientes partidos con representación parlamentaria en Andalucía en 2024: Vox, Por Andalucía y Mixto-Adelante Andalucía.

También, es clave destacar que la discapacidad es una de las razones que con mayor intensidad condiciona el empleo de las personas. En Andalucía, en 2022, la diferencia en la tasa de empleo de las personas sin y con discapacidad es de 46,9 puntos porcentuales para los hombres y 33,8 puntos porcentuales para las mujeres. En 2014, la brecha de género entre personas con discapacidad era de 2,4 puntos a favor de las mujeres, mientras que en 2022 se mantiene el mismo dato, pero siendo favorable para los hombres.

Si se estudia la proporción de la población según el número de horas que trabajan a la semana, se observa que en Andalucía hay una mayor proporción de mujeres entre quienes trabajan menos horas, debido, principalmente, a su mayor dedicación a los cuidados. En 2023, hay un 63,3% del total de mujeres ocupadas que trabajan hasta 39 horas, frente al 39,7% del total de hombres. A partir de 40 horas, el número de hombres supera en todos los tramos de horas a las mujeres, existiendo la mayor diferencia en el rango de 40 a 49 horas trabajadas a la semana, donde se localiza el 66,3% de los hombres y el 28,6% de las mujeres.

En cuanto al desempleo, en 2023, la tasa femenina en Andalucía se sitúa en el 21,3% y la masculina en el 15,4%. En el periodo 2013-2023, la brecha de género en la tasa de desempleo ha aumentado 2,7 puntos en Andalucía, si bien, en ambos sexos, esta tasa es bastante menor al final del periodo. Por grupos de edad, el colectivo que muestra la tasa de desempleo más elevada en 2023 es el de las personas jóvenes (16 a 29 años), correspondiendo el 21,4% a mujeres y el 21,1% a hombres. En el periodo 2014-2023, ha disminuido considerablemente la población joven (entre 16 y 34 años) que ni trabaja ni estudia: desciende 7,8 puntos entre los hombres y 14,3 entre las mujeres en Andalucía, encontrándose en esta situación un 21,1% de los hombres y un 16,8% de las mujeres.

En 2023, el subempleo afecta al 12,9% de las mujeres ocupadas y al 6,5% de los hombres. Según el tipo de hogar, se observa que las mujeres que encabezan los hogares monoparentales presentan la tasa más alta, con un 18,3%, mientras que aquellas que están en pareja con hijos tienen una tasa del 12,5%.

En cuanto al trabajo autónomo, en 2022, un total de 374.002 personas están dadas de alta en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos personas físicas, observándose en la década un incremento del 17,9%. Según sexo, a lo largo de la década se observa mayoría masculina, si bien la proporción de mujeres ha ido aumentando paulatinamente. En 2012, las mujeres representaban el 33,6% y diez años más tarde su presencia ha aumentado 2,8 puntos porcentuales, alcanzando el 36,4%, mientras los hombres representan el 63,6%.

Finalmente, los hombres constituyen la mayoría entre quienes reciben pensiones por jubilación e incapacidad permanente, mientras las mujeres predominan en las pensiones de viudedad. En 2023, en Andalucía, el 60,4% de las personas beneficiarias de pensiones de jubilación son hombres, mientras que el 90,9% de quienes reciben pensiones por viudedad son mujeres.

En el área de **Tributos**, en el impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF), el número de declaraciones presentadas en 2023 en la Comunidad Autónoma de Andalucía correspondiente a la campaña de IRPF 2022 ascendió a un total de 4.092.833, y presenta equilibrio por sexo, puesto que el 54,6% de ellas corresponden a personas físicas declarantes sujetos pasivos hombres y el 45,4% a personas declarantes sujetos pasivos mujeres. Sin embargo, se observan diferencias destacadas en la participación de mujeres y hombres en la modalidades conjunta casado y conjunta monoparental (18% del total de declaraciones). El porcentaje de sujetos pasivos mujeres como primeras declarantes fue de 15,4% y de 74,7%, respectivamente.

En el ámbito de las **Empresas**, un total de 530 personas físicas, entre socias capitalistas y socias trabajadoras, constituyeron nuevas sociedades laborales en Andalucía en 2023, lo que supone un incremento de un 29,3% con respecto a 2022, siendo un 37,5% mujeres y el 62,5% restante, hombres. En la década, se observa un aumento de la representación femenina de 3,5 puntos porcentuales (34,1% de mujeres y 65,9% de hombres), aunque todavía lejos de los márgenes de equilibrio.

En el área de la economía social, las sociedades cooperativas creadas en Andalucía en 2023 permitieron la incorporación de 1.296 personas como socias cooperativistas de nueva constitución, con una distribución de un

42,4% de mujeres, frente a un 57,6% de hombres. En 2023, las mujeres participan un 2,8% más que en 2013; observándose un descenso en el registro de socios de ambos sexos.

En cuanto al área de **Universidades**, los datos del alumnado matriculado en estudios de Grado en las universidades andaluzas en el curso 2022/2023, muestran un total de 202.992 personas, con una distribución equilibrada (56,9% alumnas y 43,1% alumnos). Aunque el total de personas matriculadas ha decrecido (236.712 matriculados en 2012/2013), la proporción de mujeres es un 2,2% superior a la observada diez años antes. Por ramas de conocimiento, se observa mayoría masculina en la matriculación en Ingeniería y Arquitectura (74,5%), con una distribución fuera de los márgenes de equilibrio. Por su parte, las alumnas son más numerosas en el resto de las ramas. Con respecto al personal de las universidades andaluzas, las desigualdades siguen estando presentes en el personal docente e investigador (PDI), que en su conjunto suman un total de 17.694 personas en 2021, siendo el 40,8% mujeres y el 59,2% hombres. En lo que respecta a la escala más alta dentro de este colectivo, los puestos de cátedra, en el curso 2022/2023 están ocupados por 2.788 personas, de las que el 25,8% son mujeres el 74,2% son hombres. Tampoco se observa equilibrio en las cátedras de escuela universitaria, ocupadas por un 37,1% de mujeres y un 62,9% de hombres.

En el ámbito **TIC**, un total de 6.180.842 personas utilizaron Internet durante 2023 en Andalucía, de las cuales un 50,8% son mujeres y un 49,2%, hombres. En cuanto a los usos particulares de Internet en los últimos tres meses de 2023, las mayores diferencias por sexo se observan en la búsqueda de información sobre temas de salud (76,1% mujeres y 66,6% hombres), en la participación en redes sociales (71,7% mujeres y 65% hombres) y en el uso de la banca por Internet (64,3% mujeres y 71,8% hombres). Con respecto a 2013, se incrementa el uso de Internet para telefonar o realizar videollamadas y el uso de la banca por Internet, alrededor de 50 y 25 puntos porcentuales respectivamente, siendo esta subida similar para ambos sexos. Y en el caso de la lectura de noticias, periódicos o revistas on-line, el crecimiento es principalmente femenino (12,9 puntos porcentuales), siendo el aumento masculino poco significativo.

En el ámbito de **Educación**, la tasa de idoneidad, indicador que expresa el porcentaje de alumnas y alumnos que se encuentran matriculados en el curso que por su edad les corresponde, evidencia que las alumnas obtienen mejores resultados que los alumnos en todas las edades y todos los años del periodo analizado 2010/2011-2020/2021. Aunque se ha ido reduciendo paulatinamente, estos datos reflejan la persistencia de una brecha de género que afecta a los varones en los resultados académicos, siendo menor a los 8 años y que va en aumento conforme se asciende en la edad, hasta llegar a los 15 años. Concretamente, las diferencias entre alumnos y alumnas en sus resultados académicos pasan de 1,9 puntos porcentuales a los ocho años, a 7,7 puntos a los quince años.

En la etapa de bachillerato, atendiendo a la segregación por ramas que se produce en las opciones del alumnado de cara a su futura carrera profesional, en Ciencias se mantiene la tendencia de una mayor presencia de alumnado masculino y por el contrario, es mayor la presencia de alumnas en el Bachillerato de Humanidades y Ciencias Sociales. En los Ciclos formativos de grado medio, por familia profesional, también se aprecian diferencias en la elección de los estudios que posteriormente condicionará sus oportunidades en el mercado laboral.

La **Cultura** tiene un papel fundamental en la promoción de los valores de igualdad entre mujeres y hombres si bien persisten desigualdades entre hombres y mujeres en casi todos los sectores culturales. En cuanto al empleo cultural, la proporción entre hombres y mujeres empleados en este sector se ha mantenido estable a lo largo de la década (2011-2021), con valores próximos al 60% de hombres y al 40% de mujeres. La población no asalariada femenina casi se ha duplicado con respecto a 2011, alcanzando un total de 12.757 trabajadoras, lo que supone el 51,6% del total, al contrario que en 2011, en el que los hombres eran mayoría en este colectivo (67,1%).

El indicador de autoría de obras mide la brecha de género existente en la actividad creativa entre aquellas personas que inscriben sus obras en el Registro de Propiedad Intelectual de Andalucía. En 2022, un total de 5.227 personas solicitaron la inscripción de estas, un 7% menos que en 2012 (5.620). En ambos años, la proporción de

hombres es mayor a la de mujeres, fuera de los márgenes de equilibrio, si bien en la década se ha estrechado la brecha de género (69,9% hombres en 2012 y 63,5% en 2022).

Por otra parte, en cuanto al gasto medio de los hogares en bienes y servicios culturales, se observan diferencias en el gasto en función del sexo de la persona sustentadora de la familia. En 2022 este gasto fue de 482,4€ en el caso de hogares cuya sustentadora principal es una mujer, y de 587,3€ en aquellos con sustentador principal hombre, habiéndose producido un descenso del gasto en general en comparación con 2012.

En el sector del **Deporte**, el deporte de rendimiento en Andalucía, en 2022, registra 1.961 personas, con un 60,4% hombres y un 39,6% mujeres. En 2022, las personas que han accedido a la condición de deportistas de Alto Nivel o Alto Rendimiento en Andalucía lo hacen a través de 49 modalidades deportivas diferentes. La mayoría de las modalidades presentan un porcentaje superior de hombres al de mujeres. Entre los deportes con mayor brecha de género por predominancia masculina, destacan hockey (100%), motonáutica (94,7%) o deportes aéreos (87,5%). En el caso de las mujeres, entre las disciplinas con mayor brecha entre hombres y mujeres por mayoría de estas cabe mencionar baloncesto (91,7%) y patinaje (83,3%).

En cuanto a las licencias deportivas federadas en Andalucía, en 2022, estas suman un total de 415.493, un 0,6% más que en 2012 (412.996). Por sexo, las licencias deportivas federadas descienden entre las mujeres un 14% en la década, mientras que las masculinas ascienden un 3,9%. En 2022, la distribución es de un 84,4% masculinas y un 15,6% femeninas, habiéndose ampliado la brecha de género en la década (81,8% las masculinas en 2012). Las federaciones deportivas con mayor número de licencias en 2022 son fútbol (40%) y caza (21,2%). En ambos casos, las licencias masculinas superan a las femeninas por encima de los márgenes de equilibrio (92,5% y 99,1%, respectivamente).

En el ámbito de la **Salud**, si se toman las tasas estandarizadas de mortalidad según sexo (tasas por 100.000 personas/año), según los siete principales grupos de causas: circulatorias, tumores, infecciosas, respiratorias, digestivas, sistema nervioso y causas externas, se observa que, en 2022, estas causas produjeron un total 16.023 muertes en la población de 1 a 69 años en Andalucía, de las cuales un 67,6% correspondieron a hombres y un 32,4% a mujeres. En todos los casos, las tasas masculinas superan a las femeninas, exceptuando la mortalidad por causas del sistema nervioso, donde es mayor la tasa de las mujeres (56,6), pero a poca distancia de la de los hombres (54,1). Por otra parte, la primera causa de muerte para los hombres fueron los tumores (323,6), mientras que para las mujeres fueron las enfermedades circulatorias (228). Estas últimas ocupan el segundo lugar para los hombres (315,1), siendo los tumores (160,5) para las mujeres. La tercera causa masculina son las enfermedades respiratorias (127,2) y la femenina las enfermedades del sistema nervioso (56,6).

En el ámbito de la salud mental, las personas atendidas por problemas de salud mental en Andalucía, en 2023, ascienden a 1.682.554, un 33,3% más que en 2014. Por sexo, hay mayor proporción de pacientes femeninas, representando un 67,1% en 2014 y un 65,9% en 2023. Si se consideran los distintos trastornos, en 2023, los que cuentan con mayor proporción de pacientes atendidos son los afectados por trastorno de ansiedad y trastorno del estado de ánimo, tanto en el caso de las mujeres como de los hombres. Por otra parte, los hombres son tratados en mayor proporción que las mujeres por trastorno esquizofrénico (59,6%) y por trastorno de inicio de la infancia y la adolescencia (67,3%). En el resto de los trastornos (personalidad y comportamiento adulto, espectro autista y conducta alimentaria), predominan las mujeres, por encima del 60%.

En cuanto a la mortalidad por suicidio, la tasa bruta de muertes por suicidios (tasa por 100.000 personas/año), con datos de 2022, muestra que esta se incrementa con la edad, de manera más acentuada en los hombres que en las mujeres. También, se observa que las tasas son más reducidas para las mujeres que para los hombres en todas las franjas etarias. De esta manera, para los hombres menores de 30 años, la tasa es de 2,7 y de 1,0 para las mujeres. En el caso del grupo de personas de 85 años en adelante, la tasa bruta masculina es de 61,6 y la femenina de 6,9.

En el área del **Bienestar social, Conciliación, Dependencia y Violencia de género**, se ofrecen datos proporcionados por el Sistema de Información del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SISAAD), a fecha de 30 de junio de 2024, sobre las personas en situación de dependencia con resoluciones

dictadas. En el conjunto de los grados de dependencia, las mujeres representan el 62,5% y el 37,5% los hombres, alcanzando las primeras su máxima representación en el Grado I (65,1%) y los hombres en el Grado III de dependencia (40,8%). Con respecto a 2014, la participación masculina se ha incrementado en 3,3 puntos porcentuales, aunque la pronunciada feminización se mantiene.

A 30 de junio de 2024, los datos muestran una presencia mayoritaria de mujeres beneficiarias en todos los servicios y prestaciones económicas que se ofrecen a través del Programa de Atención Individual (PIA), salvo en la prestación por cuidados en el entorno familiar, en la que los hombres representan el 52,7%. Con respecto a 2014, se ha cuadruplicado el número de personas beneficiarias en el Servicio de Ayuda a Domicilio representando las mujeres el 71,4%. Asimismo, se han duplicado las prestaciones económicas vinculadas al servicio, suponiendo las mujeres el 74,6% del total. En 2024, las personas cuidadoras no profesionales en Andalucía suman un total de 85.713 personas, un 4,9% menos que hace una década. La proporción de mujeres (82,3%) en el conjunto también ha disminuido con respecto a 2014, aunque sigue siendo un colectivo muy feminizado.

En el ámbito de la **Violencia de género**, durante 2023, se produjeron en Andalucía un total de 40.717 denuncias por violencia de género, un 5,1% más que el año anterior. Suponen el 21,3% del total de denuncias realizadas en España. La tasa de denuncias por cada 10.000 mujeres en Andalucía asciende a 92,6, lo que supone 10,3 puntos porcentuales más que en el contexto nacional.

Sobre el total de las órdenes y medidas de protección incoadas en los juzgados, una de las medidas de protección de las víctimas, en 2023 asciende a 8.790, cifra que representa el 21,2% de todas las órdenes y medidas de protección incoadas en España. Se observa un descenso del 0,4% de órdenes y medidas de protección en Andalucía y un 0,1% en el conjunto de España respecto al ejercicio anterior. De las órdenes y medidas de protección incoadas en 2023 en Andalucía, el 75,7% fueron adoptadas, mientras que se denegaron el 23,6%, resultando inadmitidas el 0,7%.

Las mujeres asesinadas por violencia de género en Andalucía ascienden a 17 en el año 2023 (11 en 2022), lo que supone el 29,3% del total de víctimas mortales por violencia de género a nivel nacional (58). Desde el año 2004, año en que se registraron 19 mujeres asesinadas en Andalucía y 72 en España, la situación ha evolucionado de manera desigual, aunque se ha ido tendiendo hacia el descenso de casos.

Por su parte, las prestaciones concedidas en 2023 por cuidados por nacimiento y cuidado de menor, actualmente personales e intransferibles, han aumentado un 5,9% en Andalucía con respecto al año 2020, alcanzando las 87.008 prestaciones. Las solicitadas por el primer progenitor suponen el 47,7% y las del segundo progenitor el 52,3%, observándose un incremento de 1,6 puntos porcentuales en las solicitudes del segundo progenitor en el año 2023.

En el ámbito de la **Vivienda**, los datos acumulados sobre acceso a la vivienda protegida para el periodo 2008-2022 muestran un total de 61.502 personas beneficiarias de este tipo de vivienda, el 38,3% de las cuales fueron hombres y el 30,9% mujeres. De manera conjunta lo hicieron un 28,6% y del resto (2,1%) no consta el sexo de la persona beneficiaria. Por su parte, las inscripciones acumuladas de Vivienda de Protección Oficial (VPO) en Andalucía ascienden a un total de 249.618 en el periodo 2010-2022. De ellas, el 40,2% corresponden a mujeres y el 29,6% a hombres demandantes; y el resto fueron realizadas conjuntamente.

En el ámbito de **Transportes**, según datos de la Dirección General de Tráfico del Ministerio del Interior, en 2022 el conjunto de personas conductoras en Andalucía asciende a 5.017.810, de las cuales el 42,5% son mujeres y el 57,5% son hombres. Durante la década 2012-2022, el número de conductoras ha aumentado un 13,3% y el de conductores un 0,6% en Andalucía. Según los datos proporcionados por la Dirección General de Tráfico sobre las víctimas de accidentes de circulación en Andalucía en el año 2022, con cómputo en 24 horas, el número de personas heridas ascendió a 22.954 personas, de las cuales un 60,4% fueron hombres y 30,6%, mujeres. La evolución que se ha producido en Andalucía entre los años 2012 y 2022, revela, en su conjunto, que el número de personas heridas se ha incrementado en un 31,2%.

En el área de **Agricultura y pesca**, el análisis de la titularidad de las explotaciones agrarias, según sexo y tipo de ganado, muestra que en 2024 en Andalucía existen un total de 138.289 explotaciones ganaderas. De ese total,

124.629 pertenecen a personas físicas, evidenciándose una importante masculinización del sector, ya que un 84,2% son de titularidad masculina, frente a un 15,8% de titularidad femenina.

En cuanto a las personas físicas que solicitan ayudas directas de la Política Agraria Común (PAC) en Andalucía, en 2013, del total de 261.635 personas físicas que la solicitaron el 60,8% eran hombres y el 39,2%, mujeres, mientras que, en 2023, de un total de 203.391 el 58,5% eran hombres y el 41,5% mujeres. Por tanto, durante la década analizada, la brecha de género se ha acortado en 4,6 puntos porcentuales en la presentación de estas solicitudes.

En el ámbito del **Medio Ambiente**, la demanda de empleo femenina en este sector asciende entre 2015 (537.110) y 2022 (655.002), mientras que la masculina presenta una tendencia decreciente entre ambos años (834.405 y 670.675). A lo largo del periodo, la distribución por sexo se ha ido haciendo paulatinamente más equilibrada, alcanzando prácticamente la paridad en 2022 (50,6% hombres y 49,4% mujeres).

En el sector del **Turismo**, el Balance del Año Turístico en Andalucía correspondiente a 2022 cifra en 408.400 las personas ocupadas en el sector turístico, distribuidas en un 46% mujeres y un 54% de hombres. Por rama de actividad, se observa una distribución desigual por sexo en la industria turística, estando los hombres presentes en mayor proporción que las mujeres en las ramas de otras actividades turísticas y transporte (20,3% y 13,8% los hombres, y 15,9% y 2,2% las mujeres, respectivamente). En cuanto a la demanda turística, en 2022, 30,8 millones de turistas visitaron Andalucía, con un reparto equilibrado, ya que el 52,4% fueron mujeres y el 47,6%, hombres.

En el sector **Comercial**, las personas ocupadas en Andalucía en 2023 ascienden a 487.198 (52,5% mujeres y 47,5% hombres). Se observa un incremento conjunto del 12% en comparación con el año 2013, sin variación destacable por sexo. En 2023, las personas asalariadas ascienden al 75,8%, observándose equilibrio de género, con una proporción de mujeres ligeramente más elevada (54,3%). En cuanto a las personas empleadoras (7,5%), es más elevada la proporción de hombres (61,9%) que la de mujeres (38,1%).

Representación

El capítulo de Representación ofrece un análisis por sexo del personal que trabaja en la Administración General de la Junta de Andalucía, el Sistema Educativo Público andaluz, el Servicio Andaluz de Salud, el personal no judicial de la Administración de Justicia, así como de las entidades instrumentales y consorcios del sector público andaluz. La finalidad última es conocer la situación para poder diseñar e implementar medidas correctoras que promuevan un mayor equilibrio de género y, a su vez, mejoren la eficiencia en el uso de los recursos humanos de la Administración Pública andaluza.

Esta edición contiene un análisis en profundidad del colectivo del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, que abarca el período 2008-2024, lo que permite disponer de una perspectiva temporal de alcance suficiente para contrastar las tendencias identificadas en 2012, 2016 y 2019. También se ofrece el estudio de las retribuciones, así como de los permisos y situaciones administrativas disfrutadas por dicho personal, en perspectiva comparada 2016 y 2024.

Personal de la Administración General de la Junta de Andalucía

El análisis evolutivo de la representación por sexo del colectivo del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía señala una tendencia a la feminización. Durante el periodo analizado, la representación de hombres y mujeres se mantuvo dentro del equilibrio entre 2008 y 2013. A partir del año siguiente, la presencia de mujeres se intensifica progresivamente hasta el año 2023, alcanzando el valor máximo de toda la serie (IPRHM=1,28), valor que se mantiene en 2024.

En 2024, la feminización del colectivo se observa en todas las categorías con relación a los valores de representación de 2008. El personal funcionario presenta una composición más equilibrada, aunque con mayoría de mujeres en ambos extremos del periodo estudiado (IPRHM=1,07 en 2008 y 1,14 en 2024). Por su parte, el personal laboral, que continúa siendo la categoría más numerosa, es el que ofrece representaciones más

feminizadas (IPRHM=1,33 en 2008 y 1,43 en 2024). Finalmente, el personal alto cargo de la Administración General andaluza, ha mantenido valores de equilibrio desde 2008 (IPRHM=0,92) hasta 2024, año en el que se aleja ligeramente de la paridad (IPRHM=0,89).

Si se consideran los grupos y subgrupos profesionales, el personal funcionario ha intensificado la presencia de mujeres en todos los grupos desde el año 2008, a excepción del grupo C2 (IPRHM=1,36 en 2008 y 1,27 en 2024). Entre el personal laboral, también crece la presencia femenina en todos los grupos, excepto en el grupo IV que incrementa la participación masculina (IPRHM=1,13 en 2008 y 1,09 en 2024).

Así mismo, en la presencia de mujeres y hombres en los niveles 27-30 de la carrera administrativa se observa que la sobrerrepresentación masculina de 2008 (IPRHM=0,73) ha dejado paso en 2024 a una situación dentro de los límites del equilibrio (IPRHM=0,93) aunque todavía con mayor presencia de hombres.

La temporalidad es un factor relevante en el análisis de la calidad del empleo público desde la perspectiva de género. En enero de 2024 la temporalidad es 0,5 puntos inferior a la observada en el mes de febrero de 2023, afectando a un 20% del personal. También es más elevada entre las mujeres (24,1%) que entre los hombres (12,8%), disminuyendo la brecha de género a 11,2 puntos, 1,1 puntos menos que en 2023. Esta es más elevada entre el personal laboral, afectando al 37,1% de las mujeres y al 25,6% de los hombres de este colectivo.

El análisis relativo a la brecha salarial entre el personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía, la sitúa en el 13,2% en 2024⁴, lo que señala un incremento en comparación con 2019 (12,4%) y una vuelta a las cifras de 2016 (13%), primer año que se realizó el análisis. El personal funcionario presenta la mayor brecha salarial, si bien, se ha reducido desde un 10,8% en 2016 a un 9,5% en 2024, mientras que, entre el personal laboral, la brecha se eleva ligeramente desde el 4,4% en 2016 al 4,9% de 2024. Por otra parte, se observa brecha de género por primera vez entre personal alto cargo, del 2,9% en 2024 a favor de los hombres.

En último lugar, las conclusiones del estudio de los permisos a los que acceden hombres y mujeres del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía señalan que, en 2024, el 27,1% ha solicitado algún tipo de permiso o situación administrativa. La utilización de los permisos está claramente feminizada ya que el 73,4% del personal que los ha solicitado, son mujeres. Los días de situaciones administrativas utilizados por incapacidad laboral transitoria (IT) fueron los más numerosos de todos los permisos analizados, y presentan un IUt-IT⁵ de 1,17 en 2024, inferior al de 2016 (1,19). El personal alto cargo, a pesar de ser la categoría de personal que menos uso hace de la incapacidad laboral transitoria, experimenta la mayor feminización de la utilización de este tipo de situaciones (IUt-IT=1,29), seguida del personal funcionario y del personal laboral (IUt-IT=1,17 y 1,11, respectivamente). En relación con la edad, destaca el personal menor de 35 años (IUt-IT=1,22).

En cuanto a los permisos no remunerados (PNR), la mayor proporción se concentró en el personal funcionario. Las mujeres utilizaron más los días de permisos no remunerados tanto entre el personal funcionario como entre el personal laboral (IUt-PNR=1,01 y 0,83, respectivamente). Sin embargo, los hombres funcionarios de los niveles 27-30 fueron los que más permisos solicitaron (IUt-PNR de 0,46), al igual que los del grupo C2 (IUt-PNR de 0,52). Entre el personal alto cargo, no se solicitaron días de permiso no remunerados. Tampoco recurrieron a los permisos por reducción de jornada (RJ), mientras que, en los otros dos colectivos, la feminización es muy elevada. El personal funcionario registra la mayor intensidad de participación ponderada de las mujeres (IUt-RJ=1,47), especialmente en el grupo A1, que además es el que concentra más días. Entre el personal laboral, destaca el grupo I, por contar con el índice más feminizado de todos (IUt-RJ=1,50) y sin ningún permiso masculino. Se observa una clara afectación del número de descendientes, ya que la situación con dos o más hijos/as concentra el 48,4% de los permisos y presenta un elevado índice de feminización (IUt-RJ=1,35). Finalmente, el análisis de los permisos por nacimiento y cuidado del menor (PNC) muestra que se mantiene la tendencia de incremento de la participación de los hombres en este tipo de permisos (IUt-PNC=0,91 en 2024 y

⁴ Los datos han sido extraídos con fecha 1 de enero de 2024 pero hacen referencia a las situaciones de retribuciones y permisos que han tenido lugar durante el ejercicio 2023.

⁵ El Índice de Utilización (IUt) es el resultado del cociente entre la presencia de las mujeres en los permisos y su presencia en la plantilla. Si el índice es mayor que 1 significa que las mujeres solicitan permisos por encima de su representación en la plantilla y lo contrario, si es menor de 1.

1,08 en 2016). La mayoría de los hombres que disfrutaban de los permisos por nacimiento tiene un descendiente (37,7%), frente al 35,1% de aquellos que van a ser padres por primera vez.

Personal del Sistema Público Educativo Andaluz

La distribución por sexo del personal del Sistema Educativo de Andalucía, a 1 de enero de 2024, se mantiene en los mismos términos que la del ejercicio anterior con un IPRHM de 1,32 que muestra la acusada feminización del colectivo. Por tipo de centro, tanto los de titularidad pública como los concertados presentan la misma proporción de hombres y mujeres entre su personal que en 2023, con un IPRHM de 1,32 y 1,31, respectivamente.

La representación femenina se amplía de manera generalizada en la mayoría de los tipos y niveles de enseñanza con respecto a 2023, incluyendo el colectivo más masculinizado de Inspección Educativa cuyo IPRHM pasa del 0,72 de 2023 al 0,75 de 2024 sin alcanzar todavía los márgenes de equilibrio. La excepción a esta tendencia la representa la Educación Compensatoria en la que se produce un leve aumento masculino que no modifica sensiblemente el intenso desequilibrio, con un IPRHM de 1,63.

Las enseñanzas con mayor sobrerrepresentación femenina vuelven a ser la Educación Especial (IPRHM=1,76), la Educación Compensatoria (IPRHM=1,63) y la Educación Infantil y Primaria (IPRHM=1,53) confirmando la tendencia de años anteriores. El profesorado de Educación Secundaria, el más numeroso del Sistema Público de Educación andaluz (49,2%), presenta una representación al igual que en el año precedente, dentro de los márgenes de equilibrio (IPRHM=1,13). Asimismo, el equilibrio representativo se mantiene en los equipos docentes de la Formación del Profesorado (IPRHM=1,16) y en las Enseñanzas de Régimen Especial (IPRHM=1,02), incrementándose en ambos casos la feminización.

La composición de los equipos directivos en el Sistema Educativo Público Andaluz refleja la misma situación que el ejercicio anterior (IPRHM=1,17), consolidándose la tendencia de incorporación de mujeres, aunque en menor proporción que en el conjunto del sistema. Así, las mujeres representan el 50,6% de los puestos de dirección (IPRHM=1,01), el 55,4% de las subdirecciones (IPRHM=1,11) y el 58,9% de las vicedirecciones (IPRHM=1,18). La ocupación de las cátedras sigue siendo mayoritariamente masculina (IPRHM=0,80) aunque en 2024 se encuentra por primera vez dentro de los márgenes de equilibrio.

Personal del Servicio Andaluz de Salud (SAS)

El personal estatutario del SAS, a 1 de enero de 2024, mantiene el mismo desequilibrio entre mujeres y hombres (IPRHM=1,40) que en la misma fecha del año anterior. Este valor lo convierte en el colectivo más feminizado de la Administración andaluza, y confirma la tendencia observada en los últimos años. Los puestos básicos, con menores responsabilidades y remuneraciones más bajas, son los más numerosos de la plantilla (89,8%), y presentan la representación más elevada de mujeres (IPRHM=1,42), que disminuye entre los puestos más elevados (gestión y toma de decisiones).

En el subgrupo A1, que cuenta con requisitos académicos de superior nivel para su acceso, se incrementa la presencia femenina (IPRHM=1,14) con respecto al año anterior (IPRHM=1,11), continuando la tendencia hacia la incorporación de mujeres en este subgrupo. Esto conlleva una ligera intensificación de la participación de las mujeres entre los cargos intermedios (IPRHM=1,03) y los cargos directivos (IPRHM=0,90) en comparación con 2023 (1,00 y 0,88 respectivamente). Por su parte, los niveles superiores de la carrera administrativa (27-29) mantienen la masculinización (IPRHM=0,68), aunque en menor medida que un año antes (IPRHM=0,66). La edad y la descendencia parecen influir en la presencia de mujeres en estos niveles superiores, ya que, a mayor edad y a mayor número de descendientes, se acentúa la sobrerrepresentación masculina.

Personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia

El personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia de la Junta de Andalucía mantiene el mismo grado de feminización que el ejercicio anterior con un IPRHM de 1,36. Por grupo destaca el aumento de la participación femenina en el grupo A1, más minoritario y para el que se exigen mayores calificaciones cuyo IPRHM se eleva hasta el 1,25, tres décimas con respecto al año anterior. Por categorías de personal, la

sobrerrepresentación femenina se mantuvo en los mismos términos que en 2023 en todas las categorías excepto en la de personal interino de refuerzo, en la que se hizo más acusada, pasando su IPRHM de 1,59 a 1,61.

En 2024 la tasa de temporalidad aumenta tres décimas sobre la del año anterior, alcanzando al 15,8% del conjunto del personal no judicial. En el mismo sentido, la brecha de género asciende a 7 puntos (frente a 6,9 puntos del año anterior), ya que incide en el 18% de las mujeres frente al 11% de los hombres.

La representación por sexo en los Cuerpos Generales de la Administración de Justicia es idéntica a la del año anterior, mostrando un IPRHM de 1,36, igual que el del conjunto del personal. Como novedad se observa la paulatina feminización de las secretarías de los Juzgados de Paz, ocupadas tradicionalmente por una mayoría de hombres. En 2024, la presencia femenina es mayoritaria registrando un IPRHM de 1,07 frente a la mayoría masculina del año anterior (IPRHM=0,93).

El Cuerpo de Forenses también ha aumentado la presencia femenina con respecto al año anterior (IPRHM=1,25) pero sigue estando por debajo de la distribución del conjunto (1,36). A pesar del aumento de mujeres entre los cargos con responsabilidades directivas, la presencia de hombres sigue siendo ligeramente mayor, lo que resulta en una distribución prácticamente paritaria (IPRHM=0,97).

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

A fecha 1 de enero de 2024, la representación total de las entidades instrumentales del sector público andaluz muestra valores equilibrados (IPRHM=0,92), aunque ligeramente más alejados de la paridad que el ejercicio anterior (IPRHM= 0,95). Entre estas, los consorcios son las únicas entidades que se mantienen en valores de representación equilibrada (IPRHM=0,94). Las sociedades mercantiles (IPRHM=0,69), y las agencias públicas empresariales (IPRHM=0,75) destacan por sobrerrepresentación masculina, mientras que las fundaciones y la única agencia administrativa incluida en el análisis (Agencia para la Calidad Científica y Universitaria de Andalucía) presentan una plantilla muy feminizada (IPRHM=1,39 y 1,67, respectivamente).

El personal en los puestos básicos muestra la misma representación que en el total (IPRHM=0,92). Entre los cargos intermedios se observa una tendencia hacia una mayor incorporación de mujeres (IPRHM=1). Sin embargo, el personal en los equipos directivos que no ocupa altos cargos (IPRHM=0,60) continúa revelando una sobrerrepresentación masculina, fuera de los márgenes del equilibrio representativo. Además, entre el personal de los órganos de gobierno (IPRHM=0,72) y los máximos cargos directivos (IPRHM=0,51), también se observa una presencia predominante de hombres.

Por otra parte, la existencia de planes de igualdad está cada vez más extendida entre las entidades y consorcios analizados (63,5%), lo que supone 21,1 puntos porcentuales más que en 2023. Destacan las agencias públicas empresariales, ya que el 76,9% de las analizadas cuentan con estos planes. En el lado opuesto se encuentra la única agencia administrativa tenida en cuenta en este análisis, la Agencia para la Calidad Científica y Universitaria de Andalucía (ACCUA), que no cuenta con un plan de igualdad a la fecha de elaboración de este informe.

Recursos-Resultados

El presupuesto consolidado de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2025 asciende a 48.871,6 millones de euros, lo que representa un incremento de un 4,5% con respecto al presupuesto anterior.

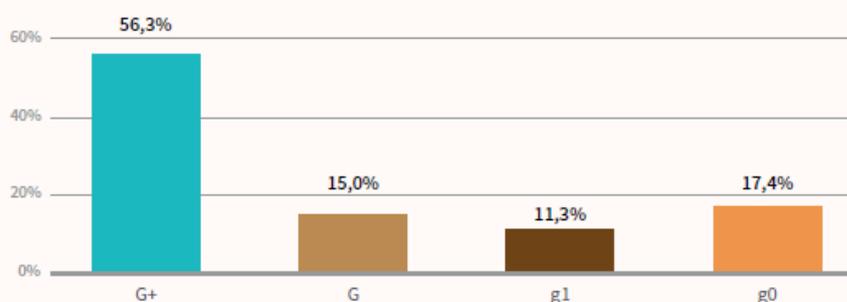
La elaboración de los presupuestos con perspectiva de género se ha establecido como una estrategia adecuada y eficaz para que las políticas públicas atiendan las desigualdades de género en las diferentes áreas de la vida social, política y económica previamente identificadas y diagnosticadas, y se orienten los recursos públicos a lograr la igualdad entre mujeres y hombres. Este proceso supone un ejercicio de transparencia hacia la ciudadanía, que posibilita la asignación eficiente de los recursos públicos y mejora la rendición de cuentas.

La clasificación de los programas presupuestarios, según su impacto de género, se estructura en la Escala G+. Esta distingue, en primera instancia, a los programas según su pertinencia de género, es decir, si tienen o no incidencia sobre personas. Tras esta primera división, los que sí afectan a personas son categorizados atendiendo a cuatro criterios: el poder transformador, en función de si el programa tiene competencias para actuar y si son relevantes en relación con la igualdad entre mujeres y hombres; la capacidad de impacto, según el número de personas que se ven afectadas por las actuaciones del programa; la relevancia funcional, si el ámbito en el que actúa el programa es reconocido como un ámbito estratégico en igualdad de género, es decir, si puede ejercer como "palanca de cambio" de las desigualdades; y por último, si tiene efectos sobre la gestión del personal de los centros de trabajo de la Junta de Andalucía. Los programas, según estos criterios, se clasifican en cuatro categorías de mayor a menor incidencia de género: G+, G, g1 y g0⁶.

Con periodicidad anual, se revisa la Escala G+ para reflejar los cambios en la estructura orgánica, funcional y competencial de los programas presupuestarios. Para el Presupuesto 2025 se han clasificado por primera vez en la Escala G+ las Instituciones de la Junta de Andalucía⁷. Por otra parte, el análisis que sigue también considera por primera vez el servicio de la deuda, el Fondo Andaluz de Garantía Agraria (F.A.G.A.), la Participación en los Ingresos del Estado (P.I.E.), y la sección 35.00 de Participación de las Entidades Locales en los Tributos de la Comunidad Autónoma.

Los programas presupuestarios clasificados como G+, de relevancia alta para la igualdad de género en Andalucía, concentran nuevamente en el Presupuesto 2025 la mayor parte del crédito, ya que representan el 56,3% del total, es decir, 27.501,1 millones de euros en términos absolutos. Los programas de relevancia media, clasificados en la categoría G, contienen el 15% del total presupuestario, que se corresponden con 7.337,5 millones de euros. Y los programas g1, aquellos que implican una relevancia baja para la igualdad entre mujeres y hombres, constituyen el 11,3% del total, sumando 5.531,3 millones de euros.

GRÁFICO 1. ESTRUCTURA DEL PRESUPUESTO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA SEGÚN ESCALA G+ EN EL PRESUPUESTO 2025



En comparación con el Presupuesto anterior, todos los programas pertinentes a género incrementan su presupuesto para 2025. De esta manera, los créditos de los programas G+ crecen un 4,9%, lo que equivale a 1.274,8 millones de euros más que en el Presupuesto 2024. La subida para los programas G es del 4,3%, con 300,7 millones de euros. Para los programas g1, el aumento es del 9,4%, sumando 474,5 millones de euros más. En el caso de los programas presupuestarios sin pertinencia de género, g0, sus créditos se incrementan un 0,6%, con un total de 50,4 millones de euros.

⁶ Las categorías expresan la siguiente escala: G+ son programas de relevancia máxima para la igualdad de género; los programas G son de relevancia media-alta; los programas g1 implican una relevancia baja; y se catalogan como programas g0 aquellos que se consideran que no afectan a personas, y por tanto sin relevancia para contribuir a la igualdad de género.

⁷ Parlamento de Andalucía, Cámara de Cuentas, Consejo Consultivo de Andalucía, Consejo Audiovisual de Andalucía, Consejo de la Transparencia y Protección de Datos de Andalucía y Agencia de la Competencia y de la Regulación Económica de Andalucía.

CUADRO 1. EVOLUCIÓN DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS SEGÚN LA CLASIFICACIÓN G+

2025				Variación 2025/2024	Variación 2025/2024
Clasificación G+	Número de programas	Crédito inicial	%		
G+	54	27.501.080.633	56,3%	4,9%	1.274.805.058
G	64	7.337.482.693	15,0%	4,3%	300.725.175
g1	36	5.531.272.268	11,3%	9,4%	474.493.191
g0	19	8.501.765.170	17,4%	0,6%	50.386.402
TOTAL	173	48.871.600.764	100%	4,5%	2.100.409.826

2024: Cifras del Presupuesto inicial 2024 modificadas para que la comparación sea homogénea con los datos del Presupuesto 2025.

Crédito inicial de 2024 y 2025 incluyendo el servicio de la deuda, FAGA, PIE, la sección 35.00 e Instituciones.

El Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto para 2025 recopila en el segundo apartado de este capítulo, los resultados esperados desde la perspectiva de género de la aplicación de las actuaciones que presentan las consejerías, agencias, consorcios y una selección de entidades instrumentales de entre las relacionadas en el anexo VII de la Orden de elaboración del Presupuesto 2025.

Como novedad, el Anexo 1 del Informe recopila los objetivos, actuaciones e indicadores presupuestarios de género extraídos del Sistema de Información GIRO, contenidos en las Fichas de los programas clasificados como G+, en la escala de presupuesto y género de la Junta de Andalucía. La finalidad última es facilitar la comprensión de la información compilada en el citado apartado, poniendo en relación los elementos de la planificación presupuestaria con los resultados esperados en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres.

Indicadores presupuestarios por políticas

El número de indicadores presupuestarios en el Presupuesto de la Junta de Andalucía para 2025 suma un total de 4.936, de los cuales un 38,5%, es decir 1.899, son indicadores vinculados a la igualdad de género.

Los indicadores presupuestarios pertinentes a género del Presupuesto de la Junta de Andalucía se agrupan en dos categorías. Los primeros evalúan específicamente aspectos de igualdad entre hombres y mujeres y están clasificados G1. Los segundos son aquellos que se refieren a personas y que, en cumplimiento de la legislación andaluza, están desagregados por sexo. Estos se clasifican como G2 y, de manera general, revelan brechas entre mujeres y hombres y proporcionan información básica sobre aspectos estadísticos.

Al analizar la distribución de los indicadores pertinentes a género por consejerías y secciones, se aprecia que la mayoría se concentra en las consejerías vinculadas al gasto social. De esta manera, el 20,5% (390 indicadores) corresponden a la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad. Por su parte, la Consejería de Salud y Consumo cuenta con un 15,3% de indicadores de género (291) y la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación profesional, con un 14,9% (283 indicadores). Es decir, estas tres secciones concentran alrededor de la mitad de los indicadores pertinentes a género de la planificación presupuestaria del Presupuesto 2025.

Las consejerías con proporciones inferiores al 10% y superiores al 5% son: la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, muestra 167 (8,8%), Cultura y Deporte, 152 (8%), Justicia, Administración Local y Función Pública, 130 (6,8%) y Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda, 117 (6,2%). El resto presenta indicadores en proporción inferior al 5%, encontrándose en último lugar la Consejería de Industria, Energía y Minas (22 indicadores, 1,2%).

Si se toma en consideración el conjunto de políticas de la Junta de Andalucía, se observa nuevamente una mayor concentración en las políticas sociales. La política de Conciliación, Igualdad y Familias suma 442 indicadores

(23,3%). La política de Administración y Dirección de la J.A. y sus Instituciones presenta 269 indicadores (14,2%), seguida de cerca por la política de Sanidad, con 248 indicadores (13,1%). Educación cuenta con 198 indicadores, un 10,4% del total.

Valoración del impacto de género del Proyecto de Ley del Presupuesto 2025

El Presupuesto andaluz con enfoque de género para 2025 reconoce y aborda las desigualdades entre mujeres y hombres en todas las áreas de política pública. Para ello, establece una planificación del gasto, estableciendo objetivos y asignando recursos presupuestarios con el fin de reducir estas desigualdades. Dichos objetivos se alinean además con las normativas andaluzas y estatales relativas a la promoción de la igualdad y la lucha contra la violencia de género, y orientan los esfuerzos del gobierno hacia la eliminación de las brechas, priorizando áreas clave a las que se asignan los recursos necesarios para su logro.

De esta manera, el presupuesto para 2025 se centra en impulsar un crecimiento económico que sea sostenible, inclusivo y resiliente, al mismo tiempo que dedica una parte significativa de los recursos a fortalecer el Estado del bienestar, garantizando servicios públicos de calidad en áreas fundamentales como la educación, la sanidad y los servicios sociales. Este enfoque busca, no solo mejorar el acceso y la calidad de estos servicios, sino también contribuir a reducir las desigualdades sociales y, entre ellas, las existentes entre hombres y mujeres.

En este sentido, abordando el **ámbito del poder y la representación** frente a la persistencia de las brechas de género en los puestos de decisión y la toma de responsabilidades, la Junta de Andalucía ha previsto implementar diversas medidas para promover la igualdad entre las empleadas y los empleados públicos en aquellos ámbitos más estratégicos como la conciliación, así como desarrollar el Plan de Igualdad de la Administración de la Junta de Andalucía 2023-2027, ratificado mediante Acuerdo de 24 de octubre de 2023, del Consejo de Gobierno. Las medidas del plan se integran dentro del conjunto de actuaciones de planificación y gestión de los recursos humanos, que incrementa su crédito inicial un 7,2% y la dota de 34,8 millones de euros para el ejercicio 2025.

El Presupuesto de Andalucía para 2025 establece, así mismo, diversas estrategias orientadas a impulsar el crecimiento económico y generar empleo en la región. De esta manera, la política de **empleo y trabajo autónomo** cuenta con un presupuesto de 1.180,6 millones, lo que representa un aumento del 5% en relación con el presupuesto anterior, reflejando así su creciente importancia para 2025. Dentro de esta política, se destacan especialmente las actuaciones vinculadas a la intermediación y orientación laboral, que se ven incrementadas en un 15,6%, alcanzando los 424,9 millones de euros. Además, las políticas activas de empleo disponen de un total de 311,3 millones de euros, mientras que la partida destinada a la formación para el empleo asciende a 283,6 millones de euros.

Las políticas de intermediación y orientación laboral contribuyen a mejorar la empleabilidad y a reducir progresivamente las desigualdades en el acceso al empleo, prestando especial atención a las personas más vulnerables, las personas jóvenes y a las mujeres víctimas de violencia de género. En este último ámbito, entre las medidas financiadas por el Presupuesto 2025 destacan las destinadas a las Unidades provinciales de atención integral y acompañamiento a la inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género, un servicio que apoya a las mujeres en la mejora de sus competencias, tanto personales como profesionales, y de su posicionamiento laboral.

Las políticas activas de empleo contribuyen a la obtención de unos resultados de pleno empleo y de integración laboral de las mujeres en el mercado laboral, así como a eliminar los obstáculos que producen las responsabilidades del ámbito familiar y doméstico, también con incentivos dirigidos a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las personas trabajadoras en Andalucía.

En el marco de estas políticas, la Junta de Andalucía ha destinado una parte significativa de los recursos a programas que buscan mejorar la empleabilidad de la ciudadanía, especialmente de aquellos grupos que enfrentan mayores dificultades para acceder al mercado laboral, como las mujeres, los jóvenes, los mayores de 45 años y las personas con discapacidad. El programa Andalucía Activa, que cuenta con una dotación de 110

millones de euros y que propiciará la contratación de cerca de 11.000 andaluces, entre ellos, mujeres con baja cualificación, o el programa T-Acompañamos, destinado a promover la atención personalizada y la inserción laboral de colectivos vulnerables a través de Proyectos Integrales de orientación y formación, son solo dos ejemplos de la atención específica que reciben las personas con mayores dificultades de inserción.

La formación para el empleo prioriza a las mujeres en los procesos de selección para participar en programas de formación profesional en sectores tradicionalmente masculinos. Además, prevé la enseñanza de contenidos sobre igualdad de género en las acciones formativas y de sensibilización dirigidas, tanto a personas trabajadoras desempleadas como ocupadas. También contempla la implementación de acciones formativas para aumentar la sensibilización de género del personal docente de la formación profesional para el empleo.

Por otro lado, el **trabajo autónomo** se ha convertido en un pilar fundamental para el desarrollo económico y la creación de empleo en Andalucía. Sin embargo, persiste una notable brecha de género en la participación de las mujeres en este ámbito, lo que limita su acceso a oportunidades de emprendimiento y desarrollo profesional. Para abordar esta desigualdad, las acciones dirigidas al trabajo autónomo y la economía social elevan su dotación para el Presupuesto 2025, en un 22,8% con respecto al ejercicio anterior, con un total de 98,5 millones de euros.

Mediante este crédito, se implementarán actuaciones específicas de apoyo al inicio de la actividad y de estabilización dirigidas a mujeres. Se articula, asimismo, una línea de actuación para fomentar el empleo en empresas de economía social, de tal manera que el 60% de estas empresas recibirán apoyo por incorporar la participación de mujeres y se prevé alcanzar un 40% de nuevas emprendedoras como socias en el sector. Por último, se fomentará la participación de las mujeres en los órganos de administración y dirección de las entidades representativas del sector de la economía social, mediante el fomento de la formación y profesionalización de las socias, del impulso a redes de mujeres y de la diversificación de la economía social. Se prevé alcanzar el objetivo del 28% de representación femenina en estas entidades.

La política de **dinamización económica e industrial** ocupa un lugar importante en la agenda política del ejecutivo andaluz y, por lo tanto, cuenta con un relevante peso presupuestario; su dotación ha aumentado un 4,7% respecto al año pasado, superando para 2025 los 760,8 millones de euros. Este esfuerzo se materializa en un desarrollo económico que integre armónicamente la prosperidad económica, la inclusión social y la igualdad de género. Concretamente, las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género consisten en potenciar el papel de las mujeres en el ámbito de la innovación y la transferencia de conocimiento y en las actividades de internacionalización, mediante ayudas económicas a iniciativas de emprendimiento, creación y crecimiento empresarial e internacionalización promovidas por mujeres que reduzcan la brecha de género en el sector empresarial andaluz. También, se destinarán recursos para apoyar a las empresas encabezadas por mujeres en su proceso de digitalización, adopción de nuevas tecnologías y expansión hacia mercados internacionales.

El sector del **turismo** desempeña un papel fundamental en la economía andaluza, siendo uno de los principales motores de crecimiento y empleo en la región. Para el Presupuesto 2025, las actuaciones dedicadas a la calidad, innovación y fomento del turismo ascienden a 38,9 millones de euros. A través de ellas se incluirán criterios de igualdad de género en las acciones de respaldo a entidades, valorando que éstas cuenten con un plan de igualdad, con una estructura de plantilla equilibrada por sexo, prestando especial atención a los equipos directivos y la toma de decisiones y desarrollando sistemáticamente la herramienta del informe de evaluación de impacto de género, que ponga de manifiesto de manera clara la contribución de la actividad al logro de la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito del sector turístico.

Por su parte, la política de **agricultura, ganadería y pesca** ve incrementado su presupuesto en un 1,3%, acumulando un volumen de 2.795,2 millones de euros. Las actuaciones destinadas al desarrollo rural reciben 126,9 millones de euros, con parte de los cuales se prevé fomentar la creación de empleo femenino en el mundo rural para alcanzar el equilibrio con los hombres, acompañando la efectiva aplicación del principio de igualdad de género en los Grupos de Desarrollo Rural, que han venido promocionando nuevos liderazgos femeninos en el

emprendimiento y empoderamiento de mujeres en las zonas rurales LEADER, con el objetivo de que se aminoren las desigualdades.

El Presupuesto de Andalucía para 2025 refuerza su compromiso con el desarrollo social y la sostenibilidad, subrayando la importancia de crear una sociedad más equitativa, inclusiva y preparada para enfrentar los retos futuros. La política de **sanidad** se incrementa un 7%, alcanzando una cuantía total de 15.103,1 millones de euros. Este importante esfuerzo presupuestario se orienta al fortalecimiento del sistema sanitario, incluyendo diversas líneas de acción destinadas a garantizar la igualdad de género en la atención sanitaria. En el ámbito del diagnóstico, se prioriza la incorporación del estudio de biomarcadores en las carteras de servicios y continuar la promoción del cribado poblacional de cánceres de cuello de útero, mama y colorrectal.

Con un incremento del 6,6% en su presupuesto respecto al año anterior, se han destinado más de 11.826,5 millones de euros a reforzar las actuaciones de atención sanitaria, destacando la elaboración del Mapa de Igualdad de Género y Resultados en Salud, a través de la mejora de los sistemas de información y análisis de datos. También, se dedican recursos a apoyar a las personas cuidadoras, mayoritariamente mujeres, en el marco de los grupos socioeducativos (GRUSE), en materia de accesibilidad a los servicios y prestaciones del sistema sanitario, así como en el cuidado a su propia salud.

En el ámbito de salud pública, destaca como una prioridad para el presupuesto para 2025 el desarrollo de la Estrategia Andaluza para la Coordinación Sociosanitaria 2024-2027, cuyo objetivo es mejorar la coordinación, teniendo presente las desigualdades de género, entre las políticas de salud, las políticas sociales y las de dependencia, que permiten afrontar el reto del envejecimiento y de la cronicidad.

En salud mental, se busca visibilizar la necesidad de más atención a las mujeres, que en muchas ocasiones son infradiagnosticadas o reciben diagnósticos que achacan el malestar a causas menores. Para diagnosticar mejor esta realidad, tendrá lugar la V Jornada de Mujeres, Igualdad y Salud Mental.

Finalmente, la formación sanitaria continua y de postgrado también ve incrementado su crédito en un 12,8%, alcanzando los 361,6 millones de euros, integrando mejoras concretas en la capacitación de la dimensión transversal de género para el personal sanitario e investigador y en los aspectos de erradicación de la violencia de género.

En el ámbito de los **servicios sociales** se prevé un aumento del gasto con el que se destinarán fondos adicionales para mejorar la cobertura y la calidad de los servicios sociales, incluyendo la atención a personas mayores, personas con discapacidad y otros colectivos vulnerables. La partida más importante de los servicios sociales es la dedicada a la atención a la dependencia, el envejecimiento activo y la discapacidad, que se incrementa un 17,4% en el próximo ejercicio, alcanzando los 2.615,8 millones de euros.

La integración de la perspectiva de género en los servicios asociados a la **dependencia** en Andalucía mejora significativamente su eficacia y equidad. Dado que las mujeres constituyen la mayoría tanto de las personas cuidadoras como de quienes requieren cuidados, incluir un enfoque de género permite identificar y corregir desigualdades en la asignación de recursos y en el acceso a los servicios. Además, este enfoque facilita la creación de actuaciones más inclusivas que valoren el trabajo de cuidado, muchas veces no remunerado y que promuevan una distribución más justa de las responsabilidades entre hombres y mujeres. Esto no solo beneficia a las personas dependientes, sino que también reduce la sobrecarga de cuidados en las mujeres, promoviendo un equilibrio laboral, familiar y personal.

En el ámbito de la **discapacidad**, se prevé la aprobación del Plan de Acción Integral para Mujeres con Discapacidad 2024-2027, actualmente en elaboración, cuya finalidad es promover la inclusión social de las mujeres y niñas con discapacidad de forma que puedan acceder, en condiciones de igualdad, no discriminación y accesibilidad universal a los derechos, bienes y recursos sociales. En el ámbito de la violencia de género, se pretende conseguir un cambio social mediante la sensibilización en materia de género y discapacidad; y la formación de profesionales como expertos facilitadores en el ámbito judicial.

Las actuaciones del Plan sobre Adicciones, cuyo presupuesto se eleva a 44,8 millones de euros, prevén la actualización del Programa de Intervención Terapéutica de los centros de la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía, bajo un modelo que incluya la perspectiva de género y basado en la evidencia científica en adicciones, para incorporar las últimas innovaciones terapéuticas en este ámbito. También, a lo largo de 2025 se ampliará la implantación del Protocolo Andaluz de Coordinación para la Atención a Mujeres con Problemas de Adicciones Víctimas de Violencia de Género, garantizando una atención integral a dichas mujeres, mediante la regulación de la actuación y coordinación de los equipos profesionales implicados en los diferentes dispositivos de las redes de atención, tanto de adicciones como de violencia de género.

El Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2025 refleja su compromiso con las **políticas específicas y transversales de igualdad de género**, mediante una asignación de 24,1 millones de euros, destinados a las acciones para la igualdad y la promoción de las mujeres. El Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), que actúa como mecanismo institucional de coordinación de estas políticas, lleva a cabo una gran variedad de actuaciones mediante las cuales se busca promover que la sociedad andaluza sea más igualitaria y libre de violencia de género.

Entre ellas destacan en el ámbito escolar, la implementación de la coeducación en los centros educativos andaluces, a través de materiales curriculares que redundarán en el desarrollo personal integral del alumnado y en la eliminación de prejuicios, estereotipos y roles en función del género, contemplando la diversidad sexual y de modelos familiares, y la prevención de la violencia de género a lo largo de toda la trayectoria educativa.

En el ámbito laboral, mediante el servicio que presta el Programa EQUIPA, destinado a empresas públicas y privadas, se busca contribuir a la eliminación de las desigualdades por razón de sexo en el mercado de trabajo, a través de la puesta en marcha de planes de igualdad y protocolos de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo en las empresas, mejorando así las condiciones de trabajo de las mujeres andaluzas.

El refuerzo de las **políticas de lucha contra la violencia de género** se traduce en el presupuesto para 2025 en un incremento presupuestario de un 20,5%, alcanzando sus actuaciones un crédito total de 27,9 millones de euros. Mediante los recursos del Pacto de Estado contra la violencia de género, no solo se busca prevenir la violencia mediante la educación y la concienciación social, sino también proporcionar apoyo integral a las víctimas, ofreciendo asistencia psicológica, legal y económica. Además, se prevé mejorar la formación del personal especializado de educación, servicios sociales o fuerzas de seguridad, a fin de garantizar una detección precoz de los casos y una mejor atención a las víctimas.

También, como novedad para el presupuesto 2025, entra en vigor la prestación económica a los hijos e hijas menores de edad de mujeres víctimas mortales como consecuencia de violencia de género, con el fin de garantizar las necesidades básicas de los y las menores, dando así cobertura a supuestos que no se encuentran regulados y amparados en la normativa estatal, puesto que no se vincula su concesión a ningún nivel de renta de la unidad de convivencia. Otra novedad, viene dada por la nueva dotación de medios materiales y personales a los centros de atención durante 24 horas a mujeres víctimas de agresiones sexuales, uno en cada provincia andaluza.

En la **Administración de Justicia**, cuyos créditos se incrementan un 3,4%, alcanzando los 661,5 millones de euros, se impulsarán nuevas medidas para mejorar la inmediatez de los informes de valoración del riesgo emitidos por las unidades de valoración integral de violencia de género de los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses de Andalucía, en los que se utiliza el sistema VioGén, con la finalidad de mejorar la coordinación con otras instituciones a la hora de emitir el informe. También, con cargo a dicho crédito, se consolidará la asistencia jurídica de un procurador o procuradora desde el momento de la denuncia por parte de las víctimas para garantizar que estén representadas por estos profesionales durante todas las fases del procedimiento, con el objetivo principal de evitar su revictimización.

Otra política que ocupa un lugar central en el presupuesto para 2025, es la de **educación**, que experimenta un aumento del 3,9% del crédito, alcanzando los 10.255,6 millones de euros. Entre las novedades para el próximo ejercicio, se encuentra el desarrollo del III Plan de Igualdad de Género en Educación (2024-2028), cuyo objetivo

es reforzar la coeducación, así como la prevención y erradicación de la violencia de género desde edades tempranas en el ámbito educativo. Este plan incluye dos nuevas líneas: el uso coeducativo y seguro de las tecnologías de la información y la mejora del bienestar emocional, espíritu crítico y emprendedor del alumnado, al objeto de estimular el empoderamiento personal y profesional de las alumnas y alumnos andaluces.

Por otro lado, se seguirán reforzando las medidas contra el abandono escolar prematuro, con la convocatoria del Programa Beca 6000 y la convocatoria de la Beca Segunda Oportunidad, a través de las que se busca no solo compensar las desigualdades socioeconómicas del alumnado, sino afrontar una brecha de género que es mayoritariamente masculina.

En **investigación, desarrollo e innovación**, y particularmente en las actuaciones de investigación científica e innovación, con una dotación de 176,8 millones de euros, se implementarán medidas para aumentar el número de proyectos de investigación liderados por mujeres, en línea con la Estrategia de I+D+I de Andalucía (EIDIA). Además, se aplicarán criterios para favorecer la igualdad de oportunidades en la concesión de subvenciones a proyectos de I+D+I de agentes del sistema andaluz del conocimiento y en las ayudas a la contratación del personal investigador y técnico.

Dentro de esta misma política, la Junta de Andalucía refuerza su apuesta por la **digitalización**, incrementando el presupuesto de la Agencia Digital de Andalucía, organismo encargado de ejecutar la política de modernización tecnológica en la administración autonómica. Para 2025, este organismo contará con un crédito inicial de 533,7 millones de euros, destinados no solo a impulsar la transformación tecnológica en la administración, sino también a financiar acciones formativas que mejoren las competencias digitales de la ciudadanía, con un enfoque de género. Entre estas iniciativas, destaca el programa formativo "Preparadas", que se prolongará hasta 2026 y que tiene como objetivo fomentar la empleabilidad y el emprendimiento de las mujeres en zonas rurales y vulnerables a través de la capacitación en nuevas tecnologías y entornos digitales. La meta es formar a 85.000 mujeres antes de 2026.

La **cultura** es un ámbito de política fundamental para avanzar en la igualdad de género, porque moldea las percepciones, valores y comportamientos de la sociedad. Para el Presupuesto 2025, la Junta de Andalucía presupuesta un crédito de 241,2 millones de euros, con una subida de un 9,8% con respecto al año anterior. En los museos y conjuntos culturales, se prevé mejorar la visibilización de las contribuciones históricas y contemporáneas de las mujeres, tanto en los contenidos expositivos como en la dirección y gestión de estos espacios. Asimismo, en las industrias culturales como el cine, la música y la literatura, se pretende fomentar la participación de las mujeres, combatiendo la brecha de género en la producción y distribución de contenido, lo que no solo enriquece el sector, sino que también contribuye a la construcción de una sociedad más inclusiva y justa.

En el presupuesto de 2025, la política de **deportes** experimenta un aumento del 15,8%, con una asignación de 17,5 millones de euros para actividades y promoción del deporte en Andalucía. Se espera que estas iniciativas impulsen significativamente la práctica del deporte escolar entre niños y niñas, así como el aumento del número de mujeres que alcanzan la condición de alto nivel y rendimiento. Además, se prevé que la formación y difusión de información sobre la prevención de la violencia de género contribuya a crear un entorno más seguro y respetuoso en el ámbito deportivo. Asimismo, la inversión en infraestructuras, centros y ordenación deportiva aumenta en un 21,2%, alcanzando un total de 47,8 millones de euros. Este incremento tiene como objetivo asegurar que las nuevas instalaciones respondan a las diversas necesidades de ambos sexos, fomentando así una participación equitativa en el deporte. La creación de espacios accesibles y seguros y libres de violencia es fundamental para garantizar que todas las personas puedan disfrutar de la práctica deportiva en un ambiente inclusivo y de respeto.

Valoración de impacto

A la luz de lo expuesto previamente, se valora que el Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto para 2025 de la Comunidad Autónoma de Andalucía contiene actuaciones presupuestarias dirigidas a abordar las desigualdades de género identificadas. Estas medidas cumplen con los requisitos establecidos por la legislación vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, por lo que se espera que generen un IMPACTO POSITIVO en la disminución de estos desequilibrios.