

**Resumen Ejecutivo
Informe de Evaluación de
Impacto de Género del Presupuesto de
la Comunidad Autónoma de Andalucía**

2026

**PROYECTO DE LEY
DEL PRESUPUESTO DE LA COMUNIDAD
AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA**



RESUMEN EJECUTIVO¹

Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2026

Fundamentación y metodología del Informe

El presupuesto con perspectiva de género es una herramienta estratégica para integrar de forma transversal el enfoque de igualdad de género en las políticas públicas, garantizando que la asignación y el uso de los recursos públicos contribuyan efectivamente a reducir las brechas existentes.

La Junta de Andalucía desarrolla una estrategia propia de presupuestación con enfoque de género, en virtud del artículo 8 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género, que 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.

Por su parte, 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, prevé la inclusión de un Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto entre la documentación anexa al anteproyecto de Ley del Presupuesto que se cursa al Consejo de Gobierno.

El 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, modificó la citada Ley 12/2007. En consecuencia, a partir de ese momento, la consejería competente en materia de presupuestos es la responsable de la elaboración del Informe de evaluación del impacto de género del Presupuesto en su totalidad.

Las instrucciones dirigidas a la elaboración y tramitación del Informe de Evaluación de Impacto de Género para el Presupuesto 2026, así como los plazos pertinentes, se encuentran en el artículo 5 de la Orden de 20 de mayo de 2025, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2026. En el anexo VI que acompaña a esta Orden, se incluye la clasificación de los programas presupuestarios de las diferentes secciones según su afectación a la igualdad de género.

La metodología propia de presupuesto con perspectiva de género de la Administración andaluza se denomina Programa G+. Esta metodología tiene como finalidad clasificar los programas presupuestarios según su pertinencia y relevancia de género, dando lugar a la denominada Escala G+. Asimismo, el Programa G+ facilita el análisis temporal de los créditos asociados a los programas presupuestarios y a las políticas más relevantes desde la perspectiva de género, permitiendo así evaluar la evolución y el impacto de las actuaciones públicas en materia de igualdad.

Teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente, a continuación se presenta una síntesis de los capítulos del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto 2026.

¹ Síntesis del Informe de evaluación de impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2026. Para una lectura completa del mismo, consultar:
https://juntadeandalucia.es/export/proy_presup2026/genero/informe.pdf

Realidad (la Igualdad en Realidad)

El capítulo de Realidad ofrece un panorama actualizado de los indicadores más relevantes para la igualdad de género en Andalucía, con el propósito de identificar avances, retrocesos y desigualdades persistentes entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos de la vida social, económica y laboral.

Estos indicadores muestran una Andalucía que, pese a los avances alcanzados en las últimas décadas, continúa enfrentándose a brechas persistentes en numerosos ámbitos. En la esfera del **poder y la representación**, la presencia femenina en los órganos de decisión política y social aún está lejos del equilibrio. Solo el 25,5% de las 785 alcaldías andaluzas estaban ocupadas por mujeres en mayo de 2025 y el 37,5% de los puestos en órganos ejecutivos de partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales correspondían a mujeres en 2024. Aunque estos datos suponen un avance respecto a años anteriores, la sobrerrepresentación masculina en los espacios de poder sigue siendo un indicador de la persistencia del techo de cristal.

Este efecto también se observa en los cargos de mayor responsabilidad de las universidades públicas andaluzas. Tanto en 2015 como en 2025, las mujeres solo representaban el 9,1% de los rectorados (una rectora), frente al 90,9% de rectores, lo que evidencia la persistencia de barreras estructurales en los espacios de toma de decisión académica.

En el ámbito del **empleo**, la brecha de género continúa siendo uno de los principales retos estructurales en Andalucía. En 2024, la tasa de empleo masculina alcanzó el 54%, frente al 41,2% de la femenina, lo que refleja una diferencia de 12,8 puntos porcentuales. Esta desigualdad presenta variaciones significativas según la edad y la presencia de discapacidad. Por otra parte, la brecha también se observa en el desempleo: en 2024, la tasa de paro femenina alcanzó el 19,2%, frente al 14,1% masculina.

Asimismo, los indicadores de distribución por sexo en las distintas ramas de actividad y cualificación profesional evidencian la pervivencia de estereotipos de género que obstaculizan el desarrollo de carreras profesionales en condiciones de igualdad: el 40% de las personas ocupadas con media cualificación, son mujeres.

En lo que respecta al trabajo autónomo, a pesar de la reducción de la brecha en 8,6 puntos porcentuales en una década, esta alternativa de empleo presenta mayores dificultades de acceso y permanencia para las mujeres, ya que en 2024 la distribución por sexo sigue sin alcanzar niveles de equilibrio (35,7% mujeres y 64,3% hombres).

Dentro del mercado laboral, existen distintas variables que ponen de manifiesto que continúan siendo las mujeres quienes sacrifican su carrera laboral en pro del cuidado de la familia: en 2024, el 62,5% de las mujeres trabajan menos de 39 horas semanales, frente al 39,3% de los hombres. En el mismo año, el 14,9% de las mujeres ocupadas trabajaron a jornada reducida debido a responsabilidades de cuidado, frente a solo el 2,1% de los hombres. Asimismo, las excedencias laborales solicitadas para el cuidado de hijos e hijas u otros familiares mantienen una marcada desigualdad: el 84,4% fueron tramitadas por mujeres y únicamente el 15,6% por hombres. En último lugar, el 87,7% de las personas inactivas por motivos de cuidado eran mujeres, frente al 12,3% de hombres. Estos datos ponen de manifiesto la vigencia de un modelo de organización social del cuidado que otorga a las mujeres la mayor parte de las tareas domésticas y familiares, lo que restringe sus oportunidades de acceso, permanencia y promoción en el mercado laboral andaluz.

En el caso de los **tributos**, en la participación diferenciada por sexo en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), se observa equilibrio, con un 54,3% de declaraciones de

hombres y el 45,7% de mujeres. Sin embargo, en las declaraciones conjuntas de matrimonios, los hombres figuran como primer declarante en el 84,5% de los casos, y las mujeres son mayoría en las declaraciones monoparentales, con el 75,3%, poniendo de manifiesto su sobrerrepresentación en la crianza en solitario.

En el ámbito **empresarial**, si bien en la constitución de sociedades laborales en Andalucía se observa equilibrio de género en 2024, ya que un 41,2% de mujeres constituyeron nuevas sociedades laborales en Andalucía como socias capitalistas o socias trabajadoras; en el caso de la sociedades cooperativas todavía no se alcanzan los márgenes de equilibrio en ese año, fruto de desigualdades de género: 39,7% socias cooperativistas frente a un 60,3% de socios, fruto de desigualdades estructurales de género.

En lo que respecta a las **universidades**, en el curso 2023/2024, se matricularon 205.206 estudiantes de Grado en las universidades andaluzas, manteniéndose el equilibrio de género pero con mayoría femenina (57,1%). El alumnado sigue presentando diferencias en cuanto a la selección de las ramas de conocimiento en las que cursar sus estudios superiores debido a una combinación de factores culturales, sociales y estructurales que influyen desde edades tempranas. En el curso señalado, las mujeres predominan en Ciencias Sociales y Jurídicas, Arte y Humanidades y Ciencias de la Salud, mientras que los hombres lo hacen en Ingeniería y Arquitectura, solo en Ciencias existe equilibrio. Este patrón de segregación horizontal se repite entre el alumnado egresado y el que cursa estudios de máster en Andalucía.

En cuanto al personal docente e investigador (PDI) de las universidades andaluzas, en 2023 alcanza un total de 18.392 personas, un 9% más que en 2013, y con una representación por sexo equilibrada (42,1% mujeres y 57,9% hombres). Sin embargo, en los puestos de cátedra, posición más alta dentro de este colectivo, se observa el techo de cristal: de los 2.913 puestos en el curso 2023/2024, un 73,6% están ocupados por hombres y un 26,4% de mujeres. En el caso de las cátedras de escuelas universitarias, que suman 108, la representación femenina (37%) también es inferior a la masculina (63%), a pesar del crecimiento de estas catedráticas en 4,3 puntos porcentuales en la década.

Con respecto al uso de las **Tecnologías de la Información y la Comunicación**, utilizaron Internet un total de 6.234.140 personas en Andalucía, con una distribución casi paritaria entre mujeres (50,3%) y hombres (49,7%), mostrando un aumento de la participación femenina respecto a 2014. Las mujeres superan a los hombres en el uso de Internet para relacionarse con la Administración y servicios públicos, mientras que en el uso por motivos particulares (con datos de los últimos tres meses), como banca digital y búsqueda de información sobre bienes y servicios, predominan los hombres, y en redes sociales, las mujeres. En la última década se observa un notable incremento del uso de Internet para videollamadas y banca online, con un aumento más marcado para mujeres en el primer caso y para hombres en el segundo. Esta situación es resultado de la reducción de la brecha digital de género, gracias a mayores accesos y mejoras de las competencias digitales por parte de las mujeres, sin embargo, en los distintos usos todavía se nota el peso de los roles sociales.

En el ámbito de la **educación**, la tasa de idoneidad expresa el porcentaje de alumnas y alumnos matriculados en el curso que por su edad les corresponde. En Andalucía, entre 2011/2012 y 2021/2022, las alumnas obtienen resultados superiores a los alumnos en todos los cursos, debido a su mejor adaptación a las normas escolares y a una mayor estabilidad en el proceso educativo. Además, la brecha de género aumenta con la edad, siendo de 2 puntos porcentuales a los 8 años y alcanzando su máximo a los 14-15 años (7,9 y 7,8 puntos, respectivamente), ya que los chicos tienden a acumular más retraso académico durante la adolescencia, aunque gracias a las políticas implementadas esta brecha se ha ido

reduciendo a lo largo de la década: así se ha reducido 0,2 puntos a los 8 años y 2,1 puntos a los 15 años.

En la etapa de Bachillerato, la distribución del alumnado por ramas de estudio muestra diferencias de género que pueden condicionar la orientación profesional futura. Las alumnas predominan en Humanidades y Ciencias Sociales y en Artes, mientras que los alumnos son mayoría en Ciencias y Tecnología. En los Ciclos Formativos, tanto en grado medio como en grado superior, se observa igualmente segregación en la elección de la familia profesional de estudios, con mayoría masculina en ramas como Informática y Comunicaciones o Actividades Físicas y Deportivas, mientras que ellas son más numerosas en la rama sanitaria o en los servicios socioculturales y a la comunidad.

La **cultura** constituye un espacio estratégico para la construcción de la ciudadanía y la promoción de la igualdad. En este marco, el análisis del empleo cultural muestra retos pendientes, especialmente entre la población no asalariada, que suponen 29,3% de las personas empleadas en ese sector, ya que pese a la reducción de la brecha de género en la década (68,2% de hombres en 2012 y 61,2% en 2022), no se ha alcanzado el equilibrio representativo. Por su parte, el indicador de autoría de obras ofrece información sobre las diferencias de género en la actividad creativa de las personas que registran sus trabajos en el Registro Territorial de la Propiedad Intelectual. Los datos muestran una reducción en la brecha de género en el periodo analizado (68,6% hombres en 2013 y 62,9% en 2023), sin embargo predomina la autoría masculina en la mayoría de los tipos de obras analizados, reflejo de la persistente existencia de barreras a la participación y reconocimiento de las mujeres en la actividad creativa.

En esta línea, la influencia de los estereotipos de género, la falta de visibilidad y la desigualdad de oportunidades, se sigue observando en el ámbito del **deporte**: en 2023 las licencias deportivas federadas femeninas equivalen solo al 17,9% del total, aunque con una tendencia creciente. Y en el deporte de rendimiento, en ese mismo año, alrededor del 75% de las modalidades deportivas presentan una mayor proporción de hombres que de mujeres, observándose nuevamente segregación horizontal, ya que estas predominan en baile deportivo (100%) o patinaje (94,7%), siendo pádel la única disciplina en la que se observa paridad de género.

En el área de la **salud**, la consideración de las diferencias biológicas derivadas del sexo son fundamentales a la hora de prestar atención médica, pero también influyen las condiciones sociales, económicas y culturales, por lo que la inclusión de la perspectiva de género es esencial para un acceso y tratamiento adecuado a las necesidades de todas las personas. En el ámbito de la salud mental, los datos reflejan un aumento del 30,6% en el número de personas atendidas entre 2014 y 2024. Además se observan diferencias significativas entre mujeres y hombres en función del tipo de trastorno atendido, siendo mayoría las mujeres atendidas por el trastorno de conducta alimentaria (81,8%), y de hombres por el trastorno del aspecto autista (78,6%). Estas diferencias de género también se observa entre las personas admitidas a tratamiento por consumo de sustancias o conductas adictivas. En 2024 solo el 19% de las personas admitidas fueron mujeres, y los hombres son mayoría en todos los tipos de tratamiento, excepto en el caso del tabaco y los antidepresivos, sustancias por las que las mujeres concentran el total de admisiones.

En cuanto a las tasas estandarizadas de mortalidad (tasas por 100.000 personas/año), las tasas masculinas superan a las femeninas en los siete principales grupos de causas: circulatorias, tumores, infecciosas, respiratorias, digestivas, sistema nervioso y causas externas. En 2023, estas causas provocaron 15.386 defunciones en Andalucía, de las que el 66,9% corresponden a hombres y el 33,1% a mujeres. Estas diferencias también se observan

en la tasa bruta de muertes por suicidio (tasa por 100.000 personas/año), con mayores tasas masculinas que femeninas en todos los grupos etarios analizados en el mismo año.

En el ámbito del **bienestar social**, los datos muestran una feminización de la dependencia, ya que en junio de 2025 en Andalucía, el 62,3% de las personas con resolución de reconocimiento de dependencia son mujeres, alcanzando su mayor proporción en el Grado I (65,5%), mientras que los hombres tienen mayor representación en el Grado III (42,1%). En este contexto, gran parte de los cuidados son prestados por personas cuidadoras no profesionales en el ámbito familiar, contabilizándose en junio de 2025 un 81,9% de mujeres cuidadoras, lo que evidencia la alta feminización y la profunda desigualdad de género.

En cuanto a la **violencia de género** continúa siendo una de las expresiones más graves de la desigualdad entre mujeres y hombres. En 2024 se registraron 40.168 denuncias, lo que supone un descenso del 1,3% respecto al año anterior y representa el 20,2% del total nacional. En el mismo año, los juzgados andaluces tramitaron 8.585 órdenes y medidas de protección, lo que equivale al 20,8% del total nacional. El 74,9% de estas medidas fueron adoptadas, el 24,2% denegadas y el 0,9% inadmitidas. También en 2024, se registraron 12 víctimas mortales, frente a los 17 del año anterior, reflejo de la tendencia descendente desde 2004.

En el ámbito de la **vivienda**, la propiedad continúa siendo la forma de tenencia mayoritaria. Entre 2013-2023, se observa que, en términos generales, el porcentaje de personas que poseen una vivienda ha disminuido, concentrándose esta bajada principalmente en la población femenina (3,3 puntos menos), pasando del 80,7% de mujeres propietarias en 2013 al 77,4% en 2023. También es ligeramente superior la proporción de mujeres que residen en régimen de alquiler en Andalucía en 2023. Esto ello es reflejo de la desigualdad económica de género, la precariedad laboral y los cambios en las estructuras familiares y sociales, con situaciones menos favorables para las mujeres.

El sector de la **agricultura y pesca**, de vital importancia para la economía andaluza, sigue presentando brechas de género a pesar de los avances observados en los últimos años. En 2024, solo el 29,6% de las personas ocupadas en el sector de la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca son mujeres, sin embargo, se reduce la brecha de género en la década en 1,6 puntos porcentuales. También se observa una importante masculinización en la propiedad de las explotaciones ganaderas existentes en Andalucía en 2025, ya que en el 83,1% de los casos pertenecen a hombres. Sin embargo, las solicitudes de ayudas directas de la Política Agraria Común, presentan datos equilibrados entre mujeres y hombres en 2025 (41,7% y 58,3%, respectivamente).

En el ámbito del **medio ambiente**, los datos de empleo en el sector son una muestra de la segregación horizontal, ya que si bien la demanda de empleo es equilibrada entre hombres (50,2%) y mujeres (49,8%) en 2023, la contratación en el sector muestra una distribución lejos del equilibrio (77,4% hombres y 22,6% mujeres).

Por su parte, el **sector turístico** ha venido teniendo una tendencia creciente en Andalucía, siendo un motor clave de la economía, la cultura y el desarrollo social. En el año 2023, el total de personas ocupadas en el sector turístico en Andalucía alcanzó la cifra de 416.900 personas, de las cuales el 51,6% fueron hombre y el 48,4% mujeres. A pesar de este equilibrio, se observan diferencias según la rama de actividad, ya que el mayor número de mujeres se concentran en restauración (60,7%), mientras que los hombres superan a las mujeres en el segmento de transportes (12,2% frente al 4,8%).

En el **sector comercial**, también se observa equilibrio de género, ya que en 2024, las mujeres son el 49,4% y los hombre el 50,6%. Dentro de las distintas situaciones profesionales, entre

las personas empleadoras, que representan el 8,2% de la población ocupada en el sector comercial, se observa un mayor grado de masculinización, con un 61,1% de hombres y 37,9% de mujeres.

Representación

El capítulo de Representación analiza la distribución de mujeres y hombres en los distintos colectivos que integran la plantilla de la Junta de Andalucía. Los colectivos analizados comprenden al 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 y consorcios del sector público andaluz. El objetivo de este examen es identificar posibles desigualdades y ofrecer información que contribuya a avanzar hacia una igualdad efectiva en la Administración andaluza.

Cada edición del informe profundiza en uno de estos grupos, realizando un seguimiento temporal de su evolución. En esta ocasión, el análisis se centra en el Personal del Sistema Educativo Público andaluz durante el período 2008-2025, considerando las tendencias observadas en los informes de 2013, 2017 y 2020.

Personal de la Administración General de la Junta de Andalucía

En la plantilla de la Administración General de la Junta de Andalucía, la tendencia hacia una mayor presencia femenina (IPRHM= 1,30) se mantiene en 2025, con ligero aumento del desequilibrio respecto al ejercicio anterior. El personal alto cargo mantiene una representación equilibrada aunque con mayor participación masculina (IPRHM=0,88). El personal funcionario presenta una distribución equilibrada (IPRHM=1,15), mientras que el personal laboral continúa mostrando una clara sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,45).

La representación de mujeres y hombres en los niveles 27-30 del personal funcionario se mantiene equilibrada (IPRHM=0,94), mostrando un leve aumento en la presencia femenina respecto al año anterior. Sin embargo, la proporción de hombres en estos niveles superiores es mayor que en el subgrupo A1 (IPRHM=1,01) y en el conjunto del personal funcionario.

En cuanto a la edad, las mujeres son mayoría en todas las franjas, sin que exista una correlación clara entre edad y la representación, aunque se ha detectado un leve aumento en la proporción de hombres menores de 35 años en los últimos años. Tampoco parece que la descendencia influya en términos de representación puesto que la presencia de mujeres es mayoritaria en todos los casos, con o sin hijos o hijas.

Personal del Sistema Público Educativo Andaluz

El personal del Sistema Educativo Público andaluz, del que se ofrece un análisis en profundidad para el periodo 2008-2025, mantiene una fuerte feminización (IPRHM=1,32) en el último año analizado, con un incremento sostenido a lo largo de los últimos años (IPRHM=1,22 en 2008). Por tipo de centro, tanto los de titularidad pública como los concertados han incrementado la participación femenina en el periodo estudiado, con un IPRHM de 1,32 y 1,30, respectivamente.

Por tipo de enseñanza, las que cuentan con mayor sobrerrepresentación femenina en 2025 son Educación Especial (IPRHM=1,76), Educación Compensatoria (IPRHM=1,62) y Educación Infantil y Primaria (IPRHM=1,53), siendo la compensatoria la que muestra un incremento más acusado en el periodo analizado. El profesorado de Educación Secundaria, el más

numeroso del Sistema Público de Educación andaluz (49,9%), presenta una evolución desde la situación de paridad en 2008 a contar con mayoría de profesoras mujeres (IPRHM=1,13). Los colectivos tradicionalmente masculinizados como Inspección educativa (IPRHM=0,82) o Formación del Profesorado (IPRHM=1,20) también están entre las que presentan un aumento más acusado de la representación femenina en el periodo estudiado.

El análisis por edad muestra una presencia mayoritaria de mujeres en todos los tramos, tanto en 2008 como en 2025. La feminización se acentúa especialmente en los grupos de edad intermedia y en el personal de mayor edad, reflejando una tendencia sostenida hacia una mayor representación femenina en la plantilla. En cuanto al personal más joven, menor de 35 años, continúa estando feminizado en 2025 (IPRHM=1,34), pero en menor medida que en 2008.

Respecto a las pruebas de acceso a los cuerpos docentes de Maestros y Maestras, Educación Secundaria y Formación Profesional, al final del periodo siguen revelando la permanencia de brechas de segregación horizontal por tipos de enseñanza y especialidades. No obstante, mientras que las plazas del cuerpo de maestros y maestras fueron cubiertas por un 78% de mujeres en las convocatorias celebradas en el periodo 2020-2025, con cifras similares a las de 2008; los cuerpos de profesorado de enseñanza secundaria presentan una distribución más equilibrada (56,8, mujeres y 43,2%, hombres), con un incremento de la participación masculina con respecto al inicio del periodo (37% hombres).

Por su parte, la composición de los equipos directivos en el Sistema Educativo Público Andaluz muestra una evolución desde la mayoría masculina en 2008 (IPRHM=0,88) a la mayor participación femenina en 2025 (IPRHM= 1,18), aunque en menor proporción que en el conjunto del sistema. Así, las mujeres representan el 51,5% de los puestos de dirección (IPRHM=1,03), el 58,9% de las vicedirecciones (IPRHM=1,18) y el 58% de las subdirecciones (IPRHM=1,16).

Con respecto a las retribuciones y permisos, en 2025, la brecha salarial se mantiene en el 3,4%, manteniéndose esta diferencia inalterada con respecto a 2020, primer ejercicio en que se analizaron los salarios. Asimismo, el uso de los permisos está muy feminizado, especialmente, el permiso para la reducción de jornada, mientras que los permisos por nacimiento y cuidado del menor son los más equilibrados en su solicitud, siendo más elevada la incidencia masculina con respecto a su representación en el conjunto.

Personal del Servicio Andaluz de Salud (SAS)

El personal estatutario del Servicio Andaluz de Salud (SAS) continúa siendo el colectivo más feminizado de la Administración autonómica (IPRHM=1,41). No obstante, la distribución por niveles de la carrera administrativa evidencia una clara segregación vertical: las mujeres predominan en los niveles iniciales, en los que representan el 74,5% de la plantilla (IPRHM=1,49) hasta el nivel 22, mientras que su presencia disminuye significativamente en los niveles superiores (27 al 29), donde los hombres (63,5%) siguen siendo mayoría (IPRHM=0,73), aunque con un leve avance femenino en 2025 respecto al año anterior. En el mismo sentido, en los puestos directivos se registra un ligero incremento en la presencia femenina (IPRHM=0,91), en comparación con el dato del año anterior (IPRHM=0,90).

Por grupos profesionales, dentro del subgrupo A1, el personal médico presenta una distribución equilibrada por sexo (IPRHM=1,17) mientras que el personal de enfermería (subgrupo A2) se muestra altamente feminizado (IPRHM=1,55) aunque no tanto como el personal auxiliar de enfermería (IPRHM=1,82). La edad y la descendencia parecen influir en la presencia de mujeres en los niveles superiores, ya que, a mayor edad y a mayor número de descendientes, se acentúa la representación masculina.

Personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia

En el personal no judicial de Justicia, se observa un aumento general de la presencia femenina (IPRHM=1,37), especialmente en los Cuerpos Generales, que representan la mayoría de la plantilla. También se incrementa la participación de mujeres en el Cuerpo de Forenses, si bien sigue estando por debajo de la distribución del conjunto (IPRHM=1,28). En el mismo sentido se observa una consolidación de la feminización de las secretarías de los juzgados de Paz, ocupados tradicionalmente por hombres. Sin embargo, desciende la representación femenina (IPRHM=0,94) en los cargos directivos de los Institutos de Medicina Legal con respecto a 2024.

En cuanto a la edad, la mayor participación masculina se concentra en la horquilla más numerosa de personas de más de 54 años (44,2% del personal) y que presenta un IPRHM de 1,28 en el ejercicio 2025, ligeramente más feminizada que en 2024. Se mantiene la tendencia observada en años anteriores según la cual, cuanto menor es la edad del personal, más intensa es la presencia femenina. Con respecto a la descendencia, el 42,9% del total de la plantilla no tiene hijos, segmento en el que la participación femenina es más elevada (IPRHM=1,39).

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

La representación en el conjunto del sector público andaluz instrumental —que incluye agencias administrativas, agencias de régimen especial, agencias públicas empresariales, consorcios, sociedades mercantiles y fundaciones—, mantiene valores cercanos a la paridad (IPRHM=0,90), aunque con diferencias significativas entre entidades. Los consorcios y las agencias de régimen especial son las únicas entidades que se mantienen en valores de representación equilibrada en el ejercicio 2025. Las sociedades mercantiles (IPRHM=0,71), y las agencias públicas empresariales (IPRHM=0,72) destacan por sobrerrepresentación masculina, y, las fundaciones (IPRHM=1,37) y las agencias administrativas (IPRHM=1,64) presentan plantillas muy feminizadas.

En cuanto al personal con la máxima responsabilidad, los órganos de gobierno de las entidades instrumentales y consorcios del sector público andaluz presentan un IPRHM de 0,74, lo que refleja sobrerrepresentación masculina, aunque menos acusada que en el ejercicio anterior. Asimismo, los máximos cargos directivos mantienen una sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,54), aunque con un ligero aumento de la representación femenina respecto al año anterior. En los equipos directivos que no ocupan altos cargos se mantiene también la sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,58) mientras los cargos intermedios presentan una distribución prácticamente paritaria, al igual que el resto del personal del sector público andaluz.

Finalmente, en cuanto a la aplicación de planes de igualdad, cabe destacar que el 67,3% de las entidades y consorcios analizados dispone de un plan vigente, lo que supone un incremento de 3,8 puntos porcentuales respecto a 2024. Destacan las sociedades mercantiles (81,8%) y los consorcios (76,9%), por ser las entidades que en conjunto cuentan con un mayor grado de implantación de planes de igualdad.

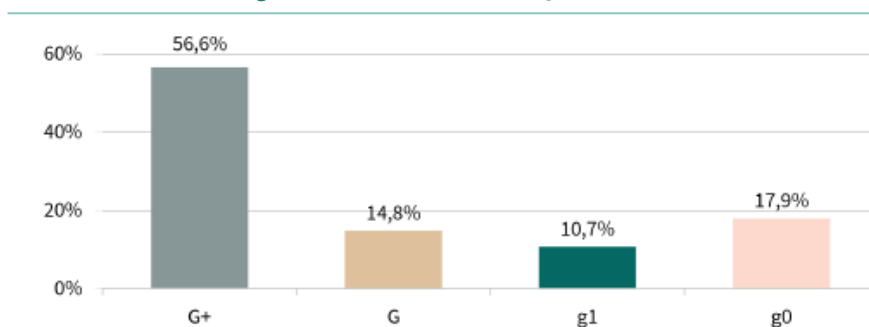
Recursos-Resultados

Para el año 2026, el presupuesto consolidado de la Comunidad Autónoma asciende a 51.597,9 millones de euros, es decir, eleva su dotación presupuestaria un 5,6% con respecto al presupuesto anterior.

En el ámbito de la igualdad de género, la administración andaluza cuenta con una metodología propia de clasificación de los programas presupuestarios, el Programa G+, cuyo objetivo es identificar y clasificar los programas presupuestarios en función de su capacidad para incidir en los obstáculos que impiden la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Como resultado se obtiene la Escala G+², instrumento que permite el análisis temporal de los **créditos asignados a los programas presupuestarios desde la perspectiva de género**. De esta manera, los programas presupuestarios clasificados G+, con alta relevancia para la igualdad de género, concentran la mayor parte del crédito para el ejercicio 2026, un 56,6%, es decir, 29.219,8 millones de euros. Los programas G, de relevancia media, representan un 14,8% del presupuesto, con un montante de 7.633,9 millones de euros. En último lugar, los programas g1, de baja relevancia para la igualdad de mujeres y hombres, agrupan el 10,7% de los créditos, lo que supone 5.494,4 millones de euros.

Gráfico 1. Estructura del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía según la Escala G+ en el Presupuesto 2026



La comparativa interanual muestra un incremento del 6,2% en el caso de los programas G+, con 1.718,7 millones de euros más para 2026. Los programas G ven aumentado su crédito un 4%, lo que equivale a 296,4 millones de euros. Por su parte, los programas g1, experimentan un descenso del 0,7%, y reducen su crédito en 36,8 millones de euros. En último lugar, el crédito de los programas g0, sin pertinencia de género, sube un 8,8%, lo que significa un aumento de 748,1 millones de euros.

Cuadro 1. Evolución de los programas presupuestarios según la Clasificación G+

| Clasificación G+ | 2026 | | | Variación 2026/2025 | Variación 2026/2025 |
|------------------|---------------------|-----------------------|-------------|---------------------|----------------------|
| | Número de programas | Crédito inicial | % | | |
| G+ | 54 | 29.219.784.031 | 56,6% | 6,2% | 1.718.703.398 |
| G | 64 | 7.633.867.871 | 14,8% | 4,0% | 296.385.178 |
| g1 | 35 | 5.494.439.360 | 10,7% | -0,7% | -36.832.908 |
| g0 | 19 | 9.249.853.484 | 17,9% | 8,8% | 748.088.314 |
| TOTAL | 172 | 51.597.944.746 | 100% | 5,6% | 2.726.343.982 |

² La clasificación de los programas presupuestarios, según su impacto de género, se estructura en la Escala G+, que contempla las siguientes categorías: programas G+, 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. La orden de 20 de mayo de 2025 para la elaboración del Presupuesto 2026 ofrece en el Anexo VI la clasificación de los programas en las diferentes secciones presupuestarias según su afectación a las tres dimensiones del presupuesto: igualdad de género; infancia, adolescencia y familia; y cambio climático.

El segundo apartado del capítulo Recursos-Resultados incluye un análisis cualitativo de los **resultados** que las actuaciones previstas por los distintos programas presupuestarios y entidades pueden generar en materia de igualdad de género en Andalucía. En concreto se presenta la información correspondiente a los programas presupuestarios con categoría G+, señalados en el Anexo VI de la citada orden de elaboración presupuestaria para 2026, así como de las entidades instrumentales recogidas en el Anexo VII de dicha orden, cuyas competencias pueden contribuir al avance de la igualdad de género en Andalucía.

Para realizar este análisis, los programas presupuestarios y las entidades cumplimentan una ficha que recoge información sobre tres aspectos: un diagnóstico de género y de violencia de género, en su caso, identificando las brechas existentes entre mujeres y hombres y sus posibles causas; la adecuación de las actuaciones a la normativa vigente en materia de igualdad; y en último lugar, una síntesis de los resultados esperados sobre los sectores, colectivos o agentes implicados, como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en materia de igualdad de género y de lucha contra la violencia de género.

Por otra parte, en el tercer apartado se analiza la distribución de los **indicadores presupuestarios de género**. El Presupuesto de la Junta de Andalucía para 2026 cuenta con un total de 4.751 indicadores presupuestarios, de los que 1.740 (36,6%) son indicadores relevantes para la igualdad de género.

Si se analiza el número de indicadores de género en las distintas consejerías y secciones, la mayor proporción de indicadores se encuentran en las consejerías vinculadas al gasto social, destacando la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad que cuenta con 375 indicadores (21,6%). Le siguen la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional, que cuenta con 249 indicadores de género (14,3%), y la Consejería de Sanidad, Presidencia y Emergencias (Área de Sanidad), con 243 (14%). Entre las tres secciones suman el 49,8% de los indicadores pertinentes a la igualdad de género del Presupuesto 2026. El resto de indicadores de las consejerías y secciones se presentan en proporciones inferiores a las señaladas.

En el análisis por política presupuestaria se observa que el mayor número de indicadores pertinentes a género se concentra nuevamente en las políticas sociales. La política de Conciliación, Igualdad y Familias presenta 417 indicadores (24%), es decir, casi una cuarta parte de los indicadores vinculados a la igualdad de género. Le sigue la política de Administración y Dirección de la Junta de Andalucía y sus instituciones, que comprende 275 indicadores (15,8%). La política de Sanidad cuenta con 208 indicadores (12%) y la de Educación, con 182 (10,5%). Las cuatro políticas agrupan el 62,2% de los indicadores de género del presupuesto. El resto de políticas presentan indicadores en proporciones inferiores al 10%.

Valoración del impacto de género del Proyecto de Ley del Presupuesto 2026

El diagnóstico de género en Andalucía revela que, pese a los avances logrados, persisten desigualdades significativas en el ámbito de **poder y representación**, con solo un 25,5% de alcaldías y un 37,5% de órganos ejecutivos de partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales, ocupados por mujeres en 2025. Para 2026, el presupuesto andaluz incluye medidas que promueven la conciliación y la corresponsabilidad mediante programas de

flexibilidad laboral, teletrabajo y desconexión digital, con el fin de avanzar hacia una igualdad efectiva.

Aunque la Administración andaluza presenta una tendencia a la feminización del empleo público, aún existen brechas vinculadas a la jerarquía y al tipo de vínculo laboral. En consecuencia, y en el marco del 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, se prevé la elaboración del Plan de Igualdad dirigido al personal docente del Sistema Educativo Andaluz, con el objetivo de reducir los desequilibrios identificados.

La **educación**, en sus diferentes niveles, se ha considerado tradicionalmente como uno de los sectores estratégicos para avanzar en igualdad, cohesión y bienestar social, como herramienta de transformación social y esencial para romper los estereotipos de género a largo plazo y fomentar la conciliación personal y familiar. En consecuencia, la política de educación, cuyo presupuesto se ha visto incrementado un 3,5%, con 10.615,4 millones de euros, contempla el desarrollo de distintas actuaciones dirigidas a la igualdad de género.

Concretamente, las medidas establecidas en el marco de la educación para la primera infancia contribuyen de manera significativa a incrementar las tasas de escolarización y a la conciliación de la vida personal, profesional y familiar. En este sentido, para el curso 2025-2026, la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional ha ofertado de forma gratuita el servicio de atención socioeducativa para el alumnado escolarizado en unidades de tercer curso de educación infantil.

Por otra parte, la educación tiene un impacto positivo en la prevención de situaciones de discriminación sexista y violencia de género, con actuaciones dirigidas a la promoción de la coeducación y la corresponsabilidad en todos los niveles educativos, y especialmente en los grupos que presentan una mayor vulnerabilidad. El Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), promoverá, asimismo, acciones relativas a la coeducación en el ámbito escolar mediante materiales curriculares, talleres, publicaciones y campañas, con el objetivo de eliminar los estereotipos sociales relativos al rol de mujeres y hombres, permitiendo así un desarrollo más equilibrado y libre de la personalidad del alumnado. En este sentido tendrá lugar la sexta edición del Congreso andaluz de Coeducación.

En el ámbito de la **investigación, desarrollo e innovación** en Andalucía, persisten desequilibrios de género, ya que las mujeres solo representan el 31,3% de las personas que lideran grupos de investigación, pese a un aumento de su participación en la última década. Para revertir esta situación, la Estrategia de Investigación, Desarrollo e Innovación de Andalucía (EIDIA 2021-2027) incorpora el enfoque de género en la concesión de ayudas y medidas reguladoras, mientras que la futura Ley para el Avance de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (Ley Activa) refuerza este compromiso mediante acciones dirigidas a reducir las brechas de género en la ciencia y la investigación.

Los indicadores sobre el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) muestran un avance sostenido en la participación femenina durante la última década, alcanzando una distribución casi paritaria en 2024. Sin embargo, el sector tecnológico mantiene una fuerte masculinización, ya que las mujeres solo representan el 28,7% del empleo en este ámbito. En paralelo, el teletrabajo se ha consolidado como una herramienta relevante para la conciliación, utilizada por el 8,1% de las mujeres frente al 6,7% de los hombres. Para reducir estas desigualdades y fortalecer la presencia femenina en el ecosistema digital, la Agencia Digital de Andalucía impulsa programas como Aprende Volando, enfocado en competencias digitales (emprendimiento digital, ciberseguridad, inteligencia artificial, marketing en línea, ofimática y creación de contenidos digitales), y

WomANDigital, que promueve la visibilidad, liderazgo y capacitación de las mujeres en las TIC.

Asimismo, la futura Ley Andalucía Digital (LADI), actualmente en tramitación, refuerza este compromiso al incorporar la igualdad de género en sus disposiciones, con el objetivo de facilitar la participación de las mujeres en sectores como el audiovisual, los contenidos digitales y los videojuegos. Por último, la Red Puntos Vuela busca fomentar la inclusión tecnológica y el aprendizaje digital en zonas rurales, reduciendo las brechas de género y territoriales, y promoviendo un acceso equitativo a las oportunidades de la economía digital.

En el ámbito del **empleo y el trabajo autónomo**, la brecha de género continúa siendo uno de los principales retos estructurales en Andalucía: en 2025 la tasa de empleo femenina fue del 41,2% frente al 54% masculina, y la de paro alcanzó el 19,2% frente al 14,1% de los hombres. Las mujeres continúan concentradas en empleos de menor cualificación y con mayor parcialidad, reflejando estereotipos que limitan su desarrollo profesional. Para revertir esta situación, el Presupuesto 2026 incluye, entre otras medidas, incentivos y subvenciones destinadas a fomentar la contratación femenina y mejorar la calidad del empleo, destacando programas como *Emplea-T*, orientado a la contratación indefinida y en prácticas, y el programa de fomento del empleo joven, dirigido a personas menores de 30 años inscritas en el Fichero Nacional de Garantía Juvenil, con especial impacto en la empleabilidad de las mujeres jóvenes.

El **trabajo autónomo** es un pilar clave para el desarrollo económico y social de Andalucía, aunque persiste una brecha de género significativa: en 2024, las mujeres representan solo el 35,7% de las personas autónomas. Para avanzar hacia una representación femenina del 40%, el Presupuesto 2026 contempla ayudas específicas para el inicio y consolidación de la actividad, incentivos específicos para mujeres víctimas de violencia de género y medidas de conciliación laboral, como apoyo a la contratación durante maternidad o cuidado de hijos menores de tres años. Además, el Instituto Andaluz de la Mujer seguirá impulsando el empoderamiento económico femenino a través de la app Andaluzaa: mujer, presente y futuro y el Programa Univergem, que capacita a mujeres que cursan estudios universitarios en técnicas y estrategias de empleabilidad y emprendimiento.

La política de **agricultura, ganadería y pesca** destina recursos presupuestarios a facilitar el acceso de las mujeres en el medio rural a ámbitos hasta ahora reservados para los hombres, o a promover la puesta en marcha de proyectos de cooperación que contribuyan a la igualdad de género en el medio rural andaluz. La ocupación del sector en el último año presenta un 70,4%, de hombres frente al 29,6%, de mujeres, desequilibrio que aún es mayor si analizamos el número de explotaciones ganaderas cuya propiedad corresponde a una mujer (16,9%). Un papel fundamental en la eliminación de las barreras estructurales, económicas, administrativas y sociales que dificultan la participación de las mujeres en el sector, lo tendrá la futura Mesa de Mujeres Rurales y del Mar Andaluzas, órgano colegiado de participación social contemplado en el Estatuto de las Mujeres Rurales y del Mar de Andalucía.

El Presupuesto andaluz de 2026 asigna a la política de **sanidad** 16.003,5 millones de euros, con un aumento del 6%, incorporando de manera transversal la perspectiva de género para mejorar la calidad de vida de la ciudadanía. Entre las actuaciones previstas destacan la implementación de los Planes integrales de salud para reducir brechas de género, el fortalecimiento de la atención bucodental a mujeres embarazadas, el fomento de la equidad en la salud de personas cuidadoras, fundamentalmente mujeres, y el incremento de los grupos GRUSE, que promueven el bienestar emocional y abordan determinantes sociales

como las desigualdades de género. Asimismo, se reforzará la detección precoz de la violencia de género en Atención Primaria y Comunitaria, y se potenciará la atención en salud mental mediante los Equipos de Tratamiento Intensivo Comunitario (ETIC), adaptando los recursos a las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres, cuya atención se ha incrementado en un 30,6% en Andalucía en la última década.

En el ámbito del diagnóstico oncológico, se avanzará en la incorporación de biomarcadores y en la detección precoz de cánceres de mama, cuello de útero y colorrectal, reforzando los recursos humanos, infraestructuras y equipamiento para ofrecer una atención más ágil y segura a las mujeres. También se desarrollarán la Estrategia Andaluza para la Coordinación Sociosanitaria 2024-2027 y el Plan Andaluz de Atención a la Cronicidad 2025-2028, ambos con enfoque de género, y se continuará fortaleciendo la Red Local de Acción en Salud (RELAS), con el objetivo de reducir brechas de género y mejorar la atención integral de problemas crónicos de salud en Andalucía.

El presupuesto de las **políticas sociales** en Andalucía alcanza los 3.844,4 millones de euros, un 9,4 % más que en el periodo anterior, destinándose casi tres cuartas partes a la atención a la dependencia, el envejecimiento activo y las personas con discapacidad. El diagnóstico evidencia la feminización de la dependencia y el envejecimiento: el 62,3% de las personas en situación de dependencia son mujeres, y el 81,9% de los cuidados familiares son prestados por mujeres, lo que refleja una carga desproporcionada en este ámbito.

Las actuaciones previstas en estos ámbitos tienen como prioridad mejorar la calidad de vida y la autonomía de personas mayores, con discapacidad o en situación de dependencia, garantizando los cuidados especializados. Entre ellas destacan el Programa de Respiro Familiar, de apoyo a personas cuidadoras, las ayudas económicas para compatibilizar el cuidado con la vida laboral, el Plan de Acción Integral para Mujeres con Discapacidad 2024-2027 y la puesta en marcha de un programa de detección de situaciones de soledad no deseada.

La lucha contra la **violencia de género** sigue siendo una prioridad en Andalucía, donde en 2024 se registraron 40.168 denuncias y 12 mujeres asesinadas, reflejando la magnitud del problema y la necesidad de reforzar las políticas públicas. El presupuesto de 2026 incluye recursos para la detección precoz desde la Atención Primaria, el refuerzo de las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género, junto a campañas de sensibilización y acciones educativas para la prevención.

El Instituto Andaluz de la Mujer ampliará las campañas de sensibilización para fomentar la prevención y el rechazo de la violencia de género, mientras que el Pacto de Estado reforzará la coordinación entre los distintos departamentos de la Junta de Andalucía para mejorar la protección de las mujeres. Entre las actuaciones más destacadas figuran las dirigidas al ámbito educativo y a la concienciación social. Igualmente, se refuerza el sistema integral de atención a las víctimas, garantizando el acceso a servicios jurídicos, psicológicos y económicos, con el fin de facilitar una recuperación integral.

En el ámbito de la **administración de justicia**, la violencia de género también es una de las principales preocupaciones. Los juzgados andaluces tramitaron 8.585 órdenes y medidas de protección en 2024, de las cuales un 74,9 % fueron adoptadas. Entre las actuaciones financiadas por los recursos de esta política, cabe destacar las destinadas al mantenimiento de las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género. También las acciones previstas incluyen la dotación de salas Gesell, que garanticen la no coincidencia de víctima y agresor; la garantía de asistencia jurídica especializada y la formación del personal de la administración de justicia y la carrera fiscal en violencia de género, fundamental para el buen desempeño de su labor.

La **política cultural** andaluza se consolida como un instrumento clave para combatir los estereotipos de género y promover la igualdad, en un ámbito aún marcado por la masculinización en sus niveles de dirección. Aunque las mujeres representan el 45,6% del empleo cultural, siguen infrarrepresentadas en sectores como el audiovisual o la arquitectura. El presupuesto de 2026 incluye medidas para visibilizar la creación femenina en museos y artes escénicas, integrar la perspectiva de género en los discursos culturales y destacar el papel de las mujeres en la investigación, conservación y gestión museística. Asimismo, se impulsarán acciones en las industrias culturales para reducir brechas de género, incorporar criterios igualitarios en la producción y distribución de contenidos y promover campañas de sensibilización que utilicen la cultura como medio para prevenir la violencia de género.

En el marco de la política del **deporte**, las mujeres representan solo el 17,9% de las licencias deportivas, aunque con una tendencia al alza. Para 2026, se impulsarán programas destinados a fomentar la práctica deportiva entre niñas y jóvenes y aumentar la presencia femenina en el deporte de alto nivel y rendimiento. Además, se impulsarán acciones de formación y sensibilización para prevenir la violencia de género en clubes y federaciones.

Por último, y en cuanto a los servicios de apoyo permanente a las mujeres andaluzas, el IAM continuará ofreciendo información, a través de su teléfono de atención, sobre los servicios, programas y actividades que desarrolla y, en general, sobre todos los recursos de los que disponen las mujeres en Andalucía. Este servicio gratuito y permanente, está disponible en 72 idiomas, lo que le permite llegar a una gran diversidad de mujeres.

En conclusión, el análisis del Presupuesto 2026 revela una clara coherencia entre el diagnóstico de las brechas de género y las medidas diseñadas para corregirlas. Aunque persisten desigualdades estructurales, las actuaciones previstas reflejan un compromiso firme con la igualdad real y se ajustan a la normativa vigente. Gracias a su enfoque transversal y a la consolidación institucional de la perspectiva de género, se prevé que el presupuesto andaluz tenga un impacto positivo en la reducción de los desequilibrios identificados.