

INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PRESUPUESTO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA 2023

RESUMEN EJECUTIVO

APROBADO POR LA COMISIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO
DE LOS PRESUPUESTOS EL DÍA 26 DE OCTUBRE DE 2022



RESUMEN EJECUTIVO¹

Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2023

FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DEL INFORME

La integración de la perspectiva de género en el presupuesto público constituye una manera de promover, no solo la igualdad entre mujeres y hombres en la recaudación y en la distribución de los recursos públicos, sino también, la eficacia y la eficiencia presupuestarias, aportando transparencia a las decisiones públicas.

La Junta de Andalucía emplea una estrategia propia de presupuestación con perspectiva de género que se asienta sobre la base de un marco jurídico, estableciendo progresivamente distintas herramientas institucionales y profundizando en la metodología y obligaciones normativas para su implementación. La Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas de la Comunidad Autónoma de Andalucía inauguró este desarrollo normativo que permitió la puesta en marcha del principal mecanismo institucional de impulso

¹ Síntesis del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2023, aprobado en la Comisión de Impacto de Género en los presupuestos el día 26 de octubre de 2022. Para una lectura completa del mismo, consultar: <https://juntadeandalucia.es/organismos/economiahaciendayfondoseuropeos/areas/presupuestos/proyecto-presupuesto-2023/paginas/proy-genero2023.html>

del presupuesto con enfoque de género, la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos. También inició su primera herramienta presupuestaria de integración de género de carácter anual, el Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Un importante hito en esta normativa es la aprobación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género y la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género. Estas leyes constituyen la referencia normativa en la que se establecen las definiciones, ideas y conceptos más importantes del ámbito de la igualdad de género y la erradicación de la violencia de género en Andalucía y en la que se enmarcan los objetivos de igualdad de género y contra la violencia de género que debe asumir la Administración pública y el resto de poderes públicos que operan en la Comunidad Autónoma de Andalucía

En el marco de este desarrollo normativo, la Orden de elaboración del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía, establece anualmente los criterios de presupuestación y las instrucciones para la elaboración del presupuesto. En este sentido, la Orden de 24 de mayo de 2022, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2023, en su artículo 2, criterios de presupuestación, señala que el Presupuesto en la definición de los programas y la documentación presupuestaria de las secciones y entidades instrumentales, atenderá al cumplimiento de los objetivos y mandatos de la Ley 12/2007 y de la Ley 13/2007. Igualmente, se incluyen las instrucciones para la elaboración del Informe con enfoque de género dentro del proceso de elaboración y tramitación del anteproyecto del Presupuesto, dirigidas a las consejerías, agencias administrativas, agencias de régimen especial, públicas empresariales, consorcios, y las entidades instrumentales establecidas en uno de sus Anexos.

Aplicación de la estrategia de presupuesto con perspectiva de género en la Junta de Andalucía 2021-2022

La estrategia andaluza de presupuestación con perspectiva de género ha sido internacionalmente reconocida por su capacidad de consolidación, tendencia innovadora y sostenibilidad a lo largo del tiempo, situándose entre una de las más estables y duraderas en toda Europa.

Entre sus prioridades actuales está reforzar la fase de diagnóstico de género de las políticas públicas en general y en el marco del ciclo presupuestario, en particular, por lo que, en el contexto de las funciones asumidas por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos se ha seguido avanzando durante el ejercicio 2022 en la disponibilidad y calidad de indicadores de género. Con este objetivo, se constituyeron dos ponencias de trabajo, en el área de empleo y de cultura, orientadas a revisar el repertorio de indicadores del capítulo de Realidad del Informe de

evaluación de impacto de género del presupuesto, y formular otros más relevantes en áreas con debilidad en los diagnósticos en el marco de las competencias de la Junta de Andalucía. Para el ejercicio 2023, se impulsarán dos nuevas ponencias de trabajo para mejorar los indicadores estadísticos de género en los ámbitos de política digital y medioambiental.

También en el marco de la estrategia, se continúa evaluando la integración de género en la planificación y ejecución del presupuesto mediante las Auditorías de Presupuesto y Género (APG). Siguiendo el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG) 2022, aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos el 20 de diciembre de 2021, se seleccionan tres nuevas auditorías; el programa 61L *Coordinación de la Hacienda de la Comunidad Autónoma*, clasificado con rango G, y gestionado por la Agencia Tributaria de Andalucía; el programa 31P *Servicio de Apoyo a las Familias*, clasificado como G+, de la entonces Consejería de Salud y Familias, y el programa 31E *Atención a la Infancia (G+)* de la anterior Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación.

En cuanto a las acciones de sensibilización, la edición de la Conferencia Internacional de Economía y Presupuesto Público para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de 2021 “El presupuesto con perspectiva de género como instrumento imprescindible en la recuperación post-COVID-19” se celebró el 16 de diciembre. Se impulsa, de esta manera, un espacio de debate entre administraciones, organismos internacionales y los diferentes agentes para pensar las distintas fórmulas que se aplican en la actualidad para conseguir una recuperación social y económica post-COVID-19, cuyo objetivo sea avanzar en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, teniendo el presupuesto público como herramienta para contribuir a dicha recuperación.

Por otro lado, Andalucía participó en la sexta reunión de la Red de presupuesto y género de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), que organizó durante los días 22 y 23 de septiembre de 2022. El objetivo de la reunión fue dar a conocer y compartir los últimos avances en este ámbito, y poner de manifiesto la necesidad de apoyar sólidamente la práctica del presupuesto con perspectiva de género en un contexto fiscal y económico complicado como el actual.

Metodología del Informe

El Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto es el documento en el que se analiza cuál será el impacto que la inversión de los recursos públicos tendrá en los hombres y mujeres andaluces en el siguiente ejercicio. Se trata de una **evaluación ex ante** de los créditos destinados a las medidas para corregir las desigualdades que persisten en la realidad.

El documento tiene la capacidad de conectar los resultados esperados con los indicadores de Realidad; y determinar y comprobar la coherencia de los objetivos y actuaciones presupuestarios desde el punto de vista de su contribución a la igualdad de género, en función de las necesidades detectadas por los indicadores estadísticos. También se comprueba que las partidas presupuestarias que son determinantes y más estratégicas en términos de igualdad de género están recogidas en el Presupuesto con la necesaria dotación presupuestaria para responder a los retos y necesidades de género de la población andaluza.

Así mismo, cabe destacar que el sistema de presupuesto y género de la Junta de Andalucía contiene su propia cláusula de cierre, que se materializa en la determinación de que el análisis de evaluación de impacto de género depende de las evaluaciones ex post que la Junta de Andalucía lleva a cabo mediante la evaluación de políticas públicas y a través del Plan de Auditorías de Presupuesto y Género.

Teniendo en cuenta todo lo expuesto, a continuación se presenta la síntesis de los capítulos del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto 2023.

REALIDAD

El capítulo de Realidad presenta una instantánea de la igualdad de género en la realidad andaluza, donde se examinan indicadores de las principales áreas socioeconómicas de Andalucía y relevantes desde el punto de vista de la igualdad entre mujeres y hombres, siendo significativos para el impulso de una planificación de un presupuesto público responsable con el género.

Con la intención de seguir avanzando en la calidad de indicadores de género, en 2021, la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía constituyó dos ponencias de trabajo (en las áreas de empleo y cultura) orientadas a revisar, actualizar y mejorar el repertorio de indicadores del capítulo de Realidad.

En su conjunto, esta edición incluye un total de 164 indicadores, de los cuales 22 son nuevos indicadores del área de empleo y 19, de cultura. Lo más significativo de la evolución de la igualdad entre hombres y mujeres en Andalucía, se presenta a continuación.

En el área de **Población e inmigración**, la población andaluza sigue un ritmo de envejecimiento, que según la evolución por edades, aumenta el número de las personas con edades más avanzadas y disminuye el de personas más jóvenes. El aumento en el tramo 65 o más años es más alto en hombres (19,6%) que en muje-

res (15,4%), que indica un aumento de la esperanza de vida entre los primeros. En Andalucía, a 1 de enero de 2022, crece la población un 0,3% en mayor medida que el año anterior (0,1%) y es la Comunidad autónoma que concentra mayor volumen de población, el 17,9% del total de España, con 8.494.155 personas siendo el 50,7% mujeres y el 49,3% hombres.

En el área de **Poder y Representación**, la Comunidad Autónoma de Andalucía ha registrado una representación equilibrada de parlamentarias (55) y parlamentarios (54) en 2022, alcanzando así un 50,5% de presencia femenina, frente al 47,7% en 2012, y un 49,5% de parlamentarios en 2022, frente a un 52,3% en 2012. La representación del Consejo de Gobierno es paritaria en 2022, con un 50% (7) mujeres y de hombres, mejorando la situación del año anterior y respecto a 2012, ya que ha experimentado un ascenso de 8,3 puntos porcentuales (41,7% mujeres y 58,3% hombres) en la década.

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

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

La composición del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía no se encuentra dentro de los márgenes de equilibrio. En 2022, de las 84 personas que lo componen, un 35,7% son mujeres (30) y un 64,3% hombres (54), aunque en 2012 la proporción de mujeres era del 27,7% (23) y la de hombres de un 72,3% (60), habiéndose incrementado la proporción de mujeres 8 puntos porcentuales en 10 años.

La situación de las mujeres que ocupan cátedras de universidad en Andalucía mejora lentamente. En el curso 2020/2021 de las 2.556 cátedras, las mujeres ocupan el 23,8% (608) mientras que los hombres ocupan el 76,2% (1.948). Ello supone que la proporción de mujeres catedráticas de universidad se ha incrementado en 6,5 puntos porcentuales respecto al curso 2010/2011, cuando alcanzaban el 17,3%.

Analizando los órganos unipersonales de gobierno de las universidades andaluzas, en 2022 el 47,2% son mujeres (60) y el 52,8%, hombres (67), por lo que la presencia de mujeres se ha incrementado entre el año 2012 y 2022 en 3,8 puntos porcentuales (43,5% mujeres y 56,5% hombres). No obstante, estos datos suponen un retroceso frente al año 2021, cuando la presencia femenina fue del 48,8% (62 mujeres y 65 hombres).

El Personal docente e investigador (PDI) en las universidades andaluzas se componían, en 2020, de 17.693 personas con una distribución entre mujeres y hombres del 40,7% y 59,3% respectivamente, mejorando la situación de desequilibrio en 5 puntos porcentuales (64,3% hombres y 35,7% mujeres) respecto a 2010. Las desigualdades son más evidentes entre las investigadoras principales pertenecientes a Grupos de I+D, que suponen solo un 28,4% sobre el total en el año 2021, cifra que se ha incrementado 5,3 puntos porcentuales respecto a 2011. En el caso de las investigadoras principales de Proyectos de excelencia, el crecimiento en la década ha sido menor (4,9 puntos porcentuales), pasando de representar el 28,4% en 2011 al 33,3% en 2021.

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

En el área de **Educación**, la evolución de la oferta de servicios educativos está favoreciendo la conciliación personal, laboral y familiar de hombres y mujeres en Andalucía. En este sentido, se ha producido un incremento del número de centros de primer ciclo de Educación Infantil en Andalucía del 28,1%, pasando de 1.816 centros en el curso 2011/2012, a 2.326 en el curso 2021/2022, lo que supone una mejora evidente en cuanto al número de plazas de primer ciclo (0-3) en los últimos diez años. En Andalucía, durante el curso 2020/2021 se escolarizaron en segundo ciclo de Educación Infantil un 73,1% de niños y niñas en centros públicos, un 19,8% en centros concertados y un 2,4% en centros privados y alcanzando una tasa de escolarización en Andalucía del 95,4%.

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

En el área del **Empleo**, en Andalucía de media la tasa de empleo masculina (51,7%) es superior a la femenina (37,9%) en 2021, si bien se observan diferencias signifi-

cativas según edad, tipo de hogar, nivel educativo, nacionalidad o discapacidad. La diferencia en la tasa de empleo de las personas sin y con discapacidad es de 44,5 puntos porcentuales para los hombres y 27,6 puntos porcentuales para las mujeres. Las mujeres entre los 30 y 44 años tienen las tasas de empleo más altas (64,2%) siendo el único rango de edad en el que ha disminuido la brecha de género respecto a 2011. Para todas las demás edades la brecha de género ha aumentado en la última década, alcanzando 22,9 puntos porcentuales entre los 45-54 años. En España, en cambio, la brecha de género en la tasa de empleo se ha reducido en todas las edades y en mayor medida en los 55-64 años (-4,9 puntos) salvo para los 16-29 años que aumenta 1,6 puntos.

Por su parte, es más elevada la tasa de desempleo femenina (25,4%) que la masculina (18,5%), con una brecha de género de 6,9 puntos porcentuales. El fenómeno de las personas jóvenes que no estudian y tampoco trabajan, afecta mayoritariamente a quienes no tienen estudios, el 32% de las mujeres entre 16 y 34 años con educación primaria no estudia ni trabaja, 5,7 puntos más que el porcentaje de hombres, mientras que la diferencia entre mujeres y hombres con estudios superiores que no trabajan ni estudian es de 0,5 puntos (14,6% mujeres y 14,1% hombres).

Las tasas de subempleo femeninas son más elevadas que las masculinas. En Andalucía, el total de la población subempleada asciende a 3.258.000; de esta cifra el 59,3% son mujeres. En cuanto a las tasas de pobreza en Andalucía, son más elevadas para los hombres que tienen empleo, ya que, en 2021, el 25,6% de los varones ocupados están por debajo del umbral de la pobreza y el 21% de las mujeres.

Uno de los indicadores básicos de la segregación ocupacional es el porcentaje de mujeres en puestos directivos, ya que muestra la magnitud de la discriminación vertical o techo de cristal existente en el mercado de trabajo. En 2021, las mujeres representan el 35,4% del personal directivo en el sector servicios en Andalucía y el 37,4% en España. El avance en la última década ha sido realmente escaso, poco más de 2 puntos porcentuales. En 2021, la población ocupada en ocupaciones de alta y media cualificación en Andalucía, es inferior para las mujeres (47,5%) que para los hombres (52,2%). Igual sucede en la participación femenina en industrias de alta tecnología (23,2%), muy inferior a la de los hombres (76,8%).

El trabajo autónomo desempeña un notable papel en el desarrollo económico y social, siguiendo la tendencia general en las sociedades modernas donde el autoempleo cobra una relevancia cada vez mayor, y significa de forma creciente una alternativa profesional. En la última década en Andalucía se produce incremento progresivo de las mujeres en el trabajo por cuenta propia, siendo en 2011 el número de hombres 321.879 y el de mujeres 147.639, y en 2021 el número de hombres fue 349.043 y el de mujeres de 179.949. El porcentaje de ocupación de personas empleadoras es del 70,9% de hombres y 29,1% el de mujeres en 2021.

Las jornadas de trabajo irregulares conllevan mayores dificultades para la conciliación de la vida laboral y personal y pueden reducir la oferta de empleo de algunas personas con mayor carga de trabajo de cuidados y con menores ingresos; a los varones andaluces les afectan más las jornadas irregulares (35,9% del total de ocupados andaluces), que a las mujeres (33,7%).

Por su parte, el empleo a tiempo parcial, que permite conciliar familia y trabajo pero también muestra un empleo precario para la población ocupada más periférica, se distribuye de manera desigual entre mujeres y hombres en Andalucía; el 24,3% de las mujeres ocupadas trabajaba a tiempo parcial en 2021, en comparación con el 7,3% de los hombres.

Considerando el tipo de pensiones más habituales, las de jubilación son percibidas mayoritariamente por hombres y las pensiones por viudedad están feminizadas. En 2011 el 93% de quienes contaban con pensiones de viudedad eran mujeres, descendiendo ligeramente el porcentaje en 2021 hasta el 91,4%.

En el área de la Salud, la esperanza de vida al nacer, indicador clave para caracterizar las condiciones de vida, de salud, de educación y de otras dimensiones sociales y económicas de una población en Andalucía en 2021 (datos provisionales) fue de 78,7 años para los hombres y de 84,2 para las mujeres, con una diferencia por tanto de 5,5 años entre ambos sexos. Esta diferencia a favor de las mujeres se mantiene en la esperanza de vida a los 65, que en Andalucía en 2021 es de 21,6 años para ellas y de 18 para ellos (diferencia de 3,6 años). La comparación con 2020 (datos definitivos), primer año de la pandemia de COVID-19, muestra que en Andalucía la esperanza de vida al nacimiento se ha mantenido para las mujeres, pero ha descendido 0,2 años en el caso de los hombres (78,9 años en 2020).

En el estado de salud percibida también se ha observado diferencias en la percepción del estado de salud en función del sexo, pues las mujeres lo perciben peor que los hombres. A pesar de ello, se entiende como un buen predictor del estado de salud real. En 2020, al igual que en 2014, la valoración del estado de salud como bueno o muy bueno en los últimos 12 meses fue mayor en hombres que en mujeres en Andalucía; concretamente el 82,7% de los hombres y el 74,1% de las mujeres.

El número de donantes de órganos de personas fallecidas según sexo en Andalucía traduce la variabilidad entre hombres y mujeres respecto a las causas de muerte y edad de fallecimiento. La Organización Nacional de Trasplantes (ONT) facilita a nivel nacional el porcentaje de donantes por sexo, que medido en porcentajes, se mantiene relativamente estable en torno al 40% de donantes mujeres y el 60% de donantes varones, con pequeñas oscilaciones, al igual que ocurre en Andalucía, donde en el año 2021 los hombres representaron el 59,4% y las mujeres el 40,6% de los donantes.

La mortalidad prematura sensible a la prevención y atención sanitaria muestra la mortalidad prematura por problemas de salud que podrían ser potencialmente evitables. En 2020, se produjeron en Andalucía 9.006 defunciones prematuras por causas sensibles a la prevención (77% en hombres y 23% en mujeres) y 5.497 por causas sensibles a la atención sanitaria (57% en hombres y 43% en mujeres). Las menores tasas de mortalidad potencialmente evitable en las mujeres que en los hombres pueden estar relacionadas en parte con la adopción de estilos de vida más saludables, incluyendo el autocuidado; de hecho la diferencia entre sexos es mayor en la mortalidad sensible a la prevención que en la sensible a la atención sanitaria.

Las enfermedades de salud mental en pacientes diagnosticados cuentan con un importante sesgo de género, con una mayor prevalencia en mujeres que en hombres. Partiendo del total de la población atendida, se constatan diferencias en función del sexo en los trastornos de ansiedad y del ánimo. Con respecto a los estados de ánimo, el 70,6% corresponde a mujeres, frente al 29,4% de hombres en 2021, siendo la franja de edad con mayor prevalencia la comprendida entre los 45 a 64 años en ambos sexos, duplicándose la proporción entre las mujeres. La atención a personas por trastornos de ansiedad entre los años 2014 y 2021 ha aumentado, registrando un total de 845.506 personas atendidas en 2014 y pasando a 920.975 personas en 2021, de las que un 69% son mujeres.

Otro indicador revelador de situaciones de desigualdad de género es el de las muertes por suicidio, mayoritariamente masculina. De las 793 muertes por suicidio en Andalucía, 576 fueron en hombres (72,6%) y 217 en mujeres (22,4%). La tasa estandarizada de mortalidad por suicidio en Andalucía en 2020 por 100.000 personas fue de 14,4 en los hombres y de 4,8 en las mujeres, con una razón de tasas entre sexos de 3.

En el área de **Bienestar social, conciliación, dependencia y violencia de género** una de las figuras clave son las personas cuidadoras no profesionales que atienden a las personas en situación de dependencia. Este indicador permite mostrar una desigualdad existente entre mujeres y hombres, que concentra el reparto de las tareas de cuidados mayoritariamente en las mujeres. En 2022 el número de personas cuidadoras no profesionales en Andalucía es de 78.251, de quienes 12.995 son hombres y 65.256 mujeres.

En cuanto al conjunto de servicios y prestaciones económicas concedidas a las personas en situación de dependencia en Andalucía suman 370.165, a 30 de junio de 2022, lo que supone el 22,9% de todos los servicios y/o prestaciones en España. La ratio a nivel nacional de servicios y/o prestaciones concedidas por persona beneficiaria es del 1,29 mientras que el de Andalucía es del 1,42.

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

Los cambios legislativos operados en los permisos personales e intransferibles reconocidos por nacimiento y cuidado de menores han llevado consigo una modificación de las prestaciones concedidas por estos motivos. En Andalucía las prestaciones por cuidado de menor concedidas a primer progenitor son 41.720 frente a las 45.190 concedidas al segundo progenitor. En España, el primer progenitor cuenta con 224.713 prestaciones por cuidado de menor, mientras que el segundo presenta una cifra en conjunto de 247.302 prestaciones de estos cuidados. Esto no sucedía en 2011 cuando, tanto en Andalucía como en España, las prestaciones por maternidad (57.659 y 324.405, respectivamente) superaban a las prestaciones por paternidad (42.051 y 269.715).

En el área de **Agricultura y Pesca**, en 2021 se encuentran empleadas 274,5 miles de personas en el sector de la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca en Andalucía, observándose un incremento del 27,8% con respecto a 2011 (214,8 miles de personas), según datos de la Encuesta de Población Activa del INE. En 2021, el 73% de quienes trabajaban en el sector eran hombres, y el 27% mujeres y en 2011, eran 72,3% hombres, y el 27,7% mujeres, lo que significa que la brecha se ha mantenido en los mismos términos en los últimos 10 años e incluso se ha ampliado ligeramente.

Dentro de cada categoría, la situación más masculinizada en 2011 era la de "Personas empleadoras, empresarias sin asalariados/as o personas trabajadoras independientes", con un 78,4% de hombres. En el año 2021 la situación con menos mujeres ha pasado a ser la de "Personas miembro de cooperativa, ayuda familiar y otra situación", con un 74,2% de hombres y un 25,8% de mujeres. Respecto a la situación "Personas asalariadas", se mantiene similar en la década, con mayoría de hombres en los años analizados (71,5%, en 2011 y 73,9%, en 2021).

En el ámbito de la **Cultura**, el análisis del gasto medio de los hogares en bienes y servicios culturales en Andalucía, según el sexo de la persona sustentadora principal del hogar, constata que hay diferencias en el gasto dependiendo si la persona sustentadora de la familia es hombre o mujer, siendo el gasto cultural más elevado

cuando se trata de un hombre. De este modo, en hogares sustentados principalmente por una mujer, se gastaron 570,5 euros de media en 2011 y 438,5 euros en 2021. Cuando quien sustenta es un hombre, el gasto medio es de 779,3 euros en 2011 y de 542,8 euros en 2021. Por tanto la diferencia de gasto cultural fue de 209 euros en 2011 descendiendo hasta los 104 euros en 2021.

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

También la participación en el empleo del sector cultural se ha mantenido estable a lo largo de la década y con menor presencia femenina, con valores próximos al 40% de mujeres y el 60% de hombres, hasta 2020 en que esta diferencia aumenta dejando una brecha de género de 25,2 puntos porcentuales. Dentro del sector cultural, en el empleo asalariado la participación por sexo es más equilibrada que entre los no asalariados, con valores promedio del 55,9% para hombres y del 44,1% para mujeres.

Otro indicador relevante es la autoría de obras, que 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 2021, de las 6.331 personas que lo solicitaron el 36,5% fueron mujeres y el 63,5%, hombres, observándose un incremento de 6,3 puntos porcentuales en las autorías femeninas con respecto a 2011, pasando de un 30,2% a un 36,5%.

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

REPRESENTACIÓN

El capítulo de Representación analiza la presencia según sexo del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, del Sistema Educativo Público andaluz, del Servicio Andaluz de Salud, del personal no judicial de la Administración de Justicia y del personal de las entidades instrumentales del sector público andaluz no sujeto al VI Convenio de personal laboral de la Junta de Andalucía. El estudio tiene en cuenta los factores sociales y culturales que limitan la participación de las mujeres en los puestos de mayor responsabilidad y remuneración, llamada segregación vertical, o que mantienen una segregación horizontal en función de la existencia de áreas de desempeño más feminizadas o masculinizadas.

En esta edición se estudia en mayor profundidad y desde una perspectiva evolutiva al colectivo de personal no judicial de la Administración de Justicia, cuya representación se analiza desde 2010 hasta 2022, incluyendo el estudio de las retribuciones obtenidas y de los permisos solicitados durante 2021, los cuales se observan de manera comparativa con el estudio realizado por primera vez con datos de 2017.

Personal de la Administración General de la Junta de Andalucía

En conjunto, el análisis de este colectivo muestra que en enero de 2022 se ha acentuado la feminización del conjunto del personal de la Administración General (IPRHM =1,27), donde hay casi trece mujeres por cada diez hombres. La presencia de mujeres a tal fecha es, de nuevo, mayor que la existente entre el personal de la Administración General del Estado, donde a enero de 2022 se mantienen los valores de representación próximos a la paridad de 2021 (IPRHM=0,99). Este desequilibrio en Andalucía está condicionado por la amplia presencia de mujeres entre el personal laboral (IPRHM=1,40), categoría que representa el 49,5% de la plantilla, ya que el personal funcionario (IPRHM=1,13) mantiene una representación equilibrada.

Cabe destacar también que la presencia de hombres aumenta a medida que se asciende en los grupos o subgrupos profesionales y niveles de la escala administrativa y son mayoría en los niveles más elevados. Las mujeres también se están incorporando a estos niveles superiores, aunque todavía no lo hacen en la misma proporción que su presencia en el conjunto de la plantilla.

Así, la presencia de funcionarias en el subgrupo A1, que comprende los puestos de mayor nivel, de mayor responsabilidad y remuneración y donde se requieren mayores méritos formativos, es el único donde se aprecia una representación equilibrada y próxima a la paridad (IPRHM=0,98), con valores similares a 2021. En el resto de grupos y subgrupos profesionales se observa una feminización, la más

acusada se da en el grupo E (IPRHM=1,70); incluso en mayor medida que en 2021 (IPRHM=1,60), para ir moderándose progresivamente a medida que se asciende por los grupos superiores. En el caso del personal laboral, la presencia de mujeres es mayoritaria en todos los grupos profesionales, salvo en el grupo IV, que mantiene valores de representación equilibrados (IPRHM=1,05) y donde predomina el personal auxiliar de clínica, de cocina y administrativo.

Personal del Sistema Público de Educativo andaluz

A 1 de enero de 2022 el Sistema educativo público en Andalucía vuelve a caracterizarse por presentar un profesorado muy feminizado, donde las mujeres representan el 65,5% del total (IPRHM=1,31), aunque en menor medida que en el conjunto de España y en países miembros de la Unión Europea o de la OCDE. Además, en 2022 se observa una estabilización de la tendencia al incremento de la feminización que venía sucediendo en los últimos años.

Las enseñanzas con mayor sobrerrepresentación femenina vuelven a ser la Educación Especial (IPRHM=1,75), la Educación Compensatoria (IPRHM=1,55) y la Educación Infantil y Primaria (IPRHM=1,54), manteniendo los valores de año anterior y frenando, por tanto, la escalada de los años precedentes. En la Educación de Personas Adultas, sin embargo, la presencia femenina (IPRHM=1,23) es más acusada que en 2021 (IPRHM=1,22). Por su parte, la Inspección Educativa, que ha venido caracterizándose por una importante sobrerrepresentación masculina, en 2022 mantiene dicho desequilibrio (IPRHM=0,71), aunque mejorando ampliamente los valores de 2021 (IPRHM=0,60).

También se consolida la tendencia a la incorporación de mujeres en los equipos directivos y en los puestos de dirección de los últimos años, aunque sin alcanzar su grado de presencia en el conjunto del sistema. Así, las mujeres representan el 52,2% de los puestos en los equipos directivos (IPRHM=1,15), el 31,5% de los puestos de dirección (IPRHM=0,98) y el 36,2% del profesorado con Cátedra (IPRHM=0,72).

Personal del Servicio Andaluz de Salud (SAS)

El personal estatutario del SAS es el colectivo más feminizado de la Administración andaluza y a fecha 1 de enero de 2022 mantiene el mismo desequilibrio que a la misma fecha de 2021 (IPRHM=1,39), por lo tanto, conteniendo el aumento de la brecha de los últimos años. Las mujeres se concentran en los puestos base del sistema, con menores responsabilidades y remuneraciones más bajas, y disminuye, sin embargo, entre los puestos más elevados, de gestión y de toma de decisiones.

La presencia de mujeres aumenta en el subgrupo A1 (IPRHM=1,09) con relación al año anterior (IPRHM=1,07), confirmando a la tendencia hacia la incorporación

de mujeres en este subgrupo. Sin embargo, entre los cargos intermedios se estanca su participación, manteniendo los valores prácticamente paritarios de 2021 (IPRHM=0,99); y se reduce entre los puestos directivos, donde, a pesar de mantener valores equilibrados (IPRHM=0,87), los hombres aumentan su presencia con relación al año anterior (IPRHM=0,89). El análisis de los niveles superiores de la carrera administrativa (27-29) muestra que se mantiene la masculinización (IPRHM=0,69), aunque en menor medida que un año antes (IPRHM=0,67). La edad y la descendencia parecen influir en la presencia de mujeres en estos niveles superiores, ya que aumenta entre las edades más jóvenes y entre el personal sin descendientes o con un solo hijo/a.

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 ha acentuado la feminización en los últimos años, alejándose con mayor intensidad de los márgenes del equilibrio representativo. Si a fecha de enero de 2010 ya se observaba una presencia de mujeres mayoritaria (IPRHM=1,26), en enero de 2022 (IPRHM=1,35) se sigue incrementando este desequilibrio. Esta progresiva feminización de la plantilla se ha producido en todos los grupos profesionales, no obstante, desde 2010, se destaca el mayor ritmo en la incorporación de mujeres en los grupos donde se requiere una mayor cualificación, los subgrupos A1 y A2.

Esta incorporación de las mujeres a los niveles y subgrupos superiores ha impactado en la reducción de la brecha salarial, pasando de un 4,8% en 2017, cuando se midió por primera vez en la Junta de Andalucía, a un 3% en el análisis realizado con datos de 2021. Esta reducción se produce esencialmente en los Cuerpos Generales ya que, si en 2017 los hombres en su conjunto cobraban una media de un 4,1% más que las mujeres, y en 2021, esta diferencia desciende al 2,7%. Por el contrario, entre el Cuerpo especial de Forenses, la brecha salarial se ha incrementado, pasando del 4,1% en 2017 al 5,6% en 2021.

Igualmente se analizan este año la solicitud de algunos permisos administrativos que tienen especial relevancia desde la dimensión de género. El 29,2% del total del personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia de la Junta de Andalucía ha solicitado algún tipo de permiso a lo largo de 2021, un 3,2% más que en 2017. Las mujeres son quienes solicitan en mayor medida algún tipo de permiso, representando el 72,3% en 2021, si bien, en menor medida que en 2017 cuando representaron el 74,2%. A lo largo del período se ha producido, por tanto, una progresiva convergencia en el reparto de los permisos según sexo. Así, si en 2017 las mujeres participaban un 14% más en el reparto de los días de permiso (IUt=1,14), en 2021 desciende a un 7% (IUt=1,07). También se ha producido una equiparación en el promedio de días de permiso entre las mujeres que lo solicitan (en torno a los 68 días) y los hombres (en torno a los 69 días), reduciéndose la cantidad de días respecto a 2017 (83 días para las mujeres y 79 para los hombres).

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

En el análisis de las Agencias de régimen especial, a 1 de enero de 2022, presentan un ligero desequilibrio (IPRHM=1,21), similar al del año anterior, motivado por la sobrerrepresentación femenina que caracteriza al SAE (IPRHM=1,35) y que aumenta con relación a enero de 2021 (IPRHM=1,34). AGAPA, por el contrario, mantiene los valores próximos a la paridad del año precedente (IPRHM=1,03).

En el resto de las entidades instrumentales del sector público andaluz, la presencia de mujeres y hombres mantiene valores equilibrados (IPRHM=0,89). Esta representación se corresponde con la presencia de mujeres y hombres entre los puestos básicos (IPRHM=0,89), mientras que entre los cargos intermedios se confirma la tendencia hacia una mayor incorporación de mujeres (IPRHM=0,97). El personal de los equipos directivos no alto cargo (IPRHM=0,58), en cambio, acentúa la sobrerrepresentación masculina fuera de los márgenes de equilibrio representativo. Los hombres son mayoría entre el personal de las sociedades mercantiles (IPRHM=0,71), y también, entre las agencias públicas empresariales (IPRHM=0,73). Los consorcios se mantienen en valores de representación equilibrada (IPRHM=0,90) y, finalmente, las fundaciones presentan una plantilla muy feminizada (IPRHM=1,40).

Por otra parte, el desarrollo de los Planes de Igualdad está más extendida entre las Agencias públicas empresariales, ya que solo dos Agencias no disponen del mismo. En el lado opuesto están los Consorcios, entre los que ninguno ha referido disponer de un Plan de igualdad o estar en proceso de elaboración.

RECURSOS-RESULTADOS

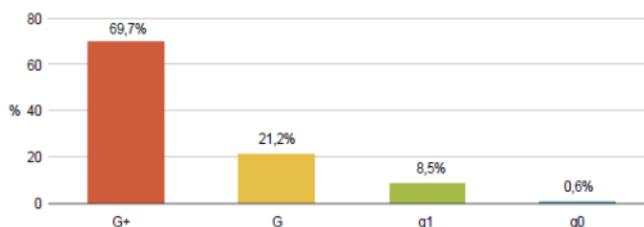
El Presupuesto consolidado de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2023 asciende a 45.603,8 millones de euros, lo que representa un incremento de un 12,9% con respecto al presupuesto anterior. El presupuesto público es un instrumento adecuado y probado para hacer avanzar la igualdad de género a través de las políticas públicas, debido a su carácter central, su naturaleza transversal, su potencial de negociación y a su capacidad para reasignar recursos de una manera más eficaz y eficiente en todas las áreas de política del Gobierno.

La Escala G+ ordena y agrupa los programas presupuestarios, en primer lugar, según su pertinencia de género, es decir, si afectan o no a personas. Los programas que afectan a personas se analizan a su vez según su relevancia de género, esta-

blecida a partir de los siguientes criterios: 1) poder transformador de género, en función de si el programa tiene competencias para actuar, y si son relevantes en relación a la igualdad entre mujeres y hombres; 2) capacidad de impacto, es decir, el número de personas que se ven afectadas por el programa; 3) relevancia funcional, en cuanto que el programa tiene competencias para actuar como “palanca de cambio” en igualdad de género; y finalmente, 4) si tiene efectos sobre la gestión del personal de los centros de trabajo de la Junta de Andalucía. Como resultado de la ponderación de estos criterios, los programas se clasifican en cuatro categorías: G+, G, g1 y g0 .

En el Presupuesto 2023 los programas clasificados como G+, de relevancia máxima para la igualdad de género en Andalucía, son los que concentran la mayor parte del crédito, ya que representan un 69,7% del total, es decir, en términos absolutos, 24.630 millones de euros. Los programas de relevancia media-alta, clasificados con categoría G, constituyen el 21,2% del total, 7.472,1 millones de euros. Finalmente, los programas presupuestarios de relevancia baja para la igualdad de género, clasificados como g1, suponen el 8,5% del Presupuesto, es decir 3.014,6 millones de euros.

Gráfico 1. Estructura del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía según la Escala G+ en el Presupuesto 2023



En el análisis interanual confirma un incremento de los créditos presupuestarios con mayor relevancia para la igualdad de género. El crédito asignado a programas G+ sube un 12,6%, lo que supone 2.749,9 millones de euros más para 2023. Los clasificados como G se incrementan en un 30%, con 1.723,1 millones de euros. En la tercera categoría de programas pertinentes a género, los de relevancia baja (g1), la variación es del 29,1%, porcentaje que supone 679,9 millones de euros. Por último, el presupuesto no pertinente a género, el correspondiente a los programas g0, ve incrementados sus créditos en un 24,6%, con un total de 39,3 millones de euros.

CUADRO1. Evolución de los programas presupuestarios según la clasificación G+

Clasificación G+	2023			Variación 2023/2022	Variación 2023/2022
	Número de programas	Crédito inicial	%		
G+	57	24.630.043.611	69,7%	12,6%	2.749.942.744
G	63	7.472.104.460	21,2%	30%	1.723.090.238
g1	28	3.014.599.912	8,5%	29,1%	679.919.062
g0	7	199.073.770	0,6%	24,6%	39.279.379
TOTAL	155	35.315.821.753	100%	17,2%	5.192.231.423

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

INDICADORES PRESUPUESTARIOS POR POLÍTICAS

El Presupuesto de la Junta de Andalucía para 2023 cuenta con un número total de 5.223 indicadores, de los cuales 2.010 (el 38,5%) son pertinentes a género. Los indicadores presupuestarios pertinentes a género en el Presupuesto, se clasifican según sean desagregados por sexo o indicadores que miden específicamente aspectos de igualdad entre hombres y mujeres. Ambas categorías no son excluyentes, ya que un indicador desagregado puede además haber sido diseñado para medir algún objetivo o actuación destinada a la igualdad de género.

Las consejerías que mayor número de indicadores pertinentes a género han previsto son las de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad, con 375 indicadores, el 18,7% del total, Salud y Consumo, con 343 indicadores (17,1%) y Desarrollo Educativo y Formación Profesional, con 281 indicadores (14%). Las restantes consejerías cuentan con porcentajes de indicadores sobre el total por debajo del 10%, siendo las que menos indicadores pertinentes a género incluyen las de Política Industrial y Energía (22 indicadores, el 1,1% del total) y Sostenibilidad Ambiental y Economía Azul (24 indicadores, el 1,2% sobre el total).

En relación a las políticas de gasto, cuenta con un mayor número de indicadores pertinentes a género la política de Conciliación, Igualdad y Familias, el 23% del total. Le sigue la política de Sanidad, el 14,7% del total, y a continuación, la política de Administración y Dirección de la Junta de Andalucía y sus Instituciones, con un 13,9% del total, y la política educativa, que cuenta con el 9,8% del total.

VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DEL ANTEPROYECTO DE LEY DE PRESUPUESTO PARA 2023

El presupuesto con perspectiva de género es una potente herramienta que permite dirigir la mirada y centrar la atención en la dimensión de la igualdad de género del ciclo de la política presupuestaria. Utiliza instrumentos y metodologías adecuadas que son capaces de identificar, medir y analizar la realidad en el momento idóneo y necesario para cada fase de elaboración, ejecución y evaluación presupuestaria identificando las brechas de desigualdades a las que es necesario orientar los objetivos de las políticas. Esto posibilita disponer en el momento oportuno de la información necesaria para realizar una valoración del impacto de género del Anteproyecto de Ley del Presupuesto.

Esta conexión sólo es posible mediante la relación de dos factores fundamentales de la evaluación de impacto de género; por una parte, la identificación del diagnóstico de las desigualdades de género en forma de brechas de género, y por otra, la especificación de los recursos presupuestarios disponibles para superar dichas desigualdades que se traducen en medidas concretas y determinadas para avanzar en la promoción de la igualdad de género.

Los datos e información desde la perspectiva de género que nos proporcionan los indicadores de realidad son necesarios y esenciales para que la elaboración del presupuesto con perspectiva de género pueda tener en cuenta las diferentes necesidades de mujeres y hombres, y se base en un adecuado acercamiento a la realidad sobre la que actúa cada política pública presupuestada. El presupuesto sensible a género debe conectar estas brechas y desigualdades directamente con los recursos presupuestarios que tiene disponibles para financiar las políticas públicas y, al mismo tiempo, con los objetivos de igualdad de género que responden y dan cumplimiento a la normativa vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres y erradicación de la violencia de género en el momento en que se deciden las prioridades del gasto público. De esta manera se realiza un ejercicio de coherencia que posibilita la asignación eficiente de los recursos públicos, así como la rendición de cuentas, orientado a la ciudadanía.

El análisis del cumplimiento de lo dispuesto en la Orden de elaboración del presupuesto para 2023 muestra que un 97,5% de los programas presupuestarios de las Consejerías, las Agencias administrativas y las Agencias de régimen especial incluyen objetivos estratégicos de género y un 95,8% de los mismos objetivos operativos de género. Como novedad para el ejercicio 2023, todos los programas de las Agencias administrativas, Agencias de régimen especial, Agencias públicas

empresariales y consorcios, cuentan con objetivos estratégicos y objetivos operativos de género. Al igual que las siete entidades instrumentales del Sector público andaluz seleccionadas, que cumplen al 100% con la obligación de definir en su planificación objetivos operativos, orientados a corregir desigualdades de género que se producen en su ámbito de actuación.

En la planificación presupuestaria para 2023 también incluye objetivos estratégicos y operativos que dan cumplimiento a los preceptos de la Ley 13/2007. En conjunto, aumentan los programas presupuestarios que han definido uno o varios objetivos operativos orientados directamente a la prevención y protección contra la violencia de género, sumando un total de veinticuatro, de los cuales seis programas incluyeron en su planificación objetivos estratégicos VG+ específicos.

Adicionalmente la Orden de elaboración dispone realizar una valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del **Plan de Auditoría de Presupuesto y Género**. Como resultado de esta valoración, se consideran adecuadas, en mayor o menor medida, las actuaciones de política pública promovidas tras las auditorías de presupuesto y género en cinco de los seguimientos a las recomendaciones de los informes de auditoría de presupuesto y género, valorándose inadecuados en tres de los supuestos y parcial en uno.

A continuación se señalan los principales recursos que las secciones presupuestarias y determinadas entidades instrumentales de la Junta de Andalucía han planificado para la mejora de las situaciones de desigualdad de entre hombres y mujeres identificadas.

Es destacable que de manera general y como pauta generalizada en gran parte de los órganos directivos de la Administración andaluza, en lo relativo al ámbito del **poder y la representación**, sus programas de actuación implementan una amplia variedad de medidas para mejorar y potenciar el equilibrio en la participación de hombres y mujeres en cuanto a la toma de decisiones, de manera igualitaria.

Desde **las acciones de apoyo económico al sector empresarial**, que ven incrementados sus recursos en un 71,9% alcanzando los 237,5 millones de euros, se contribuye a lograr un tejido empresarial innovador con un mayor equilibrio de género en la representación, especialmente en los puestos de dirección, impulsando la consolidación y el auge de las empresas andaluzas. Este esfuerzo se concentra especialmente en las empresas de ámbito tecnológico y de innovación en las que se constata la baja presencia de mujeres.

Dentro de la dinamización económica e industrial, el **turismo** es un sector estratégico para la economía andaluza. En concreto, las actuaciones para la planificación,

ordenación y promoción turística aumentan un 96,4% respecto al presupuesto anterior, con un total de 188,3 millones de euros. En el marco de estas actuaciones se incentivarán las contrataciones femeninas, mediante la introducción de criterios de igualdad en la concesión de subvenciones. Además, se financiarán actuaciones de formación y mejora de las capacidades al objeto de mejorar la empleabilidad de las mujeres en el sector turístico.

En el ámbito de la **investigación, desarrollo e innovación y digitalización**, las actuaciones específicas de investigación e innovación incrementan su dotación en un 42,1%, alcanzando 216 millones de euros. Con parte de estos recursos se financiará la puesta en marcha en el marco de la aplicación de la Estrategia de I+D+I de Andalucía (EIDIA), Horizonte 2027, de una reserva de financiación para proyectos de investigación con investigadora principal mujer.

En este sentido, el Presupuesto 2023 también hace una apuesta importante por impulsar una **estrategia transversal de digitalización** mediante las principales políticas públicas e incrementa su presupuesto en un 84%, alcanzando los 308,9 millones de euros. La Agencia Digital de Andalucía pondrá en marcha actividades para el desarrollo de las habilidades digitales, donde se espera que más del 55% de las personas participantes sean mujeres, el alcance esperado de esta medida es de unas 30.000 personas. También se abordará en el marco de esta política, la reducción de las brechas de género en el sector TIC y en la constitución de empresas de base tecnológica (EBT) mediante las actuaciones del Programa WomANDigital.

En los sectores de **Agricultura, Ganadería y Pesca**, el acortamiento de las desigualdades de género puede contribuir a fijar la población y a frenar el mayor envejecimiento y masculinización de la población en el medio rural. Parte de las actuaciones destinadas al desarrollo rural que se ven incrementadas en un 14,7% en este Presupuesto, con un total de 68,4 millones de euros, contribuirán a la creación de empleo femenino en el mundo rural para alcanzar el equilibrio con los hombres, profundizando en los diagnósticos de género y fomentando la participación de las mujeres en el marco de los Grupos de Desarrollo Rural. En esta misma línea, en el Consejo Asesor Pesquero se asegurará la participación de la Asociación Andaluza de Mujeres del Sector Pesquero, y se impondrá una composición paritaria en los Grupos de Acción Local de Pesca (GALP).

La política de **Educación** se incrementa en 884 millones (un 10,3%) respecto al presupuesto anterior llegando a los 9.461,9 millones de euros para el ejercicio 2023. La educación infantil y primaria sube un 7,3% con más de 161,7 millones de euros que el año pasado y sobrepasando los 2.376,1 millones de euros y la educación secundaria y formación profesional aumenta también más de 486,4 millones de euros, alcanzando una dotación de 3.722,9 millones de euros. Como novedad para el ejercicio 2023, entre las actuaciones previstas se incrementará la participación de mujeres en los equipos técnicos redactores de las obras realizadas

en centros escolares de enseñanza secundaria (secundaria, bachillerato y formación profesional). Asimismo, se realizarán diagnósticos desde una perspectiva de género sobre las características específicas que deben presentar las inversiones a realizar en este tipo de centros, determinando las especificaciones que deban ser incorporadas en los requerimientos técnicos de inversión en las infraestructuras.

La formación profesional ha iniciado un proceso de transformación en las que se están produciendo avances incuestionables. Para el curso 2022/2023 aumentan las plazas ofertadas, hasta llegar a casi 159.000, unas 7.000 más que el curso pasado. Además, con una parte de esta financiación, los centros educativos desarrollarán programas e intervenciones educativas dirigidas al refuerzo de las capacidades individuales, sin estereotipos de género, que vayan encaminadas al éxito escolar y al impulso de competencias que faciliten el logro académico. Con ello se pretende que, al incluir la perspectiva de género, mejore la orientación profesional y académica del alumnado, para que las opciones educativas y profesionales de jóvenes de ambos sexos dejen de estar influenciadas por “itinerarios” tradicionalmente masculinos o femeninos, dejando que sean las capacidades reales o preferencias individuales quienes determinen esta elección.

Así mismo, se produce un aumento de los créditos en la educación compensatoria, que suben un 7,9% respecto al presupuesto anterior, superando los 417,2 millones de euros. La educación compensatoria, muestra en el Presupuesto 2023 su compromiso con la reducción de las desigualdades de género manifestada en la tasa de idoneidad, en la que los alumnos están obteniendo resultados más bajos que las alumnas, si bien en una tendencia decreciente en los últimos años. La erradicación de este fenómeno, enraizado en los roles y estereotipos de género, contribuye a reducir las desigualdades de género de manera equitativa y focalizar la distribución de recursos en revertir aquellos fenómenos que impiden el pleno desarrollo de la sociedad andaluza en términos de igualdad, poniendo especial relevancia en la juventud.

Los recursos destinados a mejorar la inversión en **Universidades**, suben un 3,8% y su crédito alcanza los 1.631,5 millones de euros. Entre las actuaciones financiadas se encuentran los planes de conciliación de la vida laboral y personal de las universidades, orientados a combatir las brechas de representación identificadas en diferentes niveles de la docencia e investigación universitaria, lo que puede favorecer la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en puestos de responsabilidad o la dedicación más intensa a la investigación, de la que depende el acceso a las cátedras. De esta manera se pretende incidir en un aumento del porcentaje de catedráticas y de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno de la universidad. La corresponsabilidad en los cuidados es fundamental para alcanzar la efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito académico e investigador.

En el ámbito del **Empleo y trabajo autónomo**, los recursos presupuestarios alcanzan un total de 989,3 millones de euros para 2023. El crédito de las acciones dirigidas a las políticas activas de empleo asciende a 271,1 millones de euros, y las actuaciones de intermediación y orientación laboral, los 321,7 millones de euros, incluyendo entre otras actuaciones los incentivos a la conciliación laboral, la inclusión en convocatorias de la población femenina como prioritaria o preferente, atención anonimizada e inclusión en Itinerarios Personalizados de Inserción (IPI) destinados a mujeres víctimas de violencia de género.

También las acciones dirigidas al trabajo autónomo y la economía social elevan su dotación un 33,3% con respecto al ejercicio anterior, con un total de 87,3 millones de euros, dando protagonismo al fomento de la participación de las mujeres en los órganos de administración y dirección de las entidades representativas del sector de la economía social. Mediante estos recursos, se ofrecerá, entre otras acciones, ayudas a las trabajadoras autónomas andaluzas que favorezcan su inicio empresarial, facilitando la cotización de las mismas a la Seguridad Social, de modo que se reduzca la carga de gastos que supone dicha cotización, a partir del primer año de establecimiento como tales. Y en el supuesto de las menores de 30 años y mujeres residentes en municipios de menos de 5.000 habitantes, desde el primer día de alta en el régimen especial de la Seguridad Social de trabajadores por cuenta propia o autónomos, con la finalidad de generar empleo y de garantizar la pervivencia de la actividad emprendedora.

La política de **Sanidad**, aumenta su crédito un 10,9% alcanzando los 13.688,1 millones. De manera general, los recursos y servicios que la Junta de Andalucía va a proveer a la ciudadanía a través de las actuaciones de atención sanitaria, se dirige a reforzar los servicios sanitarios. Entre las medidas financiadas con este crédito, destaca la finalización del Mapa de igualdad de género y resultados en salud, a través de los datos disponibles y del análisis de las diferencias por sexo, lo que permitirá profundizar en el diagnóstico y seguimiento de las actuaciones sanitarias y la mejora de los indicadores.

Se seguirá trabajando en garantizar el diagnóstico precoz de patología cardíaca integrando la perspectiva de género, ya que la evidencia científica asegura que el Infarto Agudo de Miocardio (IAM) puede presentar una sintomatología diferente por sexo y es fundamental conocer esas diferencias desde que se inicia la atención médica. Asimismo, se reforzarán las medidas orientadas a mejorar el diagnóstico precoz de patología oncológica con enfoque de género, y especialmente en el cribado de cáncer de colón.

En el marco de estas actuaciones, de igual modo se busca apoyar a las personas cuidadoras, mayoritariamente mujeres, identificadas con diagnóstico de enfermedad con el llamado "cansancio de la persona cuidadora", y que son personas vulnerables desde el punto de vista de su salud física y mental. Los mandatos sociales

marcan importantes desigualdades en los cuidados, siendo las mujeres las que asumen el rol de cuidadora como parte de su identidad de género y lo afrontan de manera más intensa que los hombres, realizando solas las tareas más penosas y que más afectan a su salud y a su calidad de vida. Los cambios sociales que se están produciendo están transformando los modelos de cuidado que conocemos hasta la actualidad. También se prestará un especial interés en la atención sanitaria a la violencia de género, aumentando la sensibilización hacia las víctimas de violencia de género y sus hijos e hijas y el abordaje del maltrato infantil, promocionando la formación en dicha materia entre los profesionales sanitarios mediante el desarrollo de sesiones formativas y la creación de Comisiones interdisciplinares activas contra la violencia de género.

Dentro de los recursos de salud pública que se incrementan en un 1,6%, alcanzando los 93,3 millones de euros, se promoverán actuaciones que integran la perspectiva de género en el contenido y ejecución de los Planes integrales de Salud, desarrollando medidas para disminuir las brechas de género que se detecten. Se integrará asimismo la perspectiva de género en la Estrategia para una vida saludable en Andalucía y en los planes y programas del Servicio de Salud Ambiental, especialmente en la evaluación de riesgos ambientales para conocer los efectos distintos que tienen los contaminantes sobre hombres y mujeres. El estudio de los determinantes de género en salud facilita la definición de medidas de política más eficaces y ajustadas a las necesidades de la población.

Las prestaciones complementarias y farmacéuticas, que cuentan con una importante partida que supera los 2.566,5 millones de euros en 2023, tendrán en cuenta la variable sexo en todos los informes sobre consumo en prestación farmacéutica, incluidos en el sistema de información de farmacia, FARMA. Mediante estas actuaciones se garantiza que se puedan analizar en el ámbito del SAS, el posible sesgo de género en la instauración de tratamientos farmacológicos en general. En concreto para 2023 se pretende disminuir la tasa de consumo de benzodiazepinas o ansiolíticos en mujeres.

También de vital importancia para el avance en la igualdad de género, las actuaciones de **atención a la dependencia** se han reforzado, incrementándose un 15,3% respecto al presupuesto anterior, superando los 2.000 millones de euros en atención a la dependencia, envejecimiento activo y discapacidad. Una mayor dedicación de recursos presupuestarios a los distintos servicios de dependencia, redundará en la mejora de los cuidados y en la igualdad de género ya que mujeres y hombres tendrán mayores posibilidades para la conciliación de la vida personal y laboral, y también porque la población beneficiaria mayoritaria es femenina. En la actualidad, el número de personas mayores de 65 años que tienen reconocida una prestación por dependencia en Andalucía ronda las 150.000, de las cuales un 75% son mujeres.

En la misma política de conciliación, igualdad y familias, los proyectos de interés social, dentro de los cuales se incluyen medidas destinadas a favorecer la conciliación, se desarrollará la **I Estrategia de Conciliación de Andalucía**. Esta estrategia coordina la colaboración de todas las Consejerías y las entidades de carácter público para que las políticas públicas favorezcan la corresponsabilidad familiar a través de la puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad. La financiación en la que se enmarca esta actuación incrementa su dotación un 11,2% alcanzando los 51 millones de euros.

En el marco de las acciones para la igualdad y promoción de las mujeres, se incrementarán en un 1% los créditos presupuestarios hasta los 24,2 millones de euros, para la implementación y consolidación de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en las políticas públicas y la inclusión de la perspectiva de género. Asimismo, se refuerzan las actuaciones de protección contra la violencia de género en un 53,2%, destinándose más de 28,4 millones de euros, destacando la mejora de la formación de los profesionales de los diversos ámbitos implicados, a fin de garantizar una mejor atención a las víctimas, así como crear grupos de trabajo y redes de apoyo, y conocer la realidad de la misma, en todas sus manifestaciones en Andalucía.

El presupuesto de la política de **Agricultura, ganadería y pesca**, 2.631,8 millones, se incrementa un 8,8% este año, es decir, más de 212 millones sobre el año anterior. Las actuaciones de apoyo al sector productor agrícola y ganadero reciben algo más de 1.760 millones de euros con parte de los cuales se prevé incluir un criterio de priorización de género en las bases reguladoras para la concesión de convocatorias de ayudas del Programa apícola nacional 2023 en Andalucía. Conjuntamente a todo ello, se continuará trabajando en la materialización de los compromisos con la igualdad de género presentes en los Planes Estratégicos de la nueva PAC 2023-2027, cuya entrada en vigor se aproxima, y que contemplan más decididamente la apuesta por la consecución de este objetivo.

La política de **Desarrollo sostenible**, que incrementa su presupuesto un 7,4% con 567 millones de euros, dedicará recursos al análisis de la actividad económica y al medio ambiente con enfoque de género y la planificación de la política estratégica medioambiental de la Comunidad Autónoma velando por la igualdad entre mujeres y hombres, con vista al desarrollo de zonas predominantemente rurales y a la promoción de la participación local, especialmente la femenina.

Por lo que se refiere a las **Infraestructuras de transportes**, su partida presupuestaria se incrementa un 57,4% hasta alcanzar 1.146,9 millones, 418,1 millones de euros más que el presupuesto anterior. En esta política se establecen actuaciones dirigidas a la elaboración de estudios que profundicen sobre los diferentes patrones y necesidades de movilidad de mujeres y hombres, con vistas al establecimiento de las medidas correctoras oportunas, como las ya previstas para

mejorar la seguridad e intermodalidad entre los distintos sistemas de transporte. La política de **Vivienda, urbanismo y ordenación del territorio** incrementa su dotación presupuestaria un 49,5%, alcanzando los 477,6 millones de euros. Entre las medidas establecidas en materia de vivienda, se pretende favorecer la seguridad y el bienestar de mujeres víctimas de violencia de género estableciendo criterios específicos en las distintas convocatorias de ayudas de acceso a las mismas. También se prevé disponer de herramientas técnicas para la integración de la dimensión de género en la planificación territorial y urbanística competencia de Junta de Andalucía.

Por otra parte, la **política de Cultura** ve incrementada su presupuesto en un 8,6%, hasta alcanzar los 219,7 millones, siendo los recursos dirigidos a las industrias creativas y del libro los que presentan un mayor aumento, del 6,3% hasta los 50,2 millones. También muestran un ascenso (2%) los créditos destinados a los museos, espacios culturales, difusión y promoción del arte (31,7 millones). Entre las medidas previstas, se pretende mejorar la integración del enfoque de género en las instituciones museísticas, de manera que la programación cultural sea un vehículo de sensibilización sobre la igualdad de género y la violencia de género, especialmente entre el público más joven. También se procura una mayor participación femenina en el empleo y emprendimiento cultural.

Para finalizar, la política de **Deporte** incrementa su crédito un 4,2% con 49,9 millones de euros. En este ámbito, es superior el ascenso experimentado en las medidas dirigidas a impulsar las actividades y la promoción del deporte (5,9%), cuyo crédito se eleva hasta los 16,1 millones. Las distintas actuaciones pretenden aumentar la práctica deportiva femenina de manera genérica, federada y con condición de deportistas de alto nivel y rendimiento, así como contribuir a reducir la violencia de género y el sexismo en las competiciones deportivas.

Valoración de impacto

A la vista de todo lo expuesto anteriormente, la Comisión de impacto de género en los Presupuestos dictamina que el Anteproyecto de Ley del Presupuesto 2023 de la Comunidad Autónoma de Andalucía contiene actuaciones presupuestarias que se orientan a la corrección de las desigualdades de género detectadas y responden a los mandatos de la legislación vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y por lo tanto se prevé que tengan un IMPACTO POSITIVO en la reducción de dichos desequilibrios.